



Plan Anual de Vacantes 2026

PLANES INSTITUCIONALES 2026
Subdirección de Talento Humano

1

INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN – ICFES Dirección: Calle 26 No. 69-76, Torre 2, piso 16. Edificio Elemento, Bogotá D.C., Colombia. Líneas de atención al usuario: Bogotá 601 5144370



Contenido

| | | |
|-----|--|----|
| 01. | INTRODUCCIÓN | 3 |
| 02. | OBJETIVO | 4 |
| | Objetivo general | 4 |
| | Objetivos Específicos | 4 |
| 03. | MARCO LEGAL | 5 |
| 04. | MARCO DE REFERENCIA..... | 7 |
| 05. | DIAGNÓSTICO PLAN INSTITUCIONAL | 9 |
| 06. | RESPONSABILIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL | 12 |
| 07. | DESCRIPCIÓN DEL PLAN | 13 |
| 08. | SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN..... | 16 |
| 09. | RIESGOS | 17 |
| 10. | ANEXOS..... | 18 |
| 11. | CONTROL DE CAMBIOS..... | 19 |



01. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la planta de personal del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, con el fin de programar la previsión de las vacancias definitivas de los empleos, una vez se generen, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la previsión de los empleos con vacancia temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de previsión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

El Plan Anual de Vacantes del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes hace parte integral del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y está alineado con el plan estratégico institucional.

El presente documento contiene el análisis de las vacantes de la planta de personal, la proyección de la forma de provisión y la identificación de los empleos que quedarán vacantes durante el año 2026, con ocasión del cumplimiento de los requisitos de edad de retiro forzoso o de pensión de jubilación de quienes los desempeñan.



02. OBJETIVO

Objetivo general

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto diseñar estrategias para la provisión de los empleos que por diversas situaciones administrativas hayan quedado vacantes en la vigencia 2025 y los que se encuentren vacantes durante el año 2026. Estas estrategias comprenden la provisión definitiva o transitoria de los empleos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Objetivos Específicos

- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, con base en el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones del Instituto.



03. MARCO LEGAL

El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - Icfes, desarrolla el Plan Anual de Vacantes, de acuerdo con las políticas que establece el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y de conformidad con la normativa que regula la materia, adicionalmente se encuentra alineado y contribuye al logro de la misión, visión y mega y demás elementos del direccionamiento estratégico del Icfes, los cuales se estipulan en el Plan Estratégico Institucional y el MIPG.

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de vacantes para los empleos del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES es entre otros, el siguiente:

Constitución Política de Colombia de 1991, “De la función pública”, título V, capítulo 2.

Ley 909 de 2004

Literal b) artículo 15, el cual prescribe “*Elaborar el plan 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 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017. “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.

Acuerdo 89 del 22 de noviembre de 2023 de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del INSTITUTO COLOMBIANO PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ICFES - Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2519 de 2023 – Nación 6”

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.

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.

04. MARCO DE REFERENCIA

El Plan Anual de Vacantes 2026 del ICFES se enmarca en lo previsto en el Plan Estratégico Institucional - PEI 2024 - 2027 y en las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Es así como uno de los objetivos del actual el Plan Estratégico Institucional del ICFES, se refiere a: *Desarrollar capacidades internas para adaptarse a las demandas cambiantes del entorno educativo.*

| Programa | Iniciativa Estratégica | Proyecto |
|---|---|---|
| Consolidación del talento humano competente y comprometido para la transformación digital del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES |  Habilidades Tecnológicas | <p>Diseño y puesta en operación del modelo de gestión del talento humano para la transformación digital del ICFES.</p> <p>Implementación de un sistema de gestión en talento humano que integre servicios que soporten la perspectiva estratégica de apoyo y operativo de la estrategia de gestión humana para la transformación digital del ICFES.</p> <p>Fortalecimiento del plan estratégico del talento humano centrado en competencias técnicas y comportamentales para el gobierno y gestión de AE y TI y el gobierno en el marco de la transformación digital del Instituto.</p> |

Con base en lo anterior, es fundamental que desde la gestión de talento humano se tenga previsto que los colaboradores que hagan parte de la planta de personal del Instituto cuenten con las competencias técnicas y comportamentales requeridas en el marco de la transformación digital con la que se pretende fomentar la participación adecuada de los grupos de valor y garantizar que la Entidad cumpla con su misión de manera ética y eficiente, en beneficio tanto de la sociedad como del sistema educativo nacional.

