

Señor
JUEZ DE REPARTO
E. S. D.

2020-57

ACCIONANTE: SAIRA ALEXANDRA SARASTY ALMEIDA
ACCIONADO: INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - DIRECCIÓN DE GESTION HUMANA

YO, SAIRA ALEXANDRA SARASTY ALMEIDA, mayor de edad y también de esta vecindad identificada con la cedula de ciudadanía No. 1.085.274.443, en nombre propio y en ejercicio del artículo 86 de la Constitución Política, instauo Acción de Tutela, en contra DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF. DIRECCIÓN DE GESTION HUMANA SEDE BOGOTA con el fin de que sean protegidos derechos fundamentales a la igualdad, debido proceso, trabajo, a ser nombrado para el cargo que se concursó, igualdad de oportunidades y acceso a cargos públicos, violados por la entidad que se denuncia, en los términos del precepto reglamentario.

I. PETICIÓN DE TUTELA

PRIMERA. PROTEGER los derechos fundamentales a la igualdad, debido proceso, trabajo, a ser nombrado para el cargo que se concursó, igualdad de oportunidades y acceso a cargos públicos de la parte accionante en la tutela de la referencia, y en consecuencia, ORDENAR al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF. DIRECCIÓN DE GESTION HUMANA SEDE BOGOTA, la protección de estos derechos cumpliendo a cabalidad con lo estipulado en la resolución No. 20182230074605 del 18 de julio de 2018.

SEGUNDA. ORDENAR al INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF. DIRECCIÓN DE GESTION HUMANA SEDE BOGOTA, realizar de manera inmediata el nombramiento de la accionante mediante resolución administrativa, en el cargo de profesional universitario código 2044 grado 7 en la regional Valle del Cauca sede Cali.

TERCERA. ORDENAR. Que la decisión impartida por el despacho sea imperativa y de inmediato cumplimiento por la entidad accionada

II. PROCEDENCIA DE LA TUTELA

Siguiendo lo dispuesto en el artículo 86 de la Carta Política, en conjunto con el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, la Corte Constitucional ha señalado de manera reiterada que la acción de tutela constituye un mecanismo de protección de derechos de naturaleza *residual y subsidiaria*.¹ Como consecuencia de dicha afirmación, esta Corporación ha manifestado que su procedencia está condicionada a (i) la falta de eficacia e idoneidad de los mecanismos judiciales de defensa ordinariamente establecidos y (ii) la inminencia de la consumación de un perjuicio irremediable.²

En lo relativo a la idoneidad y eficacia del instrumento judicial ordinario, la Corte ha expresado enfáticamente que es "*deber del juez de tutela examinar si la controversia puesta a su consideración (i) puede ser ventilada a través de otros mecanismos judiciales y (ii) si a pesar de existir formalmente, aquellos son o no suficientes para proveer una respuesta material y efectiva a la disputa puesta a su consideración.*"³ Por consiguiente,

¹ Sentencia T-645 de 2008, T-1088 de 2007, T-1080 de 2005, T-1109 de 2004, entre otras.

² Sentencias T-582 de 2010, T-773 de 2009, T-108 de 2007, T-436 de 2005, T-859 de 2004, entre otras.

³ Sentencia T-582 de 2010. En esta oportunidad, la Corte conoció de una solicitud de tutela promovida por una persona que había ocupado el primer puesto de una lista de elegibles para

“no es suficiente, para excluir la tutela, la mera existencia formal de otro procedimiento o trámite de carácter judicial. Para que ello ocurra es indispensable que ese mecanismo sea idóneo y eficaz, con miras a lograr la finalidad específica de brindar inmediata y plena protección a los derechos fundamentales, de modo que su utilización asegure los efectos que se lograrían con la acción de tutela. No podría oponerse un medio judicial que colocara al afectado en la situación de tener que esperar por varios años mientras sus derechos fundamentales están siendo violados.”⁴

Tratándose de la procedencia de la acción de tutela para cuestionar decisiones adoptadas dentro de un concurso público de méritos, la Corte Constitucional ha seguido los anteriores derroteros, al manifestar reiteradamente que, aun cuando los afectados con dichas determinaciones cuentan con las acciones contencioso-administrativas para cuestionar su legalidad, dichos mecanismos judiciales de defensa *“no son siempre idóneos y eficaces para restaurar los derechos fundamentales conculcados.”*⁵

Para esta Corte Constitucional, las acciones judiciales contempladas en el Código Contencioso Administrativo no alcanzan una protección efectiva de los derechos de los participantes de un concurso de méritos, ya que las notorias condiciones de congestión del aparato judicial colombiano y el diseño mismo de tales instrumentos hacen que una controversia de tal estirpe tarde varios años - muchas veces excediendo el término de duración del concurso mismo - lo cual hace imposible que los afectados obtengan un remedio pronto y oportuno a las vulneraciones de las cuales pudieron haber sido objeto. Para esta Corporación, la protección de los derechos infringidos al dejar de nombrarse a quien ocupó el primer puesto dentro de un concurso no puede someterse a un trámite dispendioso y demorado como es el ordinario, pues con ello se está prolongando en el tiempo la violación del derecho fundamental.

