



PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

P.E LAURA BERMÚDEZ MANJARRÉS
GESTIÓN HUMANA

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1 OBJETIVOS	4
1.1 Objetivo General	4
1.2 Objetivo Especifico	4
2 MARCO LEGAL	5
3 ESTRUCTURA DE LA PLANTA INSTITUCIONAL	7
4 EJECUCIÓN DEL PLAN	14
4.1 Ejecución del Plan	14
4.2 Vacantes Actuales	16
4.3 Provisión transitoria de Empleos Vacantes	17
5 SEGUIMIENTO A LA PLANTA PERSONAL	19
5.1 Mecanismo Para realizar Seguimiento	19
6 RECURSOS	20

INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionadas con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos y el plan de vacantes, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el proceso de Gestión de Humana guía sus acciones a través del presente documento para presupuestar los recursos necesarios y proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

Es importante aclarar, que este plan se desarrollara acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales. Lo anterior, se enmarca en el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias, conocimientos y valores institucionales de la IES INFOTEP.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta las necesidades del servicio durante la vigencia fiscal.

1.2. Objetivos Específicos

-  Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el mecanismo de selección que se pueda efectuar, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
-  Mantener actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
-  Determinar las necesidades de planta para el adecuado cumplimiento de las funciones del Instituto.
-  Garantizar el correcto funcionamiento de los servicios que se ofrecen.

2. MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes para los empleos de la IES INFOTEP está contemplado en las siguientes disposiciones legales:

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 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 previsión 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: 2019100000117 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.

3. ESTRUCTURA DE LA PLANTA INSTITUCIONAL

Durante la vigencia 2023 el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” de Ciénaga, Magdalena, elaboró y presentó estudio técnico de viabilidad y factibilidad que soporta la necesidad de la planta de personal administrativa y profesoral acorde a la misión institucional, elaborado con sustento en la Guía de rediseño Institucional del Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad que tiene como objeto formular y promover las políticas e instrumentos en empleo público, organización administrativa, control Interno, racionalización de trámites, que van dirigidos a fortalecer la gestión de las Entidades Públicas Nacionales y Territoriales, todo en armonía con lo dispuesto por el Artículo 46 de la Ley 909 de 2009, modificado por el Artículo 228 del Decreto Ley 19 de 2012 y el Decreto 1083 de 2015.

A través de la Circular Conjunta No. 005 de 2022 y la Directiva Presidencial 008 de 2022, se impartieron lineamientos para que los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva, tanto nacional como territorial, adoptaran medidas que permitieran:

“(i) Se actualizarán los estudios de cargas laborales, toda vez que, en tratándose de contratistas de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión recurrente y cumpliendo obligaciones de carácter misional y/o administrativo, tal ejercicio ya debió realizarse, pues estos son los contratos que no se enmarcan en los postulados de la ley de contratación estatal (ley 80 de 1993); (ii) En consecuencia, las plantas temporales resultan de suplir los anteriores contratos por empleos equivalentes, instrumento este que permite formalizar y dignificar el empleo público; (iii) Por tanto, la anterior conversión, no compromete recursos presupuestales adicionales ya que se trata de utilizar los mismos recursos contractuales en el pago de nómina con todas las prestaciones sociales; (iv) (...) (vi) Otra de las modalidades de formalización laboral, es la adecuada provisión de los cargos vacantes en las plantas de personal, por lo que esta será el primer ejercicio efectivo que realizarán los destinatarios de la Circular Conjunta. Lo

anterior, se sustenta en lo señalado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, dispone: «planes y plantas de empleo. (...) 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.»

Por su parte, el Decreto 1083 de 2015, establece en su artículo 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años (...).»

El Consejo de Estado a través del auto 00393 de 2023 de febrero 22, con ponencia del consejero; JOSÉ ROBERTO SÁCHICA MÉNDEZ ordenó suspender: de manera provisional el aparte “si tales contratos serán suscritos con personas naturales que ya tienen otros contratos de prestación de servicios con otras entidades públicas, lo cual verificarán previamente en la plataforma del SECOP”, contenido en el inciso 4º del numeral 1.1 de la Directiva Presidencial No. 08 de 2022.

