

Plan Anual de Vacantes 2024

Subdirección de Gestión del Talento Humano

Bogotá D.C, enero de 2024

Tabla de contenido

1. Objetivo general.....	4
2. Marco normativo	4
3. Análisis de la planta de personal.....	6
3.1 Empleos por nivel jerárquico:.....	6
4. Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva reportados en SIMO.....	6
4.1 Empleos de provistos de manera transitoria y no provistos por nivel jerárquico...	7
5. Provisión de empleos.....	7
5.1 Metodología de la provisión	7
5.2 Determinación de la viabilidad presupuestal.....	8
5.3 Proceso de selección.....	8
5.3.1 Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:.....	8
5.3.2 Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en encargo.....	8
5.3.3 Proceso de provisión de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad.....	8
6. Vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.....	9

Introducción

El Ministerio de Salud y Protección Social, desarrolla el plan anual de vacantes en cumplimiento con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en alineación con las directrices definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

El Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la gestión del talento humano relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva que deban ser provistos a través de concursos de méritos con procesos de selección abiertos y de ascenso, así como la provisión de las vacancias temporales. Mientras se surten los procesos de selección, tanto las vacantes definitivas como temporales que se van generando podrán ser provistas transitoriamente a través de la figura de encargo o, excepcionalmente, mediante nombramiento provisional.

En dicho Plan se relaciona el número y el perfil de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan. La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se van cubriendo las mismas o se generen otras, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa.

En consecuencia, se presentará la siguiente información:

- i. Vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico reportados en SIMO.
- ii. Vacantes definitivas y temporales de empleos de carrera administrativa provistos mediante encargo en el año 2023, por nivel jerárquico.
- iii. Vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa provistos mediante nombramiento provisional, por nivel jerárquico.
- iv. Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa sin proveer, por nivel jerárquico (Asesor, profesional, Técnico, Asistencial) reportados en SIMO.

Esta información permitirá planificar la forma de provisión de empleos de carrera administrativa en la vigencia 2024.

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 2024.

2. Marco normativo

El Plan Anual de Vacantes se encuentra establecido en el **artículo 15 de la Ley 909 de 2004**, así:

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; (….)”

Decreto Ley 1960 de junio de 2019.

“**ARTÍCULO 1.** El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.”

(…).

Decreto 1083 de mayo de 2015.

“**ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas..**

Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

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 2023

4. Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva reportados en SIMO

El Ministerio de Salud y Protección Social tiene reportados 154 vacantes de carrera administrativa en vacancia definitiva, correspondiente a 206 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	8
Profesional	127	145
Técnico	17	18
Asistencial	26	35
Total	176	206

Fuente: SIMO – Corte a 31 de diciembre de 2023

Mientras tanto, estos cargos se proveen conforme el procedimiento establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como la provisión transitoria de empleos mediante el proceso de encargos y/o nombramiento provisional.

Las siguientes son las vacantes definitivas de carrera administrativa por situación de provisión y no provistos, con corte a 31 de diciembre de 2023:

4.1 Empleos de provistos de manera transitoria y no provistos por nivel jerárquico

Nivel	Empleos Provistos	Empleos no provistos	Total
Asesor	7	1	8
Profesional	116	29	145
Técnico	13	5	18
Asistencial	25	10	35
Total	161	45	206

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

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 generen las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva, mediante nombramiento ordinario, 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.

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 provisión transitoria mediante encargo para servidores de carrera administrativa. Si existe un servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado, se expedirán los actos administrativos correspondientes.

5.3.3 Proceso de provisión de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, o no aceptaron el ofrecimiento a la opción del encargo, o se agotó el número de servidores a encargar en el empleo vacante, se procederá a realizar el estudio de la (s) hoja (s) de vida del candidato seleccionado por parte del nominador o jefe de la

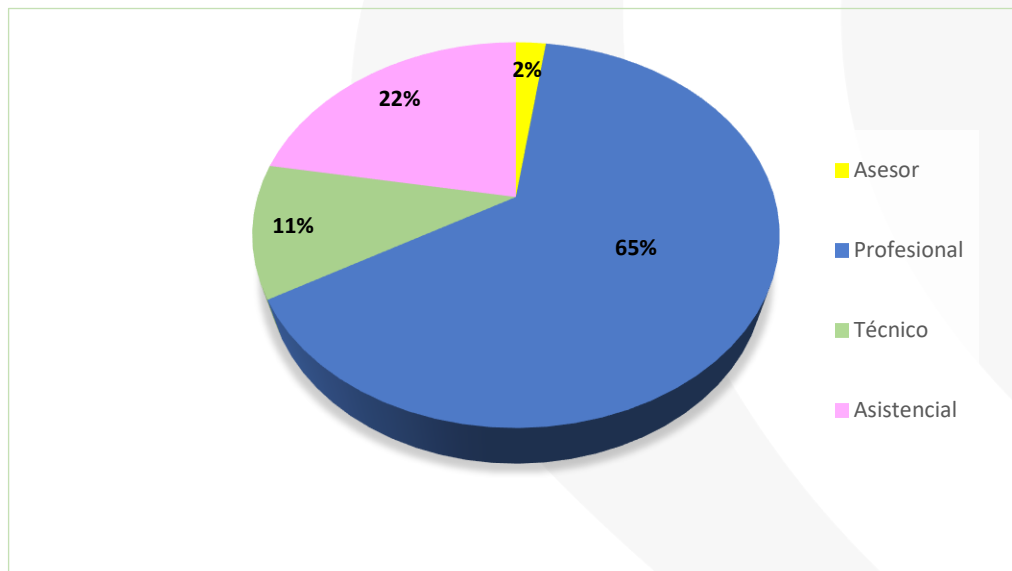
Dependencia. Una vez surtido este proceso, la Subdirección de Gestión del Talento Humano procederá a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo, verificación y validación de los documentos aportados, realización de las entrevistas, sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos y finalmente serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