Para la Corte es indudable que los mecanismos judiciales de defensa existentes en el ordenamiento jurídico colombiano para impugnar las decisiones adoptadas dentro de un trámite de concurso de méritos - debido a su complejidad y duración en el tiempo - carecen de idoneidad y eficacia para proteger los derechos fundamentales de aquellos que resulten afectados con dichas determinaciones, por lo cual la acción de tutela se convierte en el instrumento para protegerlos adecuada y oportunamente.

III. HECHOS Y OMISIONES

PRIMERO. Que mediante convocatoria No. 433 de 2016 el Instituto Colombiano de Bienestar familiar aunado a la comisión Nacional del Servicio Civil, mediante convocatoria No. 433 de 2016, ofertaron varios cargos en vacancia definitiva de la institución pública a nivel nacional en todas sus áreas, entre ellos 1 cargo de profesional universitario código 2044 grado 7, para la Regional Valle del Cauca de los centros zonales de Cali.

SEGUNDO. Que en lista de elegibles que fue de cinco personas para este cargo quedamos pendientes de nombramiento en el puesto número 2 MARTHA PATRICIA MEZA PASTRANA, en el puesto número 3 ALBERTO ENRIQUE LASSO GUERRERO, en el puesto número 4 JORGE ENRIQUE SARRIA MOLANO y de 5 la suscrita SAIRA ALEXANDRA SARASTY ALMEIDA, lista que procede a vencerse en el mes de mayo de los corrientes al cumplir su periodo de vigencia.

TERCERO. Que a la fecha existen en provisionalidad cargos de profesional universitario Grado 7 adicionados a la planta global desde el año 2017, los cuales según lo manifestado en la ley 1960 de 2019, deben ser cubiertos por la lista vigente.

conformar la terna para el cargo de gerente de un hospital departamental, el cual se rehusaba reiteradamente a designarlo.

⁴ Sentencia T-468 de 1999.

⁵ Sentencia T-556 de 2010.

CUARTO: que teniendo en cuenta el mejor derecho obtenido por meritocracia y la manifestación de vacantes a diciembre de 2019 por parte de la dirección de Gestión Humana del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar el cual anexo, solicito se acceda a mis pretensiones en aras de que se cobijen mis derechos constitucionales y laborales.

IV. DERECHO QUE SE CONSIDERA VIOLADO

El artículo 125 de la Carta Política de 1991 le otorgó rango constitucional al sistema de carrera, como regla general para la provisión de los empleos en los órganos y entidades del Estado. La carrera administrativa ha sido definida por la Corporación constitucional como un *“sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en sus empleos y la posibilidad de ascender”*

El sistema de carrera como principio constitucional es un verdadero mecanismo de protección de los derechos fundamentales, ya que garantiza que el acceso al empleo público se realice en igualdad de oportunidades y de manera imparcial, evitando que fenómenos subjetivos de valoración como el *clientelismo*, el *nepotismo* o el *amiguismo* sean los que imperen al momento de proveer vacantes en los órganos y entidades del Estado.

Para la Corte, el sistema de carrera administrativa es una manifestación más del principio de igualdad de oportunidades contenido en los artículos 13 y 125 la Carta Política, en tanto aquel debe estar orientado para: (i) garantizar un tratamiento igualitario para todos los ciudadanos que deseen aspirar a ocupar un cargo público, sin distingo alguno por motivos de género, raza, condición social, creencia religiosa o militancia política; y (ii) contemplar medidas positivas frente a grupos sociales vulnerables o históricamente discriminados en términos de acceso a cargos públicos.

De igual manera, resultan inconstitucionales por desconocer el principio de igualdad de oportunidades, aquellos concursos públicos que carezcan de medidas efectivas para garantizar condiciones más favorables a personas pertenecientes a ciertas poblaciones cuyas posibilidades de acceso al empleo público haya sido tradicionalmente negado.

Para la Corte Constitucional, en observancia de los diversos instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos que ha ratificado Colombia, el principio de igualdad de oportunidades tiene como objetivo que toda persona pueda aspirar a un cargo público, en las mismas condiciones, prerrogativas y deberes que los demás aspirantes.