Alineado con el Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026, el Plan Estratégico Institucional del Icfes 2024 - 2027 define a la transformación digital como un habilitador para que la entidad sea un referente en América Latina.



En definitiva, la transformación digital ha dejado de ser una elección para convertirse en una necesidad preponderante para las entidades del Estado. En la era digital, y aún más después de la pandemia, se ha modificado la manera tradicional de abordar los desafíos institucionales, presentando ideas que simplifican el trabajo y satisfacen las necesidades de los grupos de valor e interés de manera más eficiente. Aquí es importante tener en cuenta que la transformación digital va más allá de ser simplemente un proceso de incorporación y adaptación de tecnologías en los procedimientos de una entidad, también implica un cambio fundamental en la mentalidad de todas las partes involucradas. Es un cambio cultural que incide la forma en que las personas piensan, trabajan y se relacionan con la tecnología.

Por otra parte, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de ahora en adelante MIPG, tiene como objetivo mejorar la eficiencia y la transparencia en la gestión del sector público, asegurando que las entidades estatales logren sus metas y objetivos de manera efectiva y de acuerdo con las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

El MIPG busca integrar los procesos de planeación, ejecución, control y evaluación en las entidades públicas, promoviendo una gestión coherente, con énfasis en la mejora continua. En este sentido, el MIPG establece marcos y directrices para gestionar de manera adecuada los recursos públicos y cumplir con los fines del Estado.

Todo lo anterior, lo realiza a través de 19 políticas y una de estas se encuentra directamente relacionada con el Plan Institucional de Capacitación 2025 y es la de Gestión de Talento Humano cuyo principal objetivo es garantizar que las entidades del Estado cuenten con un talento humano altamente calificado, competente, comprometido y alineado con los objetivos estratégicos de la organización y del Estado en general.

Es así como, por medio del Plan Anual de Vacantes 2026 se busca contar con servidores públicos que acrediten las competencias necesarias para cumplir con la misión institucional, promover el bienestar organizacional, mejorar la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía y responder a los desafíos del entorno.



05. DIAGNÓSTICO PLAN INSTITUCIONAL

Implementación del Proyecto de Rediseño Institucional

En el año 2025 se dio continuidad al estudio de rediseño institucional y formalización laboral en el que se planteó un ajuste en la estructura funcional del Icfes y de su planta de personal.

En este estudio se encontró lo siguiente:

- Estructura organizacional desactualizada y, en algunos casos, obsoleta.
- Planta de personal insuficiente para la atención de aspectos misionales.
- Deficiente atención de PQR's.
- Necesidad de cambio del modelo operativo.

Así, se propuso un rediseño organizacional con base en:

- La actualización de la estructura organizacional, con la creación de:
- Oficinas de Relación Estado - Ciudadano y de Nuevos Negocios.
- Dirección de investigación e innovación, Dirección de Focalización Regional, Dirección de Transformación Digital.
- Formalización del empleo público. Creación de 93 cargos en la planta de personal (Fase I), énfasis en áreas misionales.
- Cambio en el modelo de atención al ciudadano.
- Proyecto estratégico de transformación digital.

Más del 70% de los empleos a crear se ubicarán en áreas misionales como la Dirección de Evaluación, las Subdirecciones de Diseño de Instrumentos, Producción de Instrumentos y Estadística.

Esta propuesta de rediseño institucional y formalización de empleo se ha actualizado en el 2025, considerando la creación de 94 empleos, así:

Creación de cargos

| Nivel jerárquico | Nuevos empleos |
|----------------------|----------------|
| Directivo | 1 |
| Asesor | 0 |
| Profesional | 87 |
| Técnico | 5 |
| Asistencial | 1 |
| Total general | 94 |



A la fecha, el *Estudio Técnico de Rediseño Institucional y Formalización Laboral* cuenta con aval del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República - DAPRE, y se encuentra en la revisión final del Ministerio de Hacienda para su radicación ante el departamento Administrativo de función Pública.

