



La salud
es de todos

Minsalud

Plan Anual de Vacantes 2022

■ Subdirección de Gestión del Talento Humano

Equipo de trabajo:
Mónica Liliana Herrera Medina
Miriam de Jesús Parra García
Denice Carolina Navas Pineda

Bogotá D.C, enero de 2022



Tabla de contenido

1. Objetivo general.....	4
2. Plan Anual de Vacantes.....	4
3. Análisis de la planta de personal	4
3.1 Empleos por nivel jerárquico:.....	5
4. Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva- SIMO	5
4.1 Empleos provistos y no provistos por nivel jerárquico	6
5. Provisión de empleos.....	6
5.1 Metodología de la provisión	6
5.2 Determinación de la viabilidad presupuestal	6
5.3 Proceso de selección.....	6
5.3.1 Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:.....	6
5.3.2 Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en encargo.....	7
5.3.3 Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad.....	7
6. Vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.....	7



Introducción

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar la cantidad de empleos públicos que se encuentran en vacancia definitiva que deban ser provistos a través de concurso abierto y público de méritos, y de vacancias temporales que se deban proveer transitoriamente a través de las figuras de encargo o, excepcionalmente, mediante nombramiento provisional.

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvieron en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. En él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación del servicio, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

En consecuencia, este plan presentará la siguiente información:

- i. Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) con corte a 31 de diciembre de 2021, reportadas en SIMO.
- ii. Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa provistos mediante encargo, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) con corte a 31 de diciembre de 2021.
- iii. Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa provistos mediante nombramiento provisional, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) con corte a 31 de diciembre de 2021.
- iv. Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa sin proveer, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) con corte a 31 de diciembre de 2021, reportadas en SIMO.

Esta información permitirá planificar la forma de provisión de empleos de carrera administrativa en la vigencia 2022.



1. Objetivo general

Establecer las vacantes de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y temporal en el Ministerio de Salud y Protección Social, con el fin de planificar su forma de provisión en la vigencia 2022.

2. Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes se encuentra establecido en los artículos 14 y 15 de la Ley 909 de 2004, así:

“Artículo 14. El Departamento Administrativo de la Función Pública. Al Departamento Administrativo de la Función Pública le corresponde adelantar las siguientes funciones:

“(…)”

d) Elaborar y aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil; (…)”

“Artículo 15. Las unidades de personal de las entidades.

“(…)”

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;

b) 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; (…)”

Esta herramienta pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

3. Análisis de la planta de personal

El Ministerio de Salud y Protección Social cuenta con la siguiente planta creada en los Decretos: 4111 de noviembre 2 de 2011, 2563 de diciembre 10 de 2012 y 1433 de septiembre 1 de 2016.

TOTAL EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL	728
Carrera Administrativa	617
Libre Nombramiento y Remoción	111

Fuente: SGTH



3.1 Empleos por nivel jerárquico:

Nivel	Carrera	Libre Nombramiento y Remoción	Total
Directivo	0	35	35
Asesor	15	50	65
Profesional	409	5	414
Técnico	72	1	73
Asistencial	121	20	141
Total	617	111	728

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

4. Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva-SIMO

El Ministerio de Salud y Protección Social tiene reportados 154 vacantes de carrera administrativa en vacancia definitiva, correspondiente a 140 empleos, a través de la plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil como parte de la Oferta Pública de Empleos – OPEC de la entidad para la próxima convocatoria que se encuentra en proceso de planeación, discriminados así:

Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes
Asesor	6	6
Profesional	101	112
Técnico	12	13
Asistencial	21	23
Total	140	154

Fuente: SIMO – Corte a 31 de diciembre de 2021

Estos empleos deben proveerse de manera definitiva mediante convocatoria pública con la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual, se solicitó la apropiación de los recursos presupuestales para garantizar que se oferten estos empleos.

Mientras tanto, estos cargos se proveen conforme el procedimiento establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como la provisión transitoria de empleos como resultado de licencias de maternidad, retiro por pensión, vacancia temporal por periodo de prueba en otra entidad o en comisión, o las situaciones que impliquen retiro de personal.

Las siguientes son las vacantes definitivas de carrera administrativa por situación de provisión y no provistos, con corte a 31 de diciembre de 2021:



4.1 Empleos provistos y no provistos por nivel jerárquico

Nivel	Empleos Provistos*	Empleos no provistos**	Total
Directivo	32	3	35
Asesor	60	5	65
Profesional	369	45	414
Técnico	59	14	73
Asistencial	114	27	141
Total	634	94	728

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

*Provisión definitiva (nombramiento ordinario en empleos de LNYR o en periodo de prueba en empleos de CA) o transitoria (encargo o nombramiento provisional, según corresponda)

**Que no cuentan con provisión definitiva ni transitoria

5. Provisión de empleos

5.1 Metodología de la provisión

La Subdirección de Gestión de Talento Humano lleva el control permanente de los empleos vacantes del Ministerio de Salud y Protección Social, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

5.2 Determinación de la viabilidad presupuestal

La Secretaría General efectúa anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como los costos de la nómina, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

5.3 Proceso de selección

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o mediante nombramiento ordinario o en periodo de prueba, o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

5.3.1 Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la



entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

 En la vigencia 2021 se efectuaron **20 posesiones** de empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

5.3.2 Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en encargo

Surtido el proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa, sin que pueda efectuarse nombramiento en periodo de prueba por no existir listas de elegibles se procederá a realizar el proceso de convocatoria interna de encargo para servidores de carrera administrativa. Si existe un servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.