Revisando temas jurisprudenciales encontramos que en sentencia C-040 de 1995, se explicó detalladamente las etapas que, por regla general, conforman los concursos públicos para proveer los empleos de carrera⁶. En dicha oportunidad la Corte explicó que la escogencia del servidor público de carrera debe estar precedida de las fases de (i) convocatoria, (ii) reclutamiento, (iii) aplicación de pruebas e instrumentos de selección y (iv) elaboración de lista de elegibles, enfatizando en que aquellas deben adelantarse con apego al principio de buena fe y los derechos a la igualdad y debido proceso. Dijo allí la Corte:

“1.- La convocatoria (que dice la ley por convocación), es el primer paso del procedimiento de selección y consiste en un llamado que hace la Administración a quienes reúnan determinadas calidades o condiciones para incorporarse a un empleo de carrera administrativa. En ella se consagran las bases del concurso, las cuales difieren de acuerdo con el tipo de concurso y el cargo por proveer; en términos generales, se pueden mencionar, a manera de ejemplo, algunas de las previsiones que debe contener, a saber: la identificación del cargo, las funciones, la remuneración, los requisitos de estudios para el desempeño del empleo, títulos, experiencia, o en su lugar la forma como se compensan esas exigencias, los documentos que debe presentar el candidato para su inscripción, la demostración de calidades, las funciones del cargo, la clase de exámenes o pruebas que se van a

⁶ Reiterado en la sentencia SU-913 de 2009.

realizar, la indicación del sitio, fecha y hora en que se llevará a cabo el concurso, el tiempo límite de inscripciones, lugar en donde se reciben éstas, la fecha en que se publicarán los resultados, en fin, todos aquellos factores que habrá de evaluarse dentro del concurso. Regulaciones que, como se consagra en el artículo 5o. del mismo decreto, acusado parcialmente, "es norma reguladora de todo concurso y obliga tanto a la administración como a los participantes", es decir, es ley para las partes."

.- Lista de elegibles. Valoradas cada una de las pruebas se procede a la elaboración de la denominada lista de elegibles, de acuerdo con el puntaje obtenido por cada participante, indicando los candidatos que aprobaron "en riguroso orden de mérito", como lo ordena el artículo 9o. del decreto 1222 de 1993, objeto de impugnación."

Para este honorable Tribunal, la etapa de convocatoria juega un papel primordial en el desenvolvimiento del concurso, ya que en dicha etapa la administración, al establecer las bases de dicho trámite, señala de manera definitiva e irrevocable las reglas que aplicará dentro de aquel, sin que tenga posibilidad de desconocerlas o modificarlas posteriormente. Tal imposición constituye una garantía para los administrados, toda vez que les permite saber con certeza cuáles son las reglas a las que estarán sometidos dentro del concurso - especialmente los requisitos y condiciones necesarias para acceder al empleo al cual aspiran - y los legitima para ejercer la acción de tutela por violación al derecho al debido proceso o cualquier otro derecho fundamental, cuando quiera que aquellas resulten transgredidas. En efecto, en la sentencia T-256 de 1995, la Corte sostuvo lo siguiente:

..."", cuando la administración se aparta o desconoce las reglas del concurso o rompe la imparcialidad con la cual debe actuar, o manipula los resultados del concurso, falta a la buena fe (art. 83 C.P.), incurre en violación de los principios que rigen la actividad administrativa (igualdad, moralidad, eficacia e imparcialidad), y por contera, puede violar los derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad y al trabajo de quienes participaron en el concurso y resultan lesionados en sus intereses por el proceder irregular de aquélla".

Frente al agotamiento de las diferentes etapas del concurso, la Corte en vía jurisprudencial ha sostenido que - siempre y cuando se respeten las reglas inicialmente establecidas - traerá como consecuencia necesaria la designación obligatoria de aquel quien ocupa el primer lugar en la lista de elegibles y de aquellos que lo preceden en el orden, dependiendo del número de vacantes disponibles.

Así, mediante las listas de elegibles, la administración reconoce el derecho que tiene aquel que ocupó el primer lugar dentro de aquella a ser nombrado en el cargo para el cual concursó. A través de la lista de elegibles se organiza la información de los resultados del concurso, señalándose quiénes tendrán derecho a ser nombrados, de acuerdo con el número de plazas a ocupar, así como el orden de elegibilidad en que han quedado los participantes según su puntaje

la Corte ha señalado reiteradamente que las listas "*son inmodificables una vez han sido publicadas y se encuentran en firme, salvo expresas excepciones legales.*"⁷ En la sentencia T-455 de 2000 la Corte ratificó el carácter vinculante e inviolable de las listas de elegibles al manifestar que:

"Consagra el artículo 83 C.P. que las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presume en todas las gestiones que se adelanten ante ellas

Se entiende que cuando una entidad pública efectúa una convocatoria para proveer un empleo de carrera administrativa, es porque indudablemente existe el cargo y carece de toda razonabilidad someter a un particular interesado en el mismo a las pruebas, exámenes y entrevistas que pueden resultar tensionantes para la mayoría

⁷ Sentencias SU-913 de 2009, T-024 de 2007, T-132 de 2006, entre otras.

de las personas, sin que el proceso adelantado y sus resultados se traduzcan en el efectivo nombramiento.

