

# Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos 2026

---

Subdirección de Gestión del Talento Humano

## Contenido

|   |    |
|---|----|
| 1. Objetivo general .....   | 4  |
| 2. Marco normativo .....  | 4  |
| 3. Análisis de la planta actual.....  | 7  |
| 4. Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva reportados en SIMO<br>15  |    |
| 5. Provisión de empleos.....  | 17 |
| 5.1    Metodología de la provisión .....  | 17 |
| 5.2    Determinación de la viabilidad presupuestal .....  | 17 |
| 5.3    Proceso de selección.....  | 17 |
| 5.3.1    Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción .....  | 17 |
| 5.3.2    Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en encargo .....   | 17 |
| 5.3.3    Proceso de provisión de Empleos de Carrera Administrativa en<br>Provisionalidad .....  | 17 |
| 6. Vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa.....  | 18 |
| 6.1    Vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa por nivel jerárquico<br>reportados en SIMO. .....  | 18 |
| 6.2    Vacantes definitivas y temporales de empleos de carrera administrativa provistos<br>mediante encargo en el año 2024, por nivel jerárquico. .....   | 18 |
| 6.3    Vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa provistos mediante<br>nombramiento provisional, por nivel jerárquico. .....  | 19 |
| 6.4    Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa sin<br>proveer, por nivel jerárquico (Asesor, profesional, Técnico, Asistencial) reportados en<br>SIMO. 20 ..... | 21 |
| 7. Otros datos estadísticos .....   | 21 |

# Introducción

---

El Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Recurso Humano del Ministerio de Salud y Protección Social, se desarrolla en cumplimiento con lo establecido en el artículo 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, en alineación con las directrices definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, alineado con el Plan Estratégico de Talento Humano y a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

La Subdirección de Gestión del Talento Humano, tiene entre otras funciones, que las áreas del Ministerio de Salud y Protección Social cuente con el recurso humano necesario para el cumplimiento de sus metas y objetivos y en consecuencia, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión del Recurso Humano son instrumentos de planificación, administración y actualización de la Gestión del Talento Humano relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión, permitiendo de igual manera contar con la información de la oferta real de empleos de la Entidad.

Conforme lo expuesto el presente documento contiene la cantidad y 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 y así planificar la forma de provisión de empleos de carrera administrativa en la vigencia 2026.

## 1. Objetivo general

Establecer los empleos vacantes del ministerio, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia, con el fin de que las dependencias de la Entidad cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, metas y objetivos.

## 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; (...)"

**Artículo 17. Planes y plantas de empleos.**

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) 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;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

(...)

**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.”*

*Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.*

*(...).*

#### **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 actual

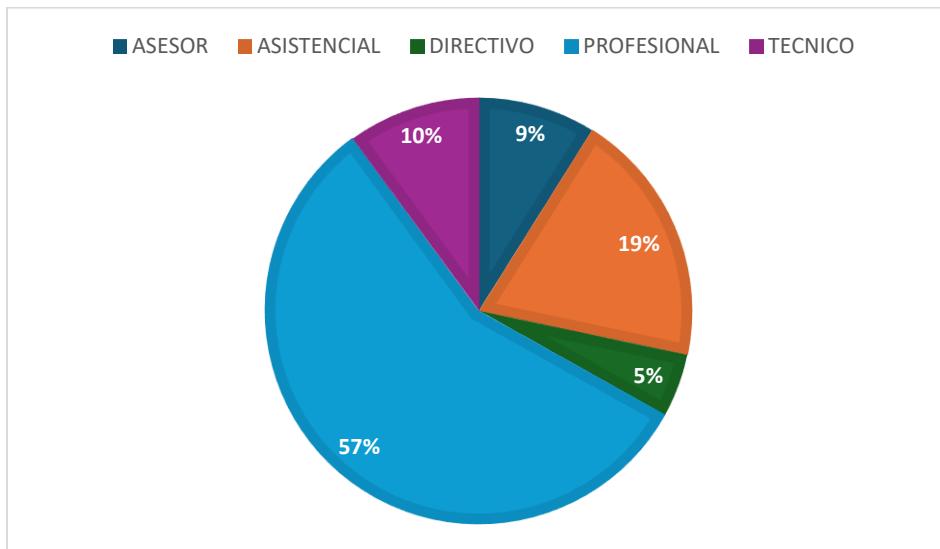
De conformidad con los Decretos 4111 del 2 de noviembre de 2011, 2563 del 10 diciembre 10 de 2012 y 1433 del 1 de septiembre de 2016, el Ministerio de Salud y Protección Social cuenta con una planta de personal compuesta por 728 cargos distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, de la siguiente manera:

| <b>TOTAL EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL</b> |  | <b>728</b> | <b>%</b> |
|---|--|------------|----------|
| Carrera Administrativa                  |  | 617        | 85       |
| Libre Nombramiento y Remoción           |  | 111        | 15       |