Mediante la Resolución del 30 de octubre de 2023, se conformó un equipo multidisciplinario, con la responsabilidad de diseñar y ejecutar el proceso, de conformidad con las políticas, lineamientos y orientaciones de la guía de rediseño organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” de Ciénaga, Magdalena, elaboró los estudios de que tratan los artículos

46 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del decreto ley 19 de 2012 y el decreto 1083 de 2015, consistente en la evaluación de la situación actual de la organización, el estudio sistemático y la presentación de conclusiones sobre la misión que desarrolla la entidad frente al rol que le corresponde desempeñar al Estado, su funcionamiento, aspectos críticos, naturaleza, magnitud de las necesidades y el conocimiento analítico de los problemas que afectan o alteran el desarrollo de sus actividades.

Es así como se realizó un estudio de cargas de trabajo empleando como método de análisis, el Método de los Estándares Subjetivos, el cual es el recomendado por la guía metodológica del Departamento Administrativo de la Función Pública, identificando la cantidad y el tiempo de trabajo requerido para el desarrollo de procesos, procedimientos, actividades y funciones que se dan a lugar en la Institución, resultados que se resumen por nivel así:

NIVEL	No. CARGOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO	7	10%
ASESOR	1	1%
PROFESIONAL	28	42%
TÉCNICO	10	15%
ASISTENCIAL	21	31%
TOTAL	67	100%

Producto de lo anterior, a través del Acuerdo 46 del 21 de noviembre de 2023, el Consejo Directivo de la institución modifica la planta de personal institucional del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” de Ciénaga-Magdalena”, administrativa y profesoral.

El Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” de Ciénaga, Magdalena, para la modificación de su planta de personal en atención a las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, realizó modificación en la denominación, código y grado del empleo a algunos cargos de la planta de personal de la Institución así:

No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN PROPUESTA	CÓDIGO PROPUESTO	GRADO PROPUESTO
7	Profesional Universitario	219	9	7	Profesional Especializado	222	12
7	TOTAL			7	TOTAL		

Igualmente, se modificó la dedicación y número de cargos en la Planta de Personal Profesor del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” de Ciénaga Magdalenas, así:

No. DE CARGOS ACTUAL	DENOMINACIÓN	DEDICACIÓN	No. DE CARGOS MODIFICADOS
22	Profesor Auxiliar	Tiempo Completo	23
4		Medio Tiempo	2

En el proceso, el área de Gestión Humana certificó que los cambios anunciados son procedentes puesto que los servidores en la actualidad ocupan los cargos, no se encuentran inscritos en empleos de carrera administrativa en ninguna convocatoria, ni concurso en el aplicativo de la Comisión Nacional de Servicio Civil.

Igualmente, la Profesional Universitaria de Gestión financiera, certificó que existe viabilidad financiera para la creación de los cargos.

Por su parte, se aprobó la creación de los siguientes cargos, en la Planta de Personal Administrativa del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional “Humberto Velásquez García” de Ciénaga Magdalena:

No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
4	Profesional Especializado	222	12
2	Profesional Universitario	219	5
8	Profesional Universitario	219	2
9	Técnicos Administrativos	367	9
5	Auxiliar Administrativo	407	14
1	Conductor	482	10
29	TOTAL		

Se suprimieron los siguientes empleos de la Planta de Personal del del Instituto:

PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVA					
No. De Cargos	Nivel	Denominación Del Cargo	Código	Grado	Naturaleza del cargo
1	Asistenc	Celador	477	6	Carrera Administrativa
1	Asistenc	Auxiliar de Servicios Generales	470	6	Carrera Administrativa
2	Total				

Después de establecer las consideraciones de Corte Constitucional, legal y de acuerdo con las necesidades del servicio el acuerdo mencionado estableció en el artículo 5 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	
RECTORÍA					
1	Directivo	Rector de Institución Técnica Profesional	42	20	
PLANTA GLOBAL					
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
67	Total			

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
57	TOTAL		

Dentro del proceso de organización, se describe a continuación los 20 cargos vacantes de los 57 autorizados por el Consejo Directivo mediante el Acuerdo 046 del 2023 a corte del 19 de enero del 2024.

