



# PLAN ANUAL DE VACANTES 2025

[www.infotephvg.edu.co](http://www.infotephvg.edu.co)



## INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta clave para la planificación, gestión y actualización de la información sobre los empleos de carrera administrativa vacantes de forma definitiva, así como los procedimientos para su provisión. Este plan también permite tener un panorama claro de la oferta real de empleos disponibles dentro de la entidad.

Con el fin de cumplir con los requerimientos legales establecidos en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, relativos al plan de previsión de recursos humanos y al plan de vacantes, el proceso de Gestión Humana orienta sus acciones a través de este documento, que tiene como objetivo presupuestar los recursos necesarios y cubrir las vacantes en los tiempos definidos. De esta forma, se asegura la incorporación del mejor talento humano, garantizando un proceso de selección transparente y eficiente.

Es relevante señalar que este plan se desarrollará de acuerdo con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual reconoce al talento humano como el activo fundamental de las entidades, facilitando de manera eficiente la gestión y el logro de los objetivos institucionales. Este plan está enfocado específicamente en la vigencia de 2025 y se basa en la correlación entre la planta de personal definida por el acuerdo del Consejo Directivo No. 046 de 2023, las vacantes disponibles y la asignación presupuestal correspondiente. El objetivo es asegurar la provisión de personal idóneo que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales necesarios para el cumplimiento de la misión del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”.



# 1. GLOSARIO

**Carrera administrativa:** Como 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.

**Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC:** Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

**Empleo:** Se entiende por empleo el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan 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.

**Encargo:** Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019)

**Lista de elegibles:** Listado que se conforma con base en los resultados obtenidos en el concurso o proceso de selección, cuya vigencia es de dos años y en la cual se incluye a los aspirantes que han aprobado el proceso en estricto orden de mérito (Artículo 2.2.6.20 Decreto 1083 de 2015)

**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:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Oferta Pública De Empleos De Carrera - OPEC:** Es un listado donde se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad, esta se consolida basándose en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados con vacantes por parte de las entidades ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**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.

**Vacante temporal:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.)

## 2. OBJETIVO

El objetivo del Plan Anual de Vacantes es identificar las necesidades de personal y definir los mecanismos para la provisión de los empleos vacantes, de manera que las diferentes dependencias del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones y objetivos institucionales.

Este plan abarca la provisión de empleos de diferentes tipos: de libre nombramiento y remoción, provisionales y de carrera administrativa. Para ello, se seguirán los procedimientos establecidos en el marco normativo vigente, respetando los principios de la función pública, las convocatorias pertinentes y las disposiciones sobre provisión transitoria.

Todo lo anterior tiene como fin garantizar el logro de los objetivos y metas organizacionales de la entidad.



### 3. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes para los empleos del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” está contemplado en las siguientes disposiciones legales:


🏛️ **Constitución Política de la República de Colombia 1991:** Título V Constitución Política de la República de Colombia, Capítulo 2 De la Función Pública.


🏛️ **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”. Literal b) artículo 15 del Capítulo II, el cual prescribe “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”.

🏛️ **Decreto 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”. Modifica la Ley 909 de 2004 y establece la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa 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.


🏛️ **Decreto 1499 de 2017:** Por medio del 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. Este decreto da lineamientos sobre las políticas de desempeño institucional y establece la gestión estratégica del talento Humano como un conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.


🏛️ **Decreto 1083 de 2015 “Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo.** Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan de Vacantes”.

 **Decreto 815 de 2018.** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.

 **Circular No: 20191000000117 del 29 de julio de 2019 – CNSC.** “Por la cual se imparten lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos.”

 **Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes.** Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

 **Decreto 612 de 2018:** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

 **Decreto 648 de 2017:** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”

## 4. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES

### 4.1. Metodología

El Plan Anual de Vacantes para la vigencia 2025 se elaboró de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este plan incluye una relación detallada de la planta total de empleos del Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional "Humberto Velásquez García, así como de los empleos que se encuentran en vacancia, tanto definitiva como temporal, que deben ser provistos.

