

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 1 de 20

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. OBJETIVO.....	6
1.1 OBJETIVO GENERAL	6
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
2. ALCANCE	7
3. DEFINICIONES	7
4. DESARROLLO	9
5. ANEXOS	19
7. RELACIÓN DE FORMATOS	20
8. CONTROL DE CAMBIOS	20

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

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 2 de 20

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes 2025 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 la 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
TOTAL EMPLEOS	8.856

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Para elaborar el Plan Anual de Vacantes correspondiente al período 2025 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 mérito con la entidad convocante:

“(...) ARTÍCULO 3. Adicionar el artículo 2.2.6.34 al Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así:

Artículo 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva.

Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 3 de 20

Las entidades deben participar con la Comisión Nacional de Servicio Civil en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos. La convocatoria deberá ser firmada por la Comisión Nacional de Servicio Civil y por el jefe de la entidad pública respectiva.

Previo al inicio de la planeación del concurso la entidad deberá tener actualizado su manual de funciones y competencias laborales y definir los ejes temáticos.

En la asignación de las cuotas sectoriales las dependencias encargadas del manejo del presupuesto en los entes territoriales deberán apropiar el monto de los recursos destinados para adelantar los concursos de méritos.

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 110 del Estatuto Orgánico de Presupuesto - EOP y el techo del Marco de Gasto de Mediano Plazo, las entidades del nivel nacional deberán priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos. Igualmente, los cargos que se sometan a concurso deberán contar con el respectivo certificado de disponibilidad presupuestal, de acuerdo con lo establecido en el EOP (...)"

De igual forma, la Circular Externa 0007 de 2021 expedida por la **CNSC**, relacionada con los lineamientos sobre el alcance de la sentencia proferida por el H. Consejo de Estado – Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda Subsección B, frente al procedimiento de provisión de empleos de carrera administrativa, establece:

(...) 1.1 Obligación de reportar las vacantes definitivas previamente a su provisión

Recae en las entidades la facultad de proveer a través del encargo y de forma excepcional con nombramiento en provisionalidad para los empleos de carrera administrativa que se encuentren en condición de vacancia definitiva, actuación que en todo caso deberá salvaguardar el derecho preferencial de encargo, que otorga la carrera a sus titulares, conforme lo dispuesto en los artículos 241 y 25 de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y/o las reglas especiales de cada régimen específico de carrera.

Previamente a su provisión, el nominador o su delegado debe reportar la vacante a través del Sistema de Apoyo para la igualdad, el Mérito y la Oportunidad - "SIMO", por tanto, cumplida esta obligación, no se requerirá solicitar autorización ante la CNSC para proveer los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento provisional. (...)

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 4 de 20

Así mismo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, modificada por Ley 1960 de 2019 y por la Ley 2418 del 2024, 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, con reserva sobre el siete por ciento (7%) de las plazas a proveer en los concursos de acceso y el 7% de las plazas a proveer en los concursos como de ascenso para personas con discapacidad, los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función. En todo caso el cálculo del 7% de las plazas, de ser necesario, tendrán siempre un ajuste positivo. En caso de no presentarse el porcentaje requerido de personas con discapacidad se continuará con el proceso normal de selección y contratación de la carrera administrativa.

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.

En los concursos para la provisión de las plazas reservadas podrán participar las personas que acrediten una discapacidad y los requisitos para el desempeño del empleo público, como medida afirmativa para promover la participación de esta población en el sector público.

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.

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 5 de 20

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 por ciento (30%) de las vacantes a proveer. El setenta por ciento (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso. En todos los casos se garantizará que mínimo el siete por ciento (7%) sobre las plazas a proveer a través de concursos de ascensos, así como mínimo el siete por ciento (7%) de las plazas a proveer por vía de concursos abiertos, sean reservados para ser ocupado por personas con discapacidad. En todo caso el cálculo del 7% de las plazas, de ser necesario, tendrán siempre un ajuste positivo.

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. Estas reglas se aplicarán de la misma forma a las plazas objeto de reserva para personas con discapacidad, ofertadas tanto en los concursos de acceso en las que no se obtenga un número plural de personas inscritas como en los concursos de ascenso en las que no se obtenga el mismo número de personas inscritas.

Parágrafo 1°. *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 la reserva de plazas para personas con discapacidad regulado en el presente artículo.*

Parágrafo 2°. *La reserva de plazas a que se refiere la presente norma no será aplicable en el momento en que el índice de desempleo y el índice de pobreza monetaria y multidimensional en personas con discapacidad sea igual o inferior al de personas sin discapacidad; lo anterior de conformidad con las estadísticas que para la materia expida el Departamento Nacional de Estadísticas (DANE).*

Parágrafo 3°. *Las disposiciones contenidas en este artículo se cumplirán teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.”*

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 6 de 20

Por lo anterior, en el año 2024 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 posteriores al reporte del proceso de selección Nro. 2149 de 2021, con el fin que dicha entidad autorizara el uso de las listas de elegibles vigentes, para la provisión de estas.