Fuente: SGTH

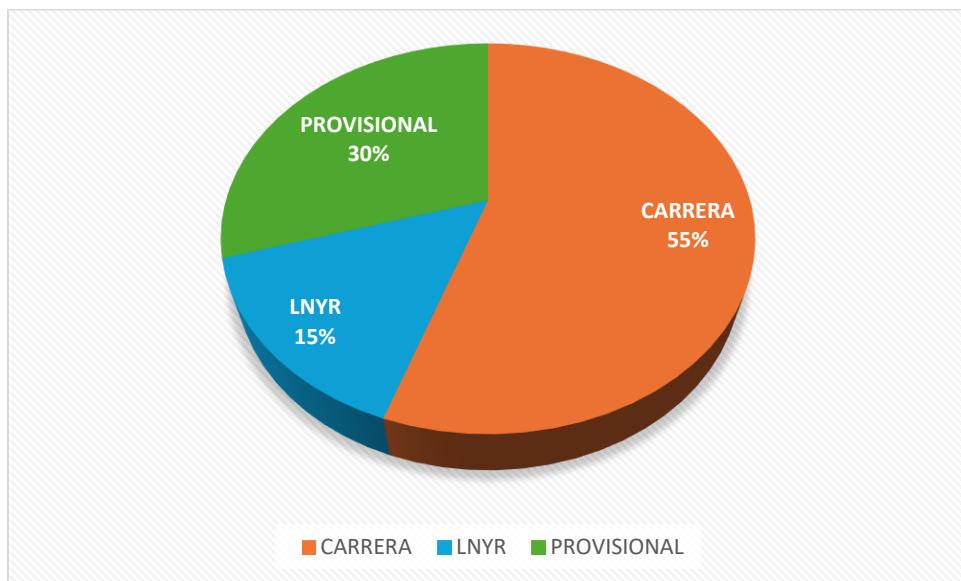
| <b>Nivel</b> | <b>Carrera</b> | <b>Libre Nombramiento y Remoción</b> | <b>Total</b> |
|--------------|----------------|--------------------------------------|--------------|
| Directivo    | 0              | 35                                   | 35           |
| Asesor       | 15             | 50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

Matriz Planta de Personal Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2025



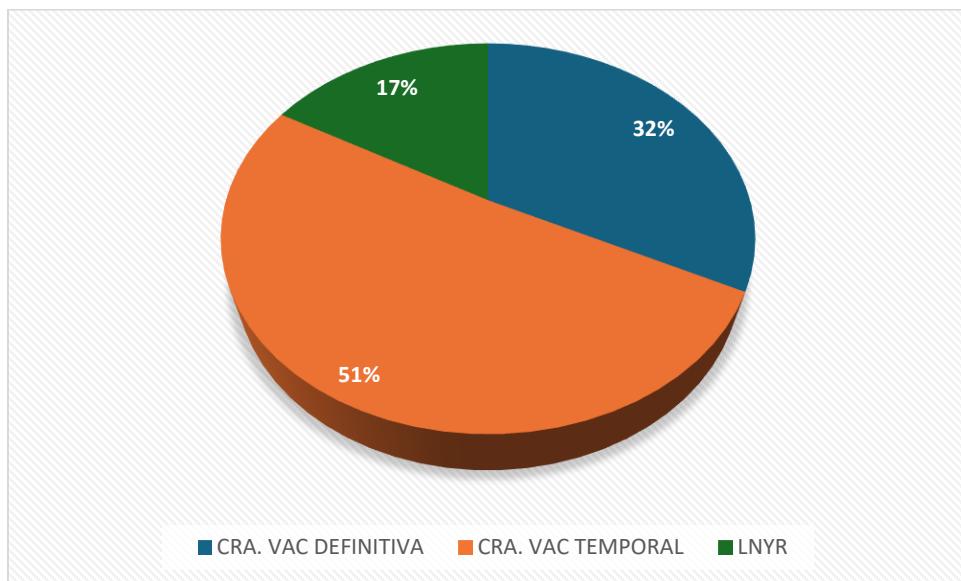
### Empleos provistos a 24 de diciembre de 2025

| Nivel        | Carrera    | Provisional | Libre Nombramiento y Remoción | Total      |
|--------------|------------|-------------|-------------------------------|------------|
| Directivo    | 0          | 0           | 25                            | 25         |
| Asesor       | 12         | 1           | 46                            | 59         |
| Profesional  | 252        | 91          | 3                             | 346        |
| Técnico      | 47         | 17          | 1                             | 65         |
| Asistencial  | 35         | 77          | 19                            | 131        |
| <b>Total</b> | <b>346</b> | <b>186</b>  | <b>94</b>                     | <b>626</b> |