Para su elaboración, se consideraron todas las vacantes definitivas en la planta de personal del Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional "Humberto Velásquez García, es decir, aquellos cargos que no tienen un titular con nombramiento de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Además, se incluyeron las vacantes temporales, correspondientes a los puestos cuyos titulares se encuentran en alguna de las situaciones administrativas previstas por la ley (licencias, encargos, comisiones, ascensos, etc.).

#### 4.1.1. Metodología de Provisión a Corto Plazo

Cuando se genera una vacante, se registra en la base de datos administrada por la Oficina de Gestión Humana, con el apoyo del profesional designado para tal fin.

Se realizan estudios de encargos, los cuales son publicados para el conocimiento de los servidores públicos de carrera administrativa y para la presentación de posibles reclamaciones. Una vez completada esta etapa, se procede a elaborar el acto administrativo correspondiente al encargo.

En aquellos casos en los que no exista personal de carrera administrativa apto para ocupar el encargo, se certifican dichos cargos con el fin de proceder a su provisión

#### 4.1.2. Metodología de Provisión a Mediano Plazo

Es la metodología prevista cuando se han aplicado concurso de méritos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

##### • Carrera Administrativa

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7° del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1° del Decreto 1894 de 2012, así:



✓ Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por la autoridad judicial.

✓ Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997.

✓ Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas.

✓ Con la persona que en el momento que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto de la lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse procesos de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez en firme las listas de elegibles como resultado del proceso de selección, éstas durante su vigencia, solo servirán para proveer de manera específica las vacancias definitivas ofertadas en la convocatoria y las que se generen en empleos que cumplan la condición de "mismo empleo" o empleo equivalente.

## 5. ESTRUCTURA DE LA PLANTA INSTITUCIONAL

A través del Acuerdo No. 046 del 21 de noviembre de 2023, el Consejo Directivo de la institución modificó la planta de personal institucional del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García”, administrativa y profesoral, estableciéndose que “Las funciones propias del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” de Ciénaga Magdalena, serán cumplidas por la planta de personal que se establece a continuación”:

PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVA				
No. De Cargos	Nivel	Denominación Del Cargo	Código	Grado
<b>RECTORÍA</b>				
1	Directivo	Rector de Institución Técnica Profesional	42	20
<b>PLANTA GLOBAL</b>				
1	Directivo	Secretario General de Institución Técnica Profesional	58	14
2	Directivo	Vicerrector de Institución Técnica Profesional	96	14
3	Directivo	Decano	3	4
1	Asesor	Jefe de Oficina de Control Interno	105	2
11	Profesional	Profesional Especializado	222	12
2	Profesional	Profesional Universitario	219	5
15	Profesional	Profesional Universitario	219	2
10	Técnico	Técnicos Administrativos	367	9
12	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	14
5	Asistencial	Celador	477	6
3	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	6
1	Asistencial	Conductor Mecánico	482	10
<b>67</b>	<b>Total</b>			

PLANTA DE PERSONAL PROFESORAL		
No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	DEDICACIÓN
23	Profesor Auxiliar	Profesor Tiempo Completo
2		Profesor Medio Tiempo

Dentro del mentado acuerdo, el Consejo Directivo faculta al Rector para la provisión de cincuenta y siete (57) cargos de la planta de personal Administrativa de la institución para el año 2024, de conformidad con lo establecido en el estudio técnico, los demás cargos creados a partir de este acto administrativo se harán de manera gradual, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal.

#### Planta de Personal vinculada 2024

No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1	Directivo	42	20
1	Directivo	58	14
2	Directivo	96	14
3	Directivo	3	4
1	Asesor	105	2
9	Profesional Especializado	222	12
1	Profesional Universitario	219	5
13	Profesional Universitario	219	2
8	Técnicos Administrativos	367	9
9	Auxiliar Administrativo	407	14
5	Asistencial	477	6
3	Asistencial	470	6
1	Conductor	482	10
<b>57</b>	<b>TOTAL</b>		

## 6. EJECUCIÓN DEL PLAN

### Análisis De La Planta De Personal Actual

La planta de personal de funcionarios Administrativos del Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” está constituida de la siguiente manera:

Tabla 1 Planta de Personal Administrativo<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Modificación Planta de personal mediante acuerdo del Consejo Directivo No 46 del 21 de noviembre de 2023.

PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVA				
No. De Cargos	Nivel	Denominación Del Cargo	Código	Grado
<b>RECTORÍA</b>				
1	Directivo	Rector de Institución Técnica Profesional	42	20
<b>PLANTA GLOBAL</b>				
1	Directivo	Secretario General de Institución Técnica Profesional	58	14
2	Directivo	Vicerrector de Institución Técnica Profesional	96	14
3	Directivo	Decano	3	4
1	Asesor	Jefe de Oficina de Control Interno	105	2
11	Profesional	Profesional Especializado	222	12
2	Profesional	Profesional Universitario	219	5
15	Profesional	Profesional Universitario	219	2
10	Técnico	Técnicos Administrativos	367	9
12	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	14
5	Asistencial	Celador	477	6
3	Asistencial	Auxiliar de Servicios Generales	470	6
1	Asistencial	Conductor Mecánico	482	10
<b>67</b>	<b>Total</b>			

Nivel jerárquico de los empleos de la planta de la planta administrativa del Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional "Humberto Velásquez García"

Tabla 2 Planta de Personal Nivel Jerárquico

NIVEL	No. CARGOS
DIRECTIVO	7
ASESOR	1
PROFESIONAL	28
TÉCNICO	10
ASISTENCIAL	21
<b>TOTAL</b>	<b>67</b>

Fuente: Gestión Humana

NATURALEZA DEL EMPLEO	FORMA DE PROVISION	EMPLEOS	No DE CARGOS
Periodo Fijo	Periodo	2	2
Libre Nombramiento Y Remoción	Nombramiento Ordinario	4	17
Carrera Administrativa	Derechos De Carrera	7	6
	Encargo		2
	Provisional		27
	Desprovistos		13

De igual forma la planta profesoral de la institución está constituida de la siguiente manera:

Tabla 3 Planta de Personal Profesoral

PLANTA DE PERSONAL PROFESORAL		
No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	DEDICACIÓN
23	Profesor Auxiliar	Profesor Tiempo Completo
2		Profesor Medio Tiempo

Cabe señalar que las vinculaciones de carrera administrativa permanecen estáticas hasta que se realicen los procesos meritocráticos, lo que resulta en una mayor representación de servidores con nombramiento provisional en la planta administrativa del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional 'Humberto Velásquez García

## 7. VACANTES ACTUALES

Reporte De Empleos Vacantes a 31 de diciembre de 2024

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacante, con corte a 31 de diciembre de 2024, se tiene un total de 43 cargos en vacancia definitiva como se relación a continuación:

NIVEL	CANTIDAD DE VACANTES
DIRECTIVO	0
ASESOR	1
PROFESIONAL	15
TÉCNICO	10
ASISTENCIAL	17
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>

<sup>2</sup>Modificación Planta de personal mediante acuerdo del Consejo Directivo No 46 del 21 de noviembre de 2023.

En cuanto al estado de provisión de los cargos en vacancias definitivas de la planta profesoral se detalla a continuación:

DENOMINACIÓN DEL CARGO	VACANTE TEMPORAL	VACANTE DEFINITIVA	PROVISIONALIDAD
PROFESOR TIEMPO COMPLETO	1-	3	12
PROFESOR MEDIO TIEMPO	-	-	2
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>14</b>

#### Provisión Transitoria De Empleos Vacantes

Los empleos públicos vacantes del Instituto Nacional De Formación Técnica Profesional "Humberto Velásquez García" se podrán proveer de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional en las condiciones contenidas en la Ley 909 de 2004. Para proveer en debida forma los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc. Y los de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo

Para la vigencia 2025 se proveerán transitoriamente las vacantes definitivas o temporales que surjan de los empleos de carrera administrativa, mediante encargo y excepcionalmente con nombramiento provisional, una vez agotado el estudio de derechos preferenciales, teniendo en consideración para ello lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 modificado por la Ley 1960 de 2019, o aquella que la adicione, modifique o sustituya, y de acuerdo con la necesidad.

Otra estrategia para la provisión de cargos vacantes es la planificación del proceso de selección de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva mediante concurso público de méritos.

#### Reporte OPEC

Dentro de los términos y requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se reportó la Oferta Pública de Empleos en Vacancia Definitiva a través del aplicativo SIMO.

## **Del Retiro Del Servicio Por Edad De Retiro Forzoso**

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el proceso de Gestión Humana ha analizado a corte 31 de diciembre de 2024 las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por cumplimiento de la edad de retiro forzoso se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que ningún servidor dentro de la planta administrativa o profesoral con nombramiento provisional alcanzará en el año 2025 la edad de retiro forzoso; así mismo, no se tiene previsto el retiro de servidores de carrera nombrados en propiedad, con ocasión a su inclusión en nómina de pensionados.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 tales como: declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa, renuncia, invalidez absoluta, edad de retiro forzoso, destitución como consecuencia de un proceso disciplinario, declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono, revocatoria del nombramiento por no acreditar requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial, supresión del empleo, muerte, las demás que determine la Constitución Política y las leyes se trata de situaciones que no son predecibles y al momento de presentarse se proveerán bajo la normatividad vigente y atendiendo la situación particular.

## 8. SEGUIMIENTO A LA PLANTA DE PERSONAL

El plan anual de vacantes está sujeto al seguimiento que el grupo de Gestión Humana debe realizar frente al comportamiento de la planta de personal, dicho seguimiento debe hacerse semestralmente y cada que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse este plan deberá actualizarse de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se deberá llevar registro de dicha información en base de datos creada para tal fin.

### **Mecanismos para realizar seguimiento de la Planta.**

**Planta de personal global:** El equipo de Gestión Humana cuenta con herramientas electrónicas (Excel) que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global; con esta información se realizaran reportes sobre el estado actual de la plata, donde están ubicados los empleos y cuales se encuentran vacantes; esto permitirá la toma de decisiones de la Alta Dirección respecto a movimientos que por necesidad de servicios puedan establecerse en la institución.

**Vinculación:** La vinculación del personal se realiza por autorización expresa de la Alta Dirección, por lo que el equipo de Gestión Humana deberá contar con una herramienta de información que ayude a identificar los empleos, tipo de vinculación, nivel jerárquico, código y grado.

**Vacancias definitivas o temporales:** Contar con una matriz que informe sobre los empleos titulares y los encargos de la planta, así como los empleos en vacancia definitiva o temporal cada uno por niveles jerárquicos; esto para tener la información actualizada para que se encuentre lista al enviarla a la Comisión Nacional del Servicio Civil y conocer que empleos son los propuestos para concurso de mérito.

**Caracterización de la población:** El equipo de Gestión Humana administra una matriz de caracterización con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales y laborales, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cada vez que se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento del servidor dentro de la planta de personal.

---

<sup>3</sup>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”



## 9. RECURSOS

La planta de personal tanto administrativa como profesoral serán financiados con recursos de la Nación para gastos de funcionamiento. Los cuales están respaldados con la resolución de asignación de recursos del Ministerio de Educación Nacional y con el acuerdo del Consejo Directivo que aprueba presupuesto para la vigencia 2025.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup>Fuente suministrada por área de Presupuesto.



**PLAN ANUAL  
DE VACANTES  
2025**