En consecuencia, una vez que se han publicado los resultados, es perentorio que la entidad que ha convocado al concurso entre a proveer el cargo respectivo, designando para el efecto a quien ocupó el primer lugar y, por sus méritos, se ha hecho acreedor a ocuparlo.

Para la Corte es indudable que quien respondió a una convocatoria hecha por una entidad pública, presentó los exámenes, pruebas, entrevistas, documentación exigida y además, practicados aquéllos los superó satisfactoriamente y ocupó el primer lugar en una lista de elegibles, tiene, en tal virtud y por mandato constitucional, no una mera expectativa sino un verdadero derecho adquirido a ser nombrado en el cargo correspondiente.”

Cuando la administración - luego de agotadas las diversas fases del concurso - clasifica a los diversos concursantes mediante la conformación de una lista de elegibles, está expidiendo un acto administrativo de contenido particular, “que a pesar de su naturaleza plural en cuanto lo integra un conjunto de destinatarios, crea derechos singulares respecto de cada una las personas que la conforman.

Esta Corporación ha señalado que las listas de elegibles generan derechos subjetivos que, por regla general, no pueden ser desconocidos por ninguna autoridad, a menos que sea necesario por motivos de utilidad pública e interés social y siempre que medie indemnización previa del afectado⁸; o en hipótesis en las cuales su producción o aplicación conlleve el desconocimiento de derechos fundamentales. En efecto, una vez ha adquirido firmeza el acto administrativo mediante el cual se conforma la lista de elegibles, aquel, salvo en las mencionadas excepciones, se torna inmutable e irrevocable, sin perjuicio de los recursos judiciales contenciosos administrativos que se podrían presentar en contra de él por fraude o incumplimiento de los requisitos de la convocatoria

No obstante, lo anterior, no puede olvidarse el reconocimiento del derecho a ser nombrado en el cargo para el cual se concursó está necesariamente condicionado a la posición que se ocupó dentro de la lista de elegibles y al número de plazas o vacantes a proveer.

La jurisprudencia constitucional ha expresado de manera uniforme y reiterada que los concursos - en tanto constituyen actuaciones adelantadas por las autoridades públicas - deberán realizarse con estricta sujeción al (i) derecho al debido proceso (Art. 29 Const.); (ii) derecho a la igualdad (Art. 13 Const.) y (iii) principio de la buena fe (Art. 83 Const.)⁹ Dicha obligación se traduce, en términos generales, en el imperativo que tiene la administración de ceñirse de manera precisa a las reglas del concurso ya que aquellas, como bien lo ha sostenido esta Corporación, constituyen “ley para las partes” que intervienen en él.

El derecho al debido proceso ha sido definido por la Corte como “el respeto a las formas previamente definidas, en punto de las actuaciones que se surtan en el ámbito administrativo y judicial, salvaguardando en todas sus etapas los principios de contradicción e imparcialidad.”¹⁰ Para esta Corporación, el debido proceso es de especial importancia para el cabal desenvolvimiento de las diversas etapas del concurso, ya que solo a través de aquel es posible “brindar a los administrados seguridad jurídica y garantizar su defensa, así como el correcto funcionamiento de la administración y la certeza de la validez de sus actuaciones.”¹¹ En consecuencia, se desconoce el derecho fundamental al debido proceso de una persona “cuando el nominador cambia las reglas de juego aplicables al concurso y sorprende al concursante que se sujetó a ellas de buena fe

⁸ Sentencias C-147 de 1997, C-155 de 2007, C-926 de 2000, C-624 de 2008, T-494 de 2008, entre otras.

⁹ Sentencia T-502 de 2010.

¹⁰ Sentencia T-214 de 2004.

¹¹ Sentencia T-224 de 2006.

Compaginado con el derecho al debido proceso, el principio de la buena fe garantiza que, en las relaciones jurídicas que se generen entre la administración y los administrados, la primera actúe con lealtad y de forma consecuente *“con sus conductas precedentes de manera que los administrados no se vean sorprendidos con conductas que, por ser contrarias, defrauden sus expectativas legítimamente fundadas”*¹². Así, se vulnera el principio de la buena fe en aquellas hipótesis en las cuales se defrauda *“la confianza de quien se sometió a las reglas establecidas para acceder a un cargo de carrera administrativa después de haber superado todas las pruebas necesarias para determinar que él había ocupado el primer lugar*

Conforme a la jurisprudencia constitucional, el respeto al derecho al debido proceso de los participantes de un concurso público se materializa en el acatamiento de, entre otras, las siguientes reglas:

- En la etapa de la convocatoria, la administración debe señalar de manera clara y precisa las reglas del concurso, sin que pueda desconocerlas o modificarlas posteriormente. Las reglas del concurso son obligatorias para la administración y los participantes.
- El trámite del concurso debe garantizar la igualdad de oportunidades de todos los concursantes, es decir, debe proveer las mismas condiciones y posibilidades para que aquellos demuestren las capacidades exigidas para acceder al empleo ofertado.
- La clasificación final de los aspirantes debe realizarse conforme a las reglas establecidas en la etapa de convocatoria del concurso y se materializa a través de la lista de elegibles, acto administrativo plural de contenido particular.