5.3.3 Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida - (Banco hojas de vida), una vez surtido el proceso de verificación de hojas de vida, procederá el profesional de la Subdirección de Gestión de Talento Humano a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo, verificación y validación de los documentos aportados, realización de las entrevistas, sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos y finalmente serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

Tiempo estimado de provisión de conformidad con la situación:

Clasificación del empleo	Tiempo
Carrera administrativa	6 meses (*)
En encargo	2 meses
Libre nombramiento y remoción	3 meses
En provisionalidad	3 meses

(*) Estimado por la Comisión Nacional del Servicio Civil

 En la vigencia 2021 se efectuaron **35 encargos** para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y **56 encargos** de carrera administrativa en vacancia temporal.

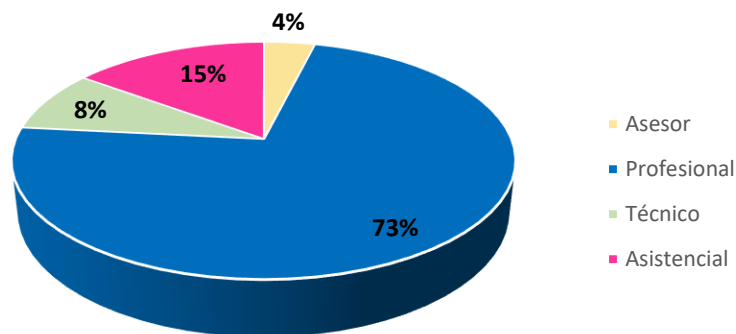
6. Vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa



i. Vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico reportados en SIMO.

Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
6	112	13	23	154
4%	73%	8%	15%	100%

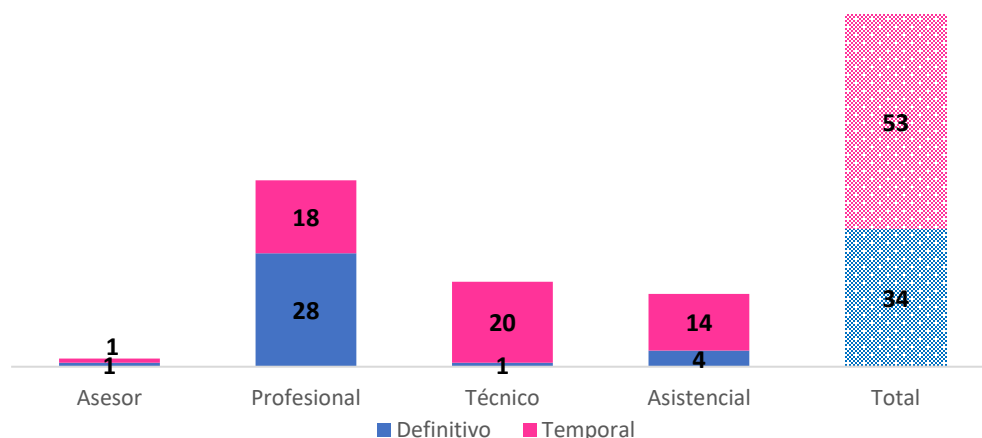
Fuente: SIMO – Corte a 31 de diciembre de 2021



ii. Vacantes definitivas y temporales de empleos de carrera administrativa provistos mediante encargo en el año 2021, por nivel jerárquico.

Encargo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Definitivo	1	28	1	4	34
Temporal	1	18	20	14	53
Total	2	46	21	18	87

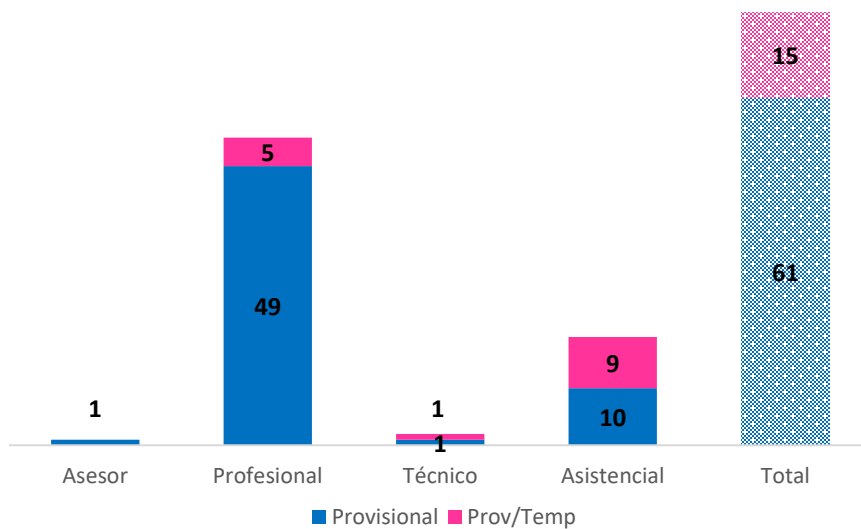
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021



iii. Vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa provistos mediante nombramiento provisional, por nivel jerárquico.

Vacancia	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Provisional	1	49	1	10	61
Prov/Temp		5	1	9	15
Total	1	54	2	19	76

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021



iv. Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa sin proveer, por nivel jerárquico (asesor, profesional, técnico, asistencial) reportados en SIMO.



Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
1	15	3	3	22
4%	68%	14%	14%	100%

Fuente: SIMO – Corte a 31 de diciembre de 2021