Proceso de selección Nación 6 - provisión de 66 vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa.

En cuanto a la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa, desde finales del año 2023, el Icfes avanzó en la realización del proceso de selección Nación 6 para la provisión de vacantes definitivas de carrera administrativa. De este proceso de selección, en la vigencia 2024 se realizaron las fases de inscripción, admisión al proceso, aplicación de pruebas escritas y publicación de resultados de la aplicación de pruebas escritas. Ya en el 2025 se entró en las fases de análisis de antecedentes y de publicación de resultados finales del proceso, así como de publicación de listas de elegibles. Con base en la terminación de estas fases del proceso, se inició el nombramiento en período de prueba de elegibles en las correspondientes OPEC.

Con información de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC se conoció que:

- ✓ Para las 66 vacantes ofertadas por el Icfes se inscribieron un total de 5876 aspirantes: Para empleos del nivel asesor, 51, nivel profesional, 4701, nivel técnico, 981 y nivel asistencial 143. Así mismo se reportó que fueron admitidos a pruebas un total de 4245 aspirantes.
- ✓ Se declaró desierta una vacante, OPEC 215239, empleo Gestor de Pruebas grado 04 ubicado en la Oficina de Gestión de Proyectos de Investigación.
- ✓ Respecto a las pruebas escritas, se presentaron 2653 aspirantes, y de ellos, 759 aprobaron pruebas funcionales (eliminatoria).
- ✓ En febrero de 2025 se publicaron listas de elegibles para los empleos que no requieren experiencia, que en el caso del Icfes correspondía a cuatro (4) OPEC en que están ofertados cuatro (4) empleos.
- ✓ El 26 de septiembre de 2025 se publicaron listas de elegibles para 46 OPEC.
- ✓ El 27 de octubre de 2025 se publicó una (1) lista de elegibles para una (1) OPEC con dos (2) vacantes.
- ✓ Habiendo adquirido firmeza las listas de elegibles que se menciona previamente que se han publicado, en la vigencia 2025 se realizó la provisión de 32 empleos.

Los antecedentes de este proceso de selección son los siguientes:



Dando cumplimiento a las disposiciones constitucionales y legales y a los requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Icfes, a través de la Subdirección del Talento Humano y durante el año 2020, hizo el registro de 66 vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en la Plataforma SIMO 4.0, para la conformación de la Oferta Pública de Empleos – OPEC, dentro de la cual se realizó la marcación en la OPEC de los empleos que cumplen requisitos para un concurso de ascenso. Este registro fue actualizado en el año 2023 en cuanto a las funciones de los empleos y su ubicación vigente.

De otra parte, se destaca que, previamente, mediante la Resolución Icfes número 000515 del 11 de octubre de 2021, se reconoció el gasto y se ordenó el pago a favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC- para financiar los costos del proceso de selección para proveer por mérito las vacantes definitivas de carrera administrativa de la planta de personal del Instituto.

Así las cosas, a continuación, se detalla la información de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva que se proveerán mediante el proceso de selección Nación que coordina la Comisión Nacional del Servicio Civil:

| Nivel | Cantidad de empleos vacantes |
|--------------|------------------------------|
| Asesor | Uno (1) |
| Profesional | Cincuenta y tres (53) |
| Técnico | Diez (10) |
| Asistencial | Dos (2) |
| Total | Sesenta y seis (66) |



06. RESPONSABILIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL

La dependencia responsable de la ejecución y seguimiento del Plan Anual de Vacantes 2026 es la Subdirección de Talento Humano, bajo la coordinación de la Secretaría General del Instituto.



07. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Este plan junto con el de previsión de recursos humanos permite la planeación de la gestión del talento humano en el Icfes, tanto a corto como a mediano plazo para la vigencia, en cuanto a:

- ⇒ Cálculo de los servidores públicos requeridos para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- ⇒ Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- ⇒ Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

Metodología y conceptos

Empleo público. El artículo 2º del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “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”. Igualmente señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio, serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a lo que establezca el Gobierno Nacional, de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política y en la Ley.