La lista de elegibles, una vez en firme, es, salvo motivos de utilidad pública, interés social o violación de derechos fundamentales, definitiva e irrevocable y, debe usarse para proveer las plazas ofrecidas conforme a las reglas dictadas al inicio del concurso público.

Que el ARTÍCULO 6 del numeral 4 del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, fue modificado por la ley 1960 de 2019 el cual cita:

4. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. **Con esta y en estricto orden de méritos se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso y las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad.**

Que frente a la discrepancia en la ejecución de listas de elegible para los cargos que no fueron convocados dentro del concurso la comisión en pleno mediante concepto unificador de enero 16 de 2020 sentó la siguiente posición:

En virtud de los apartes jurisprudenciales en cita y teniendo en cuenta que el concurso está integrado por diferentes actos administrativos iniciando con el de convocatoria al proceso de selección y culminando con el de evaluación del periodo de prueba, se concluye que las convocatorias para proveer vacantes definitivas de empleos de carrera, iniciadas antes de la entrada en vigencia de la Ley 1960 de 2019, deben agotar el procedimiento conforme a las reglas previamente establecidas en la convocatoria y en las normas que le sirvieron de sustento, con el fin de garantizar seguridad jurídica a las entidades y a los aspirantes. Las Listas de Elegibles que adquirieron firmeza, así como aquellas (listas de elegibles) expedidas como consecuencia de una convocatoria aprobada con antelación a la entrada en vigencia de la Ley 1960 de 2019, seguirán las reglas previstas antes de la modificación de la Ley 909 de 2004 y las establecidas en los respectivos Acuerdos de conformidad con lo expuesto, las listas de elegibles conformadas por la CNJSC y aquellas que sean expedidas en el marco de los procesos de selección aprobados con anterioridad al 27 de junio de 2019, deberán usarse durante su vigencia para proveer las vacantes de los empleos que integraron la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC- de la respectiva

¹² Sentencia T-048 de 2009.

convocatoria y para cubrir nuevas vacantes que se generen con posterioridad y que correspondan a los "mismos empleos" entiéndase, con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC.

Que teniendo la unidad de criterio jurídico frente a la utilización de listas de elegibles, y los argumentos jurisprudenciales ya expuestos me permito solicitar que teniendo en cuenta la existencia de vacantes en el grado y cargo de misma denominación y asignación salarial dentro de los centros zonales de la ciudad de Cali, para los cuales quede en lista de elegibles, se proceda con el nombramiento inmediato en periodo de prueba para optar como esta estipulado en la ley a estar inscrita en carrera por haber obtenido mejor derecho en concurso de mérito.

V. COMPETENCIA

De conformidad con lo estipulado en el decreto 2591 de 1991 en su artículo 37 y conforme al lugar de residencia del accionante y de la violación legal, objeto de esta solicitud.

VI. JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento, manifiesto que ni el suscrito hemos presentado, hasta la fecha, parecida solicitud ante otra autoridad, con identidad de violación y derecho reclamado.

VII. RESIDENCIA DE LAS PARTES

- ACCIONANTE: Domicilio: Manzana 5 Casa 156 B/ Poblado Campestre. Cel 3126455605 - 3186147109. Email: alexa-070789@hotmail.com
- ACCIONADO: Sede Dirección General en Avenida Cra. 68 No.64C-75 - Bogotá. Correo Notificaciones Judiciales ICBF: Notificaciones.Judiciales@icbf.gov.co

Señor Juez,

Diana Alexandra Sarasty
C.C No. 1.015.274.443



RESOLUCIÓN No. CNSC - 20182020041795 DEL 26-04-2018

“Por la cual se conforma la lista de elegibles para proveer una (1) vacante del empleo identificado con el Código OPEC No. 39396, denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO, Código 2044, Grado 7, del Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Convocatoria No. 433 de 2016 - ICBF”

LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL – CNSC

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 11 y en el numeral 4° del artículo 31 de la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.6.20 del Decreto 1083 de 2015, el Decreto Ley 760 de 2005, el artículo 57 del Acuerdo No. 20161000001376 de 2016, y

CONSIDERANDO

De conformidad con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política, los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo las excepciones allí previstas, y tanto el ingreso como el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes.