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
8	145	18	35	206
4%	70%	9%	17%	100%

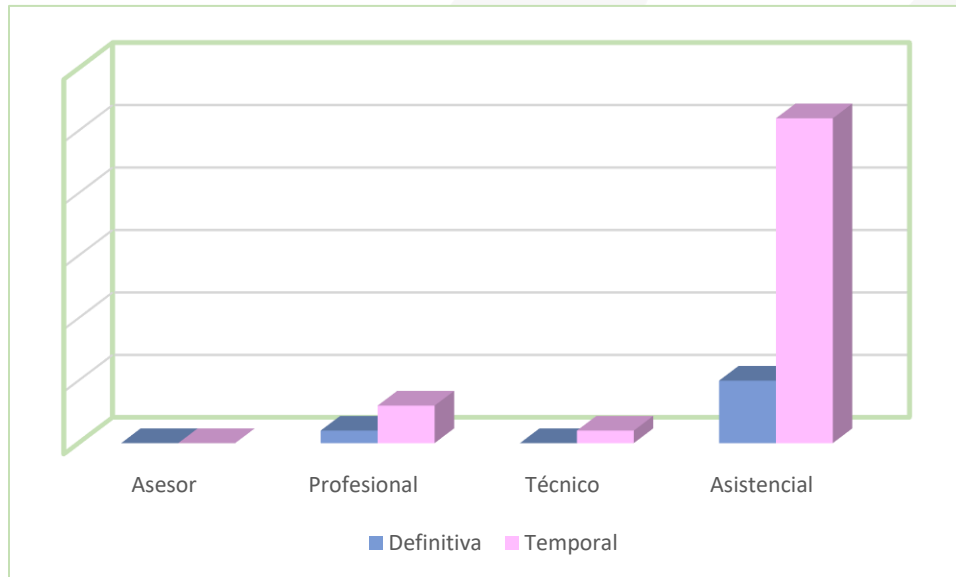
Fuente: SIMO – Corte a 31 de diciembre de 2023



ii. **Vacantes definitivas y temporales de empleos de carrera administrativa provistos mediante encargo en el año 2023, por nivel jerárquico.**

Encargo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Vacancia Definitiva	2	36	4	2	44
Vacancia Temporal	1	41	10	6	58
Total	3	77	14	8	102

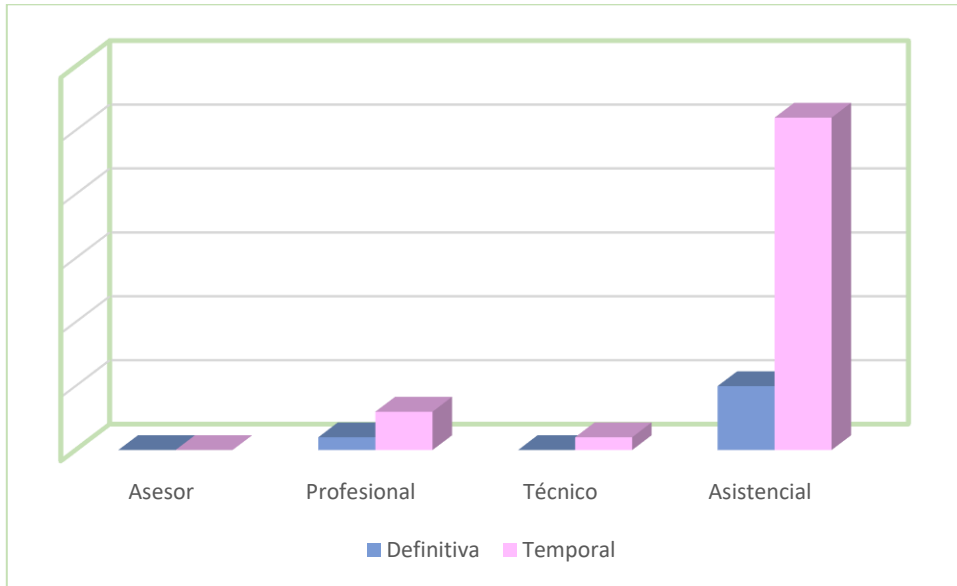
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023



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

Vacancia	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Definitiva	0	1	-	5	6
Temporal	0	3	1	26	30
Total	0	4	1	31	36

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023



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	29	5	10	45
2%	65%	11%	22%	100%

Fuente: SIMO – Corte a 31 de diciembre de 2023