Provisión de empleos públicos. Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Empleos de Carrera Administrativa: La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo con el orden de prioridad establecido en el artículo 7º del Decreto 1227 de 2005, modificado mediante el artículo 1º 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 una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la comisión Nacional del Servicio Civil.
- Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en 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 proceso de selección específico para la entidad. Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia
- Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: De conformidad con la ley 909 de 2004, los empleos 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 esta ley.

Traslado: Otra de las formas de provisión definitiva de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. También hay traslado cuando la administración hace permutas entre empleados que desempeñen cargos de funciones afines o complementarias, que tengan la misma categoría y para los cuales se exijan requisitos mínimos similares. De acuerdo



con el citado Decreto 1950 de 1973 y descrito en los Decretos 648 de 2017 y 1083 de 2015 las características del traslado son los siguientes:

- El cargo al que se va a trasladar el empleado debe estar vacante en forma definitiva.
- Los empleos deben ser de la misma categoría y tener funciones y requisitos afines o similares.
- Los traslados o permutes podrán hacerse dentro de la misma entidad o de un organismo a otro.
- Para realizar los traslados entre entidades, los jefes de cada una de estas deberán autorizarlos mediante acto administrativo.
- El traslado se puede hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.
- Podrá hacerse también cuando sea solicitado por los funcionarios interesados siempre que el movimiento no cause perjuicios al servicio.
- Se deben conservar los derechos de carrera y de antigüedad en el servicio.

Reubicación: De acuerdo con lo señalado en el artículo 2.2.5.4.6 del Decreto 648 de 2017 la reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo en otra dependencia de la misma planta global teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio y se efectuará mediante acto administrativo proferido por el jefe del organismo nominador, o por quien este haya delegado, el cual deberá ser comunicado al empleado que lo desempeña. La reubicación del empleo podrá dar lugar al pago de gastos de desplazamiento y ubicación cuando haya cambio de sede en los mismos términos señalados para el traslado.

Tipo de vacantes

Vacantes definitivas: son aquellas que no cuentan 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.

Vacantes temporales: son aquellas sobre las cuales 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.).

08. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Plan de Actividades:

| No. | Actividad | Fecha inicio | Fecha fin | Registro / soporte | Responsable |
|-----|---|--------------|------------|-----------------------------|--------------------------------|
| 1 | Diseño y adopción del Plan Anual de Vacantes 2026 | 02/01/2026 | 31/12/2026 | Plan Anual de Vacantes 2026 | Subdirección de Talento Humano |
| 2 | Ejecución de las actividades del plan | 02/01/2026 | 31/12/2026 | Plan Anual de Vacantes 2026 | Subdirección de Talento Humano |
| 3 | Presentar los informes requeridos en desarrollo del Plan Anual de Vacantes 2026 | 02/01/2026 | 31/12/2026 | Plan Anual de Vacantes 2026 | Subdirección de Talento Humano |

| Nombre del indicador | Fórmula | Fecha inicio | Fecha fin | Evidencias |
|--|--|--------------|------------|---|
| Cumplimiento del Plan Anual de Vacantes 2026 | Empleos vacantes provistos / empleos vacantes a fecha de corte | 01/01/2026 | 31/12/2026 | Nombramientos en período de prueba Registro de novedades de ingresos |



09. RIESGOS

| No. | Descripción del Riesgo | Actividades de Control | Frecuencia | Responsable |
|-----|---|--|---|---|
| 1 | Suspensión del proceso de selección nación 6 por acciones legales | A nivel legal por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC | Ante irregularidades o reclamaciones que presenten los aspirantes | Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC |
| 2 | Falta de provisión de empleos vacantes | Verificar el ajuste a los perfiles por parte de los aspirantes, toma de decisiones en relación con encargos y nombramientos en provisionalidad | Cada vez que se presente | Dirección General Secretaría General Subdirección de Talento Humano |



10. ANEXOS

Anexo No. 1. Acuerdo 89 del 22 de noviembre de 2023 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Instituto Colombiano para la Evaluación de la educación - ICFES - Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional No. 2519 de 2023 - Nación 6”.



11. CONTROL DE CAMBIOS

| CONTROL DE CAMBIOS | | |
|--------------------|---|------------|
| VERSIÓN | DESCRIPCIÓN | FECHA |
| 0 | Versión de consulta para la ciudadanía, acorde con el decreto 612 de 2018 | 29/12/2025 |