Por su parte, el artículo 130 Constitucional creó la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, como un organismo autónomo de carácter permanente de nivel Nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, cuyas funciones son administrar y vigilar los sistemas de carrera administrativa, excepto los especiales de origen Constitucional.

Según lo señalado en el literal c) del artículo 11 de la Ley 909 de 2004, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, tiene como función, entre otras, la de adelantar las convocatorias a concurso para el desempeño de empleos públicos de carrera, de acuerdo con los términos que establezcan la Ley y el reglamento.

En observancia de las citadas normas la CNSC, mediante el Acuerdo No. 20161000001376 del 5 de septiembre de 2016, convocó a concurso abierto de méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes de la planta de personal pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Convocatoria No. 433 de 2016 - ICBF.

En virtud de lo anterior, conforme a lo dispuesto en el artículo 57¹ del Acuerdo No. 20161000001376 de 2016, en concordancia con lo previsto en el numeral 4° del artículo 31² de la Ley 909 de 2004, una vez se adelanten todas las etapas del proceso de selección y se publiquen los resultados definitivos obtenidos por los aspirantes en cada una de las pruebas aplicadas durante el Concurso Abierto de Méritos, la Comisión Nacional del Servicio Civil procederá a conformar la lista de elegibles, en estricto orden de mérito, con los concursantes que aprobaron la prueba eliminatoria y con los resultados en firme de cada una de las pruebas del proceso de selección.

¹ "ARTÍCULO 57°. CONFORMACIÓN DE LISTAS DE ELEGIBLES. La Universidad o Institución de Educación Superior que la CNSC contrate para el efecto, consolidará los resultados publicados debidamente ponderados por el valor de cada prueba dentro del total del Concurso Abierto de Méritos y la CNSC conformará la lista de elegibles para proveer las vacantes definitivas de los empleos objeto de la presente Convocatoria, con base en la información que le ha sido suministrada, y en estricto orden de mérito."

² "Artículo 31. (...) 4. Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso."

"Por la cual se conforma la lista de elegibles para proveer una (1) vacante del empleo identificado con el Código OPEC No. 39396, denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO, Código 2044, Grado 7, del Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Convocatoria No. 433 de 2016 - ICBF"

En mérito de lo expuesto, y teniendo en cuenta que mediante Acuerdo No. 555 del 10 de septiembre de 2015, se dispuso que es función de los despachos de los comisionados proferir los actos administrativos mediante los cuales se conforman y adoptan las listas de elegibles, para garantizar la correcta aplicación del mérito, durante los procesos de selección; de conformidad con los asuntos y competencias asignadas por la Sala a cada Despacho,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO.- Conformar la lista de elegibles para proveer una (1) vacante del empleo identificado con el Código OPEC No. 39396, denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO, Código 2044, Grado 7, ofertado en el marco de la Convocatoria No. 433 de 2016 - ICBF, reglamentada por el Acuerdo No. 20161000001376 del 5 de septiembre de 2016, así:

Posición	Tipo Documento	Documento	Nombre	Puntaje
1	CC	66770431	ANA MILENA MONA ALVAREZ	75,98
2	CC	67041583	MARTHA PATRICIA MEZA PASTRANA	75,15
3	CC	98136024	ALBERTO ENRIQUE LASSO GUERRERO	68,48
4	CC	16615182	JORGE ENRIQUE SARRIA MOLANO	68,44
5	CC	1085274443	SAIRA ALEXANDRA SARASTY ALMEIDA	66,20

ARTÍCULO SEGUNDO.- De conformidad con el artículo 14 del Decreto Ley 760 de 2005, dentro de los cinco (5) días siguientes a la publicación de la lista de elegibles, la Comisión de Personal de la entidad u organismo interesado en el proceso de selección o concurso, podrá solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la exclusión de la lista de elegibles de la persona o personas que figuren en ella, cuando haya comprobado cualquiera de los siguientes hechos:

- Fue admitida al concurso sin reunir los requisitos exigidos en la Convocatoria.
- Aportó documentos falsos o adulterados para su inscripción.
- No superó las pruebas del concurso.
- Fue suplantada por otra persona para la presentación de las pruebas previstas en el concurso.
- Conoció con anticipación las pruebas aplicadas.
- Realizó acciones para cometer fraude en el concurso.

ARTÍCULO TERCERO.- Los aspirantes que sean nombrados con base en la lista de elegibles de que trata la presente Resolución, deberán cumplir con los requisitos exigidos para el desempeño del empleo, de acuerdo con lo establecido en la Convocatoria No. 433 de 2016 ICBF, y demostrarlos al momento de tomar posesión. Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 2.2.5.7.4 y 2.2.5.7.6 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con los artículos 4° y 5° de la Ley 190 de 1995, corresponde a la entidad nominadora, antes de efectuar nombramiento o dar posesión, verificar el cumplimiento de los requisitos y calidades de las personas designadas para el desempeño de los empleos.

ARTÍCULO CUARTO.- Una vez agotadas las listas de elegibles para cada ubicación geográfica de un mismo empleo, se consolidará la lista general que será usada en estricto orden de mérito para proveer las vacantes que no se puedan cubrir con la lista territorial, previa realización de una audiencia de escogencia de plaza de conformidad con el procedimiento establecido en la Resolución 3265 de 2010. Así mismo dichas listas serán utilizadas para proveer las nuevas vacantes que surjan durante su vigencia en los mismos empleos convocados.

"Por la cual se conforma la lista de elegibles para proveer una (1) vacante del empleo identificado con el Código OPEC No. 39396, denominado PROFESIONAL UNIVERSITARIO, Código 2044, Grado 7, del Sistema General de Carrera Administrativa del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Convocatoria No. 433 de 2016 - ICBF"

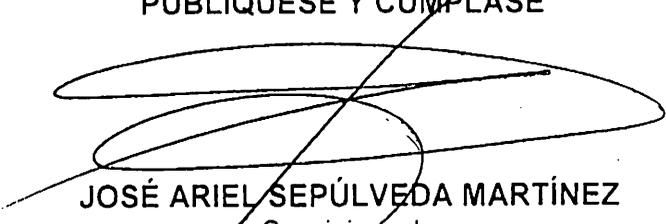
ARTÍCULO QUINTO.- La Lista de Elegibles conformada a través del presente Acto Administrativo tendrá una vigencia de dos (2) años contados a partir de la fecha de su firmeza, conforme a lo establecido en el artículo 64 del Acuerdo No. 20161000001376 de 2016, en concordancia con el numeral 4º del artículo 31 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO SEXTO.- La presente Resolución deberá ser publicada a través de las páginas Web del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Entidad a la cual pertenece el empleo para el que se conforma la lista, y de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley 909 de 2004.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- La presente Resolución rige a partir de su firmeza y contra la misma no procede ningún recurso, sin perjuicio de la solicitud facultativa y exclusiva de que trata el artículo segundo del presente Acto Administrativo.

Dada en Bogotá D.C.,

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


JOSÉ ARIEL SEPÚLVEDA MARTÍNEZ
Comisionado

Aprobó: Johanna Patricia Benítez Páez - Asesora Despacho
Revisó: Ana Dolores Correa - Gerente de Convocatoria 433 de 2016 ICBF
Proyectó: Nayla Tatiana Bolaños Ome - Grupo de Convocatoria 433 de 2016 ICBF

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

Contenido

INTRODUCCIÓN.....2

1. OBJETIVO6

1.1 OBJETIVO GENERAL6

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS7

2. ALCANCE7

3. DEFINICIONES7

4. DESARROLLO.....7

5. ANEXOS13

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA13

7. CONTROL DE CAMBIOS14

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

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

 BIENESTAR FAMILIAR	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!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020	PL9.GTH	31/01/2020
		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!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2020	PL9.GTH	31/01/2020
		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 2004¹, modificada por la Ley 1960 de 2019).

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 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 jerárquico².
- **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

² 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
Total Amazonas		14
Antioquia	Auxiliar Administrativo	5
	Defensor de Familia	14
	Profesional Especializado	7
	Profesional Universitario	52
	Secretario Ejecutivo	2
	Técnico Administrativo	17
Total Antioquia		97
Arauca	Defensor de Familia	1
	Profesional Universitario	5
	Técnico Administrativo	3
Total Arauca		9
Atlántico	Auxiliar Administrativo	1
	Conductor Mecánico	1
	Defensor de Familia	3
	Profesional Especializado	4
	Profesional Universitario	17
	Secretario Ejecutivo	1
	Técnico Administrativo	8
Total Atlántico		35
Bogotá	Auxiliar Administrativo	11
	Conductor Mecánico	2
	Defensor de Familia	16
	Profesional Especializado	12
	Profesional Universitario	55
	Secretario Ejecutivo	3
	Técnico Administrativo	23
Total Bogotá		122
Bolívar	Auxiliar Administrativo	1
	Director Regional	1
	Profesional Especializado	2
	Profesional Universitario	13
	Secretario	1
	Técnico Administrativo	5
Total Bolívar		23
Boyacá	Auxiliar Administrativo	1
	Defensor de Familia	3
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	25
	Secretario Ejecutivo	2
	Técnico Administrativo	2
Total Boyacá		34
Caldas	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
Total Caldas		30
Caquetá	Defensor de Familia	1
	Profesional Especializado	2
	Profesional Universitario	15
	Secretario	1
	Técnico Administrativo	2
Total Caquetá		21
Casanare	Conductor Mecánico	1
	Profesional Universitario	4
	Secretario	1
	Técnico Administrativo	1
Total Casanare		7
Cauca	Auxiliar Administrativo	1
	Defensor de Familia	4
	Profesional Especializado	3
	Profesional Universitario	14
	Secretario Ejecutivo	2
	Técnico Administrativo	3
Total Cauca		27
Cesar	Auxiliar Administrativo	1
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	6
	Técnico Administrativo	3
Total Cesar		11
Choco	Defensor de Familia	2
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	11
	Técnico Administrativo	2
Total Choco		16
Córdoba	Conductor Mecánico	1
	Defensor de Familia	3
	Profesional Especializado	4
	Profesional Universitario	8
	Secretario Ejecutivo	1
	Técnico Administrativo	5
Total Córdoba		22
Cundinamarca	Auxiliar Administrativo	7
	Defensor de Familia	5
	Profesional Especializado	7
	Profesional Universitario	19
	Secretario Ejecutivo	1
	Técnico Administrativo	9
Total Cundinamarca		48
Dirección General	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
Total Dirección General		78
Guainía	Auxiliar Administrativo	1
	Defensor de Familia	1
	Profesional Universitario	11
	Técnico Administrativo	3
Total Guainía		16
Guaviare	Auxiliar Administrativo	2
	Defensor de Familia	1
	Profesional Universitario	3
	Técnico Administrativo	1
Total Guaviare		7
Huila	Auxiliar Administrativo	2
	Conductor Mecánico	2
	Defensor de Familia	3
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	18
	Secretario Ejecutivo	2
	Técnico Administrativo	5
Total Huila		33
La Guajira	Profesional Especializado	3
	Profesional Universitario	9
	Secretario Ejecutivo	1
	Técnico Administrativo	3
Total La Guajira		16
Magdalena	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	11
	Técnico Administrativo	3
Total Magdalena		15
Meta	Auxiliar Administrativo	1
	Defensor de Familia	2
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	18
	Técnico Administrativo	1
Total Meta		23
Nariño	Auxiliar Administrativo	2
	Defensor de Familia	4
	Profesional Universitario	35
	Secretario	1
	Secretario Ejecutivo	2
	Técnico Administrativo	4
Total Nariño		48

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
Norte Santander	Auxiliar Administrativo	1
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	12
	Secretario Ejecutivo	1
	Técnico Administrativo	2
Total Norte Santander		17
Putumayo	Defensor de Familia	2
	Profesional Universitario	3
	Técnico Administrativo	1
Total Putumayo		6
Quindío	Auxiliar Administrativo	1
	Conductor Mecánico	1
	Defensor de Familia	2
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	8
Técnico Administrativo	1	
Total Quindío		14
Risaralda	Auxiliar Administrativo	1
	Defensor de Familia	3
	Profesional Especializado	3
	Profesional Universitario	14
	Técnico Administrativo	5
Total Risaralda		26
San Andrés	Conductor Mecánico	1
	Profesional Universitario	3
	Secretario Ejecutivo	1
Total San Andrés		5
Santander	Auxiliar Administrativo	3
	Profesional Especializado	2
	Profesional Universitario	15
	Secretario	1
	Técnico Administrativo	4
Total Santander		25
Sucre	Conductor Mecánico	1
	Profesional Especializado	3
	Profesional Universitario	13
	Técnico Administrativo	4
Total Sucre		21
Tolima	Auxiliar Administrativo	2
	Profesional Especializado	1
	Profesional Universitario	13
	Secretario	1
	Secretario Ejecutivo	1
	Técnico Administrativo	5
Total Tolima		23
Valle	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
Total Valle		78
Vaupés	Defensor de Familia	1
	Profesional Universitario	5
	Técnico Administrativo	1
Total Vaupés		7
Vichada	Conductor Mecánico	1
	Defensor de Familia	2
	Profesional Especializado	2
	Profesional Universitario	9
	Técnico Administrativo	1
Total Vichada		15
Total General		989

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 Provisión 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!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	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"³
- 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.

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!



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**PLAN ANUAL DE VACANTES
VIGENCIA 2020**

PL9.GTH

31/01/2020

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.



INDICE DERECHO

FECHA DE NACIMIENTO 07-JUL-1989

PASTO
(NARIÑO)

LUGAR DE NACIMIENTO

1.54
ESTATURA

O+
G.S. RH

F
SEXO

11-JUL-2007 PASTO
FECHA Y LUGAR DE EXPEDICION

Carlos Ariel Sánchez Torres
REGISTRADOR NACIONAL
CARLOS ARIEL SÁNCHEZ TORRES



P-2300100-00094282-F-1085274443-20081012 0004288136A 1 26065732

REPUBLICA DE COLOMBIA
IDENTIFICACION PERSONAL
CEDULA DE CIUDADANIA

NUMERO 1.085.274.443

SARASTY ALMEIDA

APELLIDOS

SAIRA ALEXANDRA

NOMBRES

Saira Alexandra Sarasty
FIRMA