Cargos vacantes de la planta autorizada para proveer el 2024

No. DE CARGOS	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO
1	Asesor	105	2
4	Profesional Especializado	222	12
5	Profesional Universitario	219	5
7	Técnicos Administrativos	367	9
2	Auxiliar Administrativo	407	14
TOTAL			

4. EJECUCIÓN DEL PLAN

4.1. Análisis De La Planta De Personal Actual

La planta de personal de funcionarios Administrativos de la IES INFOTEP está constituida de la siguiente manera:

Tabla 1 Planta de Personal Administrativo¹

PLANTA DE PERSONAL ADMINISTRATIVA				
No. De Cargos	Nivel	Denominación Del Cargo	Código	Grado
RECTORÍA				
1	Directivo	Rector de Institución Técnica Profesional	42	20
PLANTA GLOBAL				
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
67	Total			

Nivel jerárquico de los empleos de la planta de la planta administrativa de la IES INFOTEP.

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

Tabla 2 Planta de Personal Nivel Jerárquico

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

Fuente: Dirección de Talento Humano

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

 Tabla 3 Planta de Personal Profesoral²

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 no se realicen los procesos meritocráticos; lo que nos indica que las vinculaciones de personal provisional tienden a incrementarse con respecto a los de carrera administrativa.

Analizando la planta administrativa actual de la IES INFOTEP, se evidencia una mayor representación de los servidores que se encuentran vinculados mediante nombramiento provisional.

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

4.2. VACANTES ACTUALES

4.2.1. Reporte De Empleos Vacantes a 19 enero De 2024

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacante, con corte a 19 de enero de 2024, se tiene un total de 19 cargos en vacancia definitiva como se relación a continuación:

NIVEL	CANTIDAD DE VACANTES
DIRECTIVO	0
ASESOR	1
PROFESIONAL	9
TÉCNICO	7
ASISTENCIAL	2
TOTAL	19

A continuación, se relacionan los cargos en vacancias definitivas existentes en la planta profesoral:

DENOMINACIÓN DEL CARGO Y DEPENDENCIA	CANTIDAD DE EMPLEO
PROFESOR TIEMPO COMPLETO	4
PROFESOR MEDIO TIEMPO	0

Por otro lado, se detalla el estado de provisión de los 19 cargos en vacancias definitivas de la planta de personal administrativa con corte a 19 de enero de 2024:

NIVEL	ENCARGO	PROVISIONALIDAD	VACANTE	TOTAL
DIRECTIVO	-	-	-	
ASESOR	-	-	1	1
PROFESIONAL	-	5	4	9
TÉCNICO	-	7	-	7
ASISTENCIAL	-	2	-	2
TOTAL	-	14	5	19

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

DENOMINACIÓN DEL CARGO	ENCARGO	PROVISIONALIDAD	VACANTE	TOTAL
PROFESOR TIEMPO COMPLETO	-	1	3	4
PROFESOR MEDIO TIEMPO	-	-	-	0
TOTAL	-	1	3	4

4.3. Provisión Transitoria De Empleos Vacantes

-  Los empleos vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento o remoción, debido a las causas provistas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.
-  Vacantes temporales: Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos, licencias, comisiones, ascenso en período de prueba, entre otras (artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017).

Los empleos públicos vacantes de la IES INFOTEP 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 2024 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

4.3.1. 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 2023, 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 un (1) servidor dentro de la planta administrativa y (0) profesoral con nombramiento provisional alcanzará en el año 2024 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.

5. 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 2004³ y se deberá llevar registro de dicha información en base de datos creada para tal fin.

5.1. 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 realizarán reportes sobre el estado actual de la planta, donde están ubicados los empleos y cuáles 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

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

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.

6. 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 2024.⁴

⁴ Fuente suministrada por área de Presupuesto.