Con base en las listas de elegibles conformadas y adoptadas por la CNSC con ocasión al Proceso de Selección Nro. 2149 de 2021, durante la vigencia 2024 se realizaron 1.044 nombramientos en periodo de prueba de los elegibles que ocuparon posición meritoria así proveer las vacantes definitivas mediante el Sistema General de Carrera Administrativa.

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 2004¹, modificada por la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorias).

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mantener actualizada la información de los empleos en vacancia definitiva, 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

¹ Artículo N.º 15, Literal b), Ley 909 de 2004.-Corresponde a las unidades de personal de las entidades elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 7 de 20

la CNSC en la vigencia 2025

- 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).
- **Código:** Cada denominación de empleo se identifica con un código de varios dígitos de acuerdo con la norma vigente de nomenclatura y clasificación de empleos.
- **Denominación del empleo:** Se refiere al nombre del cargo específico que debe realizar una determinada labor. Para cada nivel jerárquico la norma de nomenclatura y clasificación de empleos determina las diferentes denominaciones de empleo que son aplicables. Para el caso de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional es el Decreto 2489 de 2006.
- **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

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 8 de 20

de su titular, por el término que establece la ley para cada caso. (Artículo 2.2.5.4.7 Decreto 648 de 2017).

- **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.
- **Grado Salarial:** Es el número de orden que indica la asignación básica mensual para cada denominación de empleo dentro de una escala progresiva de salarios, según la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones. Cada denominación de empleo puede tener uno o más grados salariales dependiendo de funciones, responsabilidades, requisitos de conocimientos y experiencia para el desempeño de su labor.
- **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 sesurte 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.

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 9 de 20

4. DESARROLLO

El Plan Anual de Vacantes se desarrolla a partir de los empleos vacantes con corte al 31 de diciembre de 2024.

A continuación, se relacionan las vacantes existentes en la entidad, discriminadas por las 33 regionales y la Sede de la Dirección General, así:

REGIONAL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DIFERENTES ROLES/PERFILES (CORTE: 31.12.2024)
AMAZONAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
			19	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	9
TOTAL VACANTES REGIONAL AMAZONAS				12
ANTIOQUIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	3
			15	1
			17	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
			19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	5
			9	16
			10	3
	SECRETARIO	4178	14	3
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	1
			13	8
			14	6
TOTAL VACANTES REGIONAL ANTIOQUIA				50
ARAUCA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	17	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	3
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
TOTAL VACANTES REGIONAL ARAUCA				7
ATLÁNTICO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15	1
			17	1

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 10 de 20

REGIONAL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DIFERENTES ROLES/PERFILES (CORTE: 31.12.2024)
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	8
			10	1
			11	3
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	2
			13	3
			14	1
TOTAL VACANTES REGIONAL ATLÁNTICO				22
BOGOTÁ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
			13	7
			16	1
			17	3
			20	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
			17	1
			19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	11
			9	11
			10	1
			11	4
	SECRETARIO	4178	14	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
			18	1
			21	1
			24	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	1
			13	3
			14	4
			17	2
			18	2
TOTAL VACANTES REGIONAL BOGOTÁ				62

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 11 de 20

REGIONAL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DIFERENTES ROLES/PERFILES (CORTE: 31.12.2024)
BOLÍVAR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
			16	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	2
			9	3
			10	5
			11	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	2	
TOTAL VACANTES REGIONAL BOLÍVAR				18
BOYACÁ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	8
			16	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
			24	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	4
			9	11
			10	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
			18	1
			21	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	15	1
TOTAL VACANTES REGIONAL BOYACÁ				33
CALDAS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	2
			9	8
			10	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	1
			13	4
TOTAL VACANTES REGIONAL CALDAS				20
CAQUETÁ	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	3

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 12 de 20

REGIONAL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DIFERENTES ROLES/PERFILES (CORTE: 31.12.2024)
			9	9
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	1
TOTAL VACANTES REGIONAL CAQUETÁ				16
CASANARE	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	4
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
			14	1
TOTAL VACANTES REGIONAL CASANARE				7
CAUCA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	2
			9	14
			10	2
			11	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
			14	1
18			1	
TOTAL VACANTES REGIONAL CAUCA				24
CESAR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
			15	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	17	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	6
			10	1
			11	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	6
14			1	
18			1	
TOTAL VACANTES REGIONAL CESAR				20
CHOCO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
			17	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	4

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 13 de 20

REGIONAL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DIFERENTES ROLES/PERFILES (CORTE: 31.12.2024)
			11	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
TOTAL VACANTES REGIONAL CHOCO				10
CÓRDOBA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
			15	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	5
			11	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
			18	1
			21	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	2
			13	5
TOTAL VACANTES REGIONAL CÓRDOBA				19
CUNDINAMARCA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	3
			15	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	4
			9	10
			10	1
			11	2
			16	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21	1
			24	1
			TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124
	13	2		
	14	1		
	17	1		
	18	1		
TOTAL VACANTES REGIONAL CUNDINAMARCA				31
DIRECCIÓN GENERAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	11	1
			13	1
			17	1