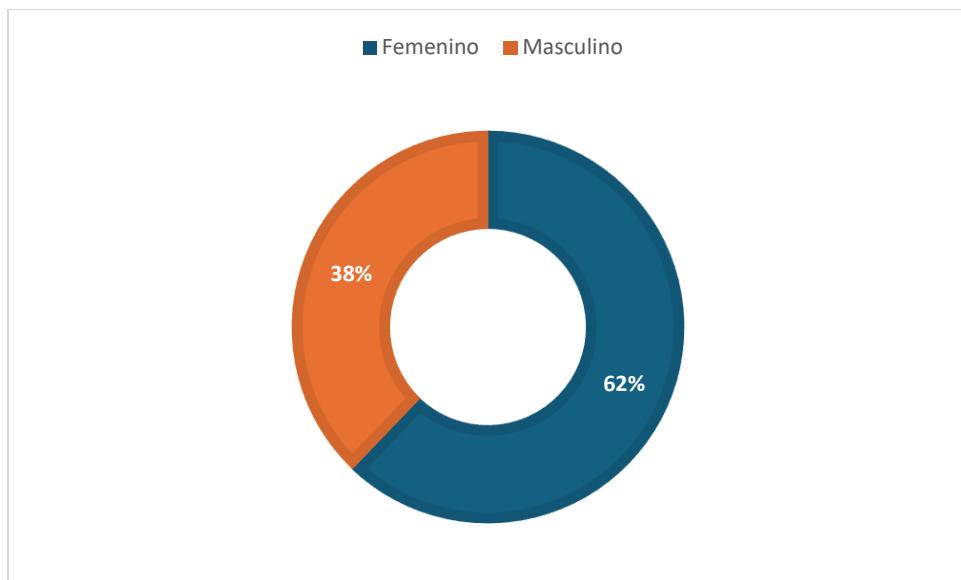
### Empleos vacantes a 31 de diciembre de 2025

| Nivel        | Carrera en vacancia |           | Libre Nombramiento y Remoción | Total      |
|--------------|---------------------|-----------|-------------------------------|------------|
|              | Definitiva          | Temporal  |                               |            |
| Directivo    | 0                   | 0         | 10                            | 10         |
| Asesor       | 1                   | 1         | 4                             | 6          |
| Profesional  | 26                  | 40        | 2                             | 68         |
| Técnico      | 3                   | 5         |                               | 8          |
| Asistencial  | 3                   | 6         | 1                             | 10         |
| <b>Total</b> | <b>33</b>           | <b>52</b> | <b>17</b>                     | <b>102</b> |



### Planta de personal provista por Genero

| Femenino | Masculino | Total |
|----------|-----------|-------|
| 389      | 237       | 626   |



### Planta de personal provista por edad

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 40 y los 49 años cubriendo el 34% de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un 7% y se encuentra entre 18 y 29 años; con un 28% la población entre 50 y 59 años; con el 20% se encuentra la población entre 30 y 39 años y el 11% la población entre 60 y 75 años.

| Rango edad            | 18-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | 60-75 | Total |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| <b>No. Servidores</b> | 41    | 126   | 210   | 178   | 71    | 626   |
| <b>Porcentaje</b>     | 7%    | 20%   | 34%   | 28%   | 11%   | 100%  |

### Planta de personal provista por jóvenes entre 18 y 28 años

Frente a los lineamientos del Gobierno Nacional con respecto a la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años y con el fin de mitigar las barreras de ingreso al mercado laboral de esta población, la Entidad cuenta con 34 servidores vinculados, que representan el 5% del total de la planta provista.

| Rango edad            | 18-28 |
|-----------------------|-------|
| <b>No. Servidores</b> | 34    |
| <b>Porcentaje</b>     | 5%    |

### Planta de personal provista por antigüedad

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, se destaca que el 70% de la planta provista tiene una antigüedad menor o igual 10 años, distribuida de la siguiente manera: El 37,5% se encuentra en el rango de 0 a 5 años y el 32,5% llevan vinculados entre 6 y 10 años. El 30% restante, se distribuye en servidores públicos que cuentan con 11 años y más de vinculación.

| Rango de Antigüedad | 0-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | + 40 | TOTAL |
|---------------------|-----|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|-------|
| <b>Cantidad</b>     | 235 | 204  | 102   | 21    | 10    | 30    | 10    | 9     | 5    | 626   |
| <b>%</b>            | 38% | 33%  | 16%   | 3%    | 2%    | 5%    | 2%    | 1%    | 1%   | 100%  |

### Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel de educación de los servidores de la Entidad, el 39 % de los servidores posee formación académica en especialización, siendo el nivel educativo más

representativo, seguido del 21% con formación en maestría, el 17% de los servidores posee formación académica como bachiller, el 14% como Profesional, 4% como tecnólogo, el 4% como técnico, y el 1% con nivel académico en doctorado.

| Nivel Académico | No de Servidores | Participación Porcentual |
|-----------------|------------------|--------------------------|
| Especialización | 245              | 39%                      |
| Maestría        | 130              | 21%                      |
| Bachiller/otro  | 108              | 17%                      |
| Profesional     | 89               | 14%                      |
| Tecnólogo       | 27               | 4%                       |
| Técnico         | 23               | 4%                       |
| Doctorado       | 4                | 1%                       |
| Total           | 626              | 100%                     |

#### Detalle de la planta de personal provista por empleos

##### Planta Estructural

###### 1. Despacho del Ministro

| Denominación              | Código | Grado | Cant. Cargos |
|---------------------------|--------|-------|--------------|
| Ministro                  | 0005   | 00    | 1            |
| Asesor                    | 1020   | 18    | 6            |
|                           |        | 16    | 6            |
|                           |        | 15    | 5            |
|                           |        | 13    | 6            |
|                           |        | 12    | 3            |
|                           |        | 09    | 2            |
|                           |        | 05    | 1            |
|                           |        | 04    | 1            |
|                           |        |       |              |
| Profesional Especializado | 2028   | 15    | 1            |
| Profesional Universitario | 2044   | 10    | 1            |
| Auxiliar Administrativo   | 4044   | 15    | 3            |
|                           |        | 13    | 1            |

|   |      |           |   |
|---|------|-----------|---|
| Conductor Mecánico                            | 4103 | 15        | 1 |
|   |      | 13        | 1 |
| Secretario Ejecutivo                          | 4210 | 20        | 1 |
| Secretario Ejecutivo Del Despacho De Ministro | 4212 | 26        | 2 |
| <b>Total</b>                                  |      | <b>42</b> |   |

## 2. Despacho del Viceministro de Salud Pública y Prestación de Servicios

| Denominación                                       | Código | Grado | Cant. Cargos |
|--|--------|-------|--------------|
| Viceministro                                       | 0020   | 00    | 1            |
| Asesor   | 1020   | 16    | 8            |
|  |        | 12    | 3            |
| Profesional Universitario                          | 2044   | 10    | 1            |
| Técnico Administrativo                             | 3124   | 14    | 1            |
| Auxiliar Administrativo                            | 4044   | 20    | 1            |
| Secretario Ejecutivo                               | 4210   | 24    | 2            |
| Secretario Ejecutivo Del Despacho Del Viceministro | 4215   | 24    | 2            |
| <b>Total</b>                                       |        |       | <b>19</b>    |

## 3. Despacho del Viceministro de Protección Social

| Denominación                                       | Código | Grado | Cant. Cargos |
|--|--------|-------|--------------|
| Viceministro                                       | 20     | 0     | 1            |
| Asesor   | 1020   | 18    | 1            |
|  |        | 16    | 4            |
|  |        | 14    | 1            |
|  |        | 12    | 2            |
|  |        | 20    | 1            |
| Auxiliar Administrativo                            | 4044   | 18    | 2            |
|  |        | 20    | 1            |
| Secretario Ejecutivo                               | 4210   | 20    | 1            |
| Secretario Ejecutivo Del Despacho Del Viceministro | 4215   | 24    | 2            |
| <b>Total</b>                                       |        |       | <b>15</b>    |

## Planta Global

### 1. Nivel Directivo

| Denominación                     | Código | Grado | Cant. Cargos |
|----------------------------------|--------|-------|--------------|
| Secretario General De Ministerio | 35     | 23    | 1            |
| Director Técnico                 | 100    | 22    | 2            |
|                                  |        | 23    | 7            |
|                                  | 137    | 20    | 4            |
| Jefe De Oficina                  | 137    | 21    | 1            |
|                                  |        | 22    | 1            |
|                                  |        | 150   | 18           |
| Subdirector Administrativo       | 150    | 18    | 1            |
| Subdirector Financiero           | 150    | 18    | 1            |
| Subdirector Técnico              | 150    | 18    | 14           |
| <b>Total</b>                     |        |       | <b>32</b>    |

## 2. Nivel Asesor

| Denominación                          | Código | Grado | Cant. Cargos |
|---------------------------------------|--------|-------|--------------|
| Asesor                                | 1020   | 10    | 2            |
|                                       |        | 9     | 10           |
|                                       |        | 8     | 2            |
|                                       |        | 7     | 1            |
| Jefe de Oficina Asesora de Planeación | 1045   | 16    | 1            |
| <b>Total</b>                          |        |       | <b>16</b>    |

## 3. Nivel Profesional

| Denominación              | Código | Grado | Cant. Cargos |
|---------------------------|--------|-------|--------------|
| Profesional Especializado | 2028   | 23    | 1            |
|                           |        | 22    | 8            |
|                           |        | 21    | 17           |
|                           |        | 20    | 105          |
|                           |        | 19    | 8            |
|                           |        | 18    | 23           |
|                           |        | 17    | 88           |
|                           |        | 16    | 6            |
|                           |        | 15    | 10           |
|                           |        | 14    | 40           |
|                           |        | 13    | 9            |
| Profesional Universitario | 2044   | 12    | 37           |
|                           |        | 11    | 1            |

|              |  |    |            |
|--------------|--|----|------------|
|              |  | 10 | 53         |
|              |  | 8  | 4          |
|              |  | 5  | 1          |
| <b>Total</b> |  |    | <b>411</b> |

#### 4. Nivel Técnico

| Denominación           | Código | Grado | Cant. Cargos |
|------------------------|--------|-------|--------------|
| Técnico Administrativo | 3124   | 18    | 6            |
|                        |        | 17    | 6            |
|                        |        | 16    | 28           |
|                        |        | 14    | 20           |
|                        |        | 13    | 2            |
|                        |        | 12    | 10           |
| <b>Total</b>           |        |       | <b>72</b>    |

#### 5. Nivel Asistencial

| Denominación            | Código | Grado | Cant. Cargos |
|-------------------------|--------|-------|--------------|
| Auxiliar Administrativo | 4044   | 22    | 2            |
|                         |        | 20    | 3            |
|                         |        | 19    | 1            |
|                         |        | 18    | 15           |
|                         |        | 17    | 5            |
|                         |        | 15    | 11           |
|                         |        | 14    | 12           |
|                         |        | 13    | 8            |
|                         |        | 11    | 19           |
| Conductor Mecánico      | 4103   | 15    | 15           |
|                         |        | 13    | 3            |
| Secretario Ejecutivo    | 4210   | 21    | 6            |
|                         |        | 19    | 21           |
| <b>Total</b>            |        |       | <b>121</b>   |

### Información desagregada de empleos de carrera administrativa

|   |            |  |            |
|---|------------|--|------------|
| <b>SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA</b> | <b>367</b> | Con evaluación del desempeño y derechos de carrera   | <b>346</b> |
|   |            | <p><b>Servidores públicos en comisión desempeñando empleos de Libre Nombramiento y Remoción:</b></p> <p>4 Ministerio de Salud y Protección Social<br/>         2 Agencia para la Reincorporación y la Normalización<br/>         1 unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación<br/>         1 Entidad de Salud de Sogamoso ESE<br/>         1 Ministerio de Agricultura<br/>         1 UAE de Alimentación Escolar - Alimentos para aprender</p> <p><b>En Ascenso Periodo de prueba en otra entidad:</b></p> <p>1 UAE de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social<br/>         8 Supersalud<br/>         1 Secretaría de Gobierno<br/>         1 Secretaría de Educación Distrital</p> | <b>21</b>  |

### **Situación actual empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y temporal**

|  |            |
|--|------------|
| Provistos en encargo con servidores públicos de carrera administrativa en vacante definitiva | <b>123</b> |
| Provistos en encargo con servidores públicos de carrera administrativa en vacante temporal   | <b>91</b>  |

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

El Ministerio de Salud y Protección Social tiene 33 vacantes de carrera administrativa en vacancia definitiva, de un total de 250 empleos reportados, 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:

| <b>Empleos Reportados en la OPEC de la próxima Convocatoria que adelante la CNSC</b><br><b>Fecha de corte: 31 de diciembre de 2025</b> |            |
|--|------------|
| Servidores de carrera administrativa encargados en empleos de carrera en vacancia definitiva a través del proceso de encargos          | <b>123</b> |
| Servidores Provisionales nombrados en Vacante Definitiva   | <b>94</b>  |
| Empleos de Carrera administrativa en Vacancia Definitiva (Sin proveer)   | <b>33</b>  |
| <b>TOTAL</b>   | <b>250</b> |

| <b>Nivel</b> | <b>Cantidad de empleos</b> | <b>Cantidad de vacantes</b> |
|--------------|----------------------------|-----------------------------|
| Asesor       | 7                          | 1                           |
| Profesional  | 90                         | 26                          |
| Técnico      | 15                         | 3                           |
| Asistencial  | 11                         | 3                           |
| <b>Total</b> | <b>123</b>                 | <b>33</b>                   |

Fuente: SIMO – Corte a 31 de diciembre de 2025

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 2025:

| <b>NIVEL</b> | <b>CARRERA</b> | <b>PROVISIONAL</b> | <b>VACANTES</b> | <b>TOTAL</b> |
|--------------|----------------|--------------------|-----------------|--------------|
| ASESOR       | 7              | 1                  | 1               | 9            |
| PROFESIONAL  | 90             | 58                 | 26              | 174          |
| TECNICO      | 15             | 6                  | 3               | 24           |
| ASISTENCIAL  | 11             | 29                 | 3               | 43           |
| <b>TOTAL</b> | <b>123</b>     | <b>94</b>          | <b>33</b>       | <b>250</b>   |

## 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

Surrido 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. 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

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

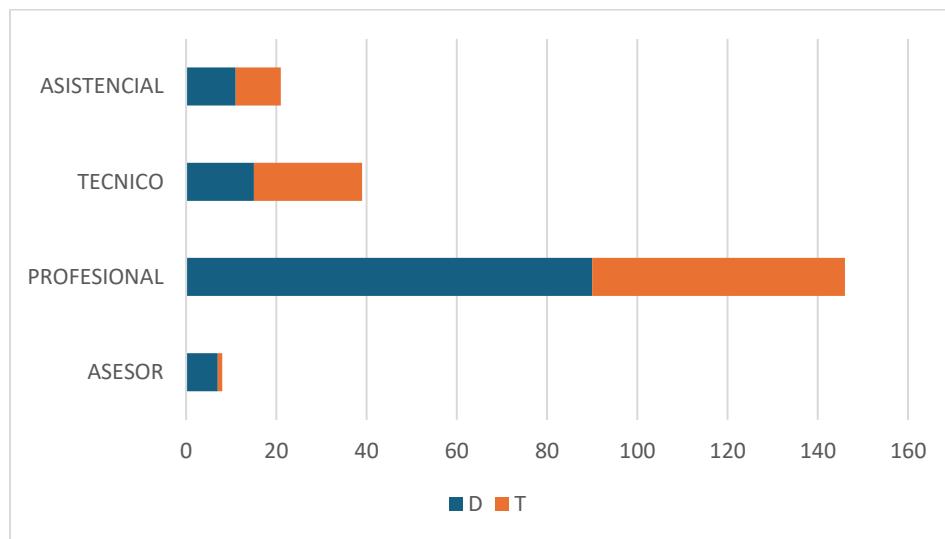
| Asesor | Profesional | Técnico | Asistencial | Total |
|--------|-------------|---------|-------------|-------|
| 9      | 174         | 24      | 43          | 250   |
| 4%     | 70%         | 10%     | 17%         | 100%  |

Fuente: SIMO – Corte a 31 de diciembre de 2025

### 6.2 Vacantes definitivas y temporales de empleos de carrera administrativa provistos mediante encargo en el año 2025, por nivel jerárquico.

| Encargo             | Asesor | Profesional | Técnico | Asistencial | Total |
|---------------------|--------|-------------|---------|-------------|-------|
| Vacancia Definitiva | 7      | 90          | 15      | 11          | 123   |
| Vacancia Temporal   | 1      | 56          | 24      | 10          | 91    |
| Total               | 8      | 146         | 39      | 21          | 214   |

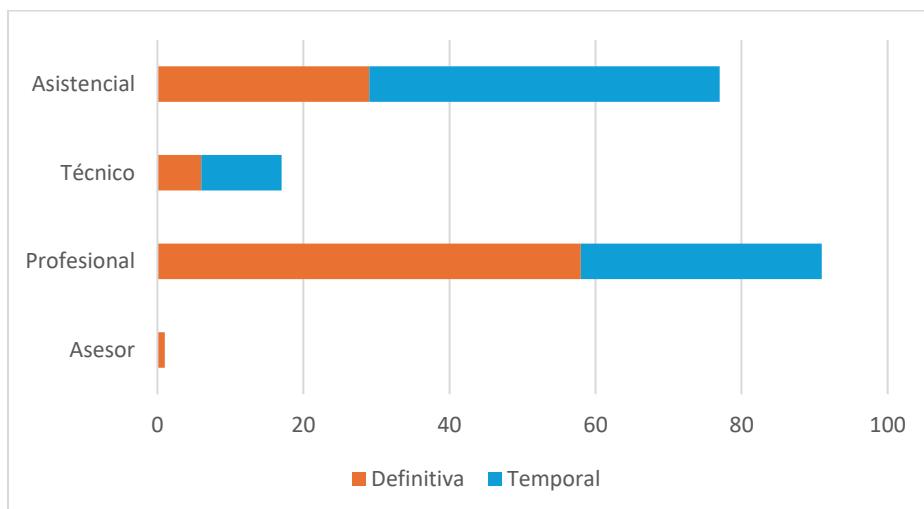
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2025



### 6.3 Vacantes definitivas y temporales de empleos de carrera administrativa provistos mediante nombramiento provisional, por nivel jerárquico.

| Vacancia   | Asesor | Profesional | Técnico | Asistencial | Total |
|------------|--------|-------------|---------|-------------|-------|
| Definitiva | 1      | 58          | 6       | 29          | 94    |
| Temporal   |        | 33          | 11      | 48          | 92    |
| Total      | 1      | 91          | 17      | 77          | 186   |

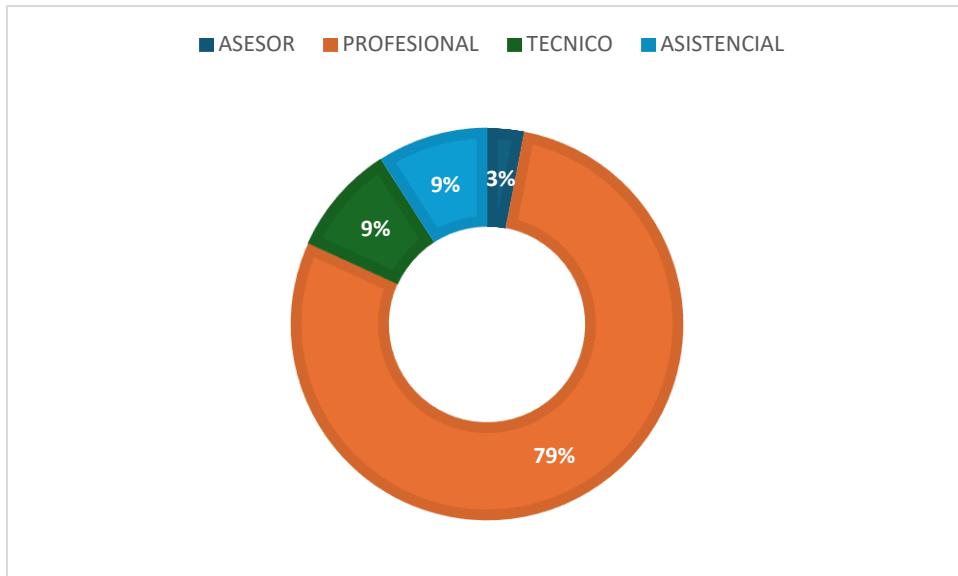
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2025



#### 6.4 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      | 26          | 3       | 3           | 33    |
| 3%     | 79%         | 9%      | 9%          | 100%  |

Fuente: SIMO – Corte a 31 de diciembre de 2025



### 7. Otros datos estadísticos

#### Rotación de personal

Para el año 2025 se dio la siguiente relación de cargos provistos y vacantes:

| Mes     | No. Servidores públicos | Empleos vacantes |
|---------|-------------------------|------------------|
| Enero   | 620                     | 108              |
| Febrero | 630                     | 98               |
| Marzo   | 633                     | 95               |
| Abril   | 628                     | 100              |
| Mayo    | 624                     | 104              |
| Junio   | 624                     | 104              |
| Julio   | 630                     | 98               |
| Agosto  | 625                     | 103              |

|            |     |     |
|------------|-----|-----|
| Septiembre | 625 | 103 |
| Octubre    | 626 | 102 |
| Noviembre  | 625 | 103 |
| Diciembre  | 626 | 102 |

Fuente: SGTH, Corte a 31 de diciembre de 2025

## Comisiones

- Comisiones para desempeñar empleos de LNYR en el Ministerio o en otra entidad: 10
- Comisiones de estudio: 1
- Comisiones de servicios al exterior durante la vigencia 2025: 34

## Seguimiento a la planta de personal

La subdirección de Gestión del Talento humano realiza permanentemente seguimiento al plan anual de vacantes desarrollando las siguientes acciones:

- Actualización permanente de la base de datos de la planta de personal identificando los empleos vacantes, por tipo, nivel, cargo, código, grado y tipos de vinculación.
- Identificación de empleos de vacancia definitiva o temporal, por niveles jerárquicos, para la provisión mediante encargo o provisionalidad, así como el reporte actualizado de los empleos de vacancia definitiva a la Comisión Nacional del Servicio Civil

## Servidores Próximos a Pensión según género, nivel jerárquico y tipo de vinculación

Servidores a quienes se les ha comunicado mediante memorando el estatus de pensionados

| NIVEL              | CARRERA |    | PROVISIONALES |   | LNYR |   | TOTAL |    |
|--------------------|---------|----|---------------|---|------|---|-------|----|
|                    | H       | M  | H             | M | H    | M | H     | M  |
| <b>ASESOR</b>      |         | 1  |               | 1 | 1    | 1 | 1     | 3  |
| <b>ASISTENCIAL</b> | 3       | 4  |               |   | 1    | 1 | 4     | 5  |
| <b>DIRECTIVO</b>   |         |    |               |   |      | 1 |       | 1  |
| <b>PROFESIONAL</b> | 5       | 13 |               | 2 |      | 1 | 5     | 16 |
| <b>TECNICO</b>     | 4       | 2  | 1             |   |      |   | 5     | 2  |
| <b>TOTAL</b>       | 12      | 20 | 1             | 3 | 2    | 4 | 15    | 27 |

Fuente: SGTH, Corte a 31 de diciembre de 2025

## Renuncias por nivel jerárquico

Estas renuncias registradas, representan las que fueron efectivas, teniendo en cuenta que hubo algunas, que, aunque renunciaron, continuaron en otro cargo en el ministerio, las cuales no se tienen en cuenta en esta tabla.

| NIVEL        | INSUBSISTENCIA | PENSION   | VOLUNTARIA | TOTAL     |
|--------------|----------------|-----------|------------|-----------|
| ASESOR       | 2              | 1         | 13         | 16        |
| ASISTENCIAL  |                | 1         | 8          | 9         |
| DIRECTIVO    |                |           | 8          | 8         |
| PROFESIONAL  |                | 9         | 18         | 27        |
| TECNICO      |                | 1         | 1          | 2         |
| <b>TOTAL</b> | <b>2</b>       | <b>12</b> | <b>48</b>  | <b>62</b> |

Fuente: SGTH, Corte a 31 de diciembre de 2025

### Tipo de vinculación

Es importante precisar que del total de renuncias registradas (62), 48 de ellas voluntarias, 12 por pensión y 2 por insubsistencia.

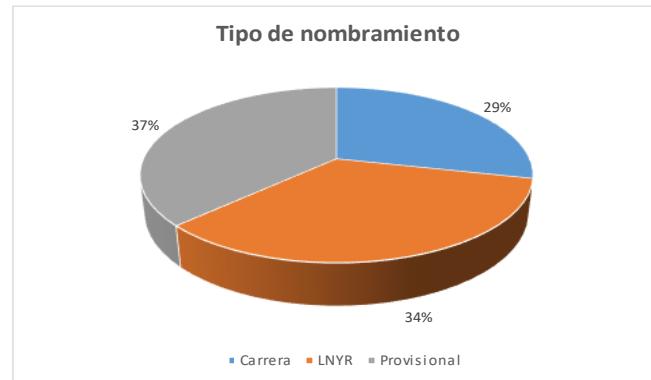
| NIVEL        | INSUBSISTENCIA | PENSION   | VOLUNTARIA | TOTAL     |
|--------------|----------------|-----------|------------|-----------|
| CARRERA      |                | 9         | 7          | 16        |
| LNYR         | 2              | 1         | 24         | 27        |
| PROVISIONAL  |                | 2         | 17         | 19        |
| <b>TOTAL</b> | <b>2</b>       | <b>12</b> | <b>48</b>  | <b>62</b> |

### Retiro de los servidores públicos