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 14 de 20

REGIONAL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DIFERENTES ROLES/PERFILES (CORTE: 31.12.2024)
			19	2
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	3
			17	3
			18	1
			19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	10	3
			11	7
	SECRETARIO	4178	14	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
			21	1
			24	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	1
			17	1
			18	3
TOTAL VACANTES DIRECCIÓN GENERAL				34
GUAINÍA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	2
			9	5
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	2
TOTAL VACANTES REGIONAL GUAINÍA				10
GUAVIARE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	15	1
			16	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	21	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
TOTAL VACANTES REGIONAL GUAVIARE				7
HUILA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	17	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	7
			9	6
			10	1

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 15 de 20

REGIONAL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DIFERENTES ROLES/PERFILES (CORTE: 31.12.2024)
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
TOTAL VACANTES REGIONAL HUILA				18
LA GUAJIRA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	5
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
TOTAL VACANTES REGIONAL LA GUAJIRA				7
MAGDALENA	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	1
			10	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	1
			13	1
			14	2
			17	1
TOTAL VACANTES REGIONAL MAGDALENA				8
META	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
			15	1
			17	1
			19	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	3
			9	5
			10	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
			18	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	1
TOTAL VACANTES REGIONAL META				18
NARIÑO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
			17	1
			18	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	3
			9	8
			10	4

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 16 de 20

REGIONAL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DIFERENTES ROLES/PERFILES (CORTE: 31.12.2024)
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	2
			14	2
TOTAL VACANTES REGIONAL NARIÑO				23
NORTE SANTANDER	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	1
			19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	2
			9	9
			10	2
			11	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
			18	3
TOTAL VACANTES REGIONAL NORTE SANTANDER				21
PUTUMAYO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	2
			9	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	1
			13	1
			16	1
			18	2
TOTAL VACANTES REGIONAL PUTUMAYO				13
QUINDÍO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	6
			10	3
			11	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	1
TOTAL VACANTES REGIONAL QUINDÍO				12
RISARALDA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	2
			19	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	1
			21	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	3

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 17 de 20

REGIONAL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DIFERENTES ROLES/PERFILES (CORTE: 31.12.2024)
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	10	2
			12	1
			13	1
			15	1
TOTAL VACANTES REGIONAL RISARALDA				14
SAN ANDRES	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	16	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
TOTAL VACANTES REGIONAL SAN ANDRES				6
SANTANDER	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
			15	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	3
			10	2
			11	3
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	3
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	1
			13	2
TOTAL VACANTES REGIONAL SANTANDER				18
SUCRE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	2
			18	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	2
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	9	1
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	2
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	1
			18	1
TOTAL VACANTES REGIONAL SUCRE				10
TOLIMA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	3
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	7

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 18 de 20

REGIONAL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DIFERENTES ROLES/PERFILES (CORTE: 31.12.2024)
			9	11
			10	6
			11	4
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	16	1
			18	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	2
			17	1
TOTAL VACANTES REGIONAL TOLIMA				39
VALLE	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	13	1
			15	1
			16	1
			17	1
			19	1
	DEFENSOR DE FAMILIA	2125	19	1
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	19	3
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	8
			9	17
			10	7
			11	6
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1
			21	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	12	1
			13	1
			14	1
16			1	
TOTAL VACANTES REGIONAL VALLE				53
VAUPÉS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1
			9	2
	SECRETARIO EJECUTIVO	4210	18	1
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	13	1
TOTAL VACANTES REGIONAL VAUPÉS				5
VICHADA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	19	1
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	3	1

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 19 de 20

REGIONAL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	TOTAL VACANTES DIFERENTES ROLES/PERFILES (CORTE: 31.12.2024)
			9	8
			11	1
TOTAL VACANTES REGIONAL VICHADA				11
TOTAL VACANTES ICBF – 31.12.2024				678

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”*.
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”²*.
- Decreto 1499 de 2017 *“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”*.
- Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 1960 de 2019 *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*.

² Con modificación y adición del Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015

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

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PLAN ANUAL DE VACANTES VIGENCIA 2025	PL39.GTH	31/01/2025
		Versión 1	Página 20 de 20

- Acuerdo Nro. 19 del 16 de mayo del 2024 *“POR EL CUAL SE REGLAMENTA LA ADMINISTRACIÓN, CONFORMACIÓN, ORGANIZACIÓN Y MANEJO DEL BANCO NACIONAL DE LISTAS DE ELEGIBLES PARA EL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y SISTEMAS ESPECÍFICOS Y ESPECIALES DE ORIGEN LEGAL, EN LO QUE LES APLIQUE”*.
- Ley 2418 del 9 de agosto de 2024 *“Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en el sistema general de carrera administrativa, se crea la reserva de plazas para las personas con discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones, o “Ley de Reserva de Plazas para personas con discapacidad”*.
- 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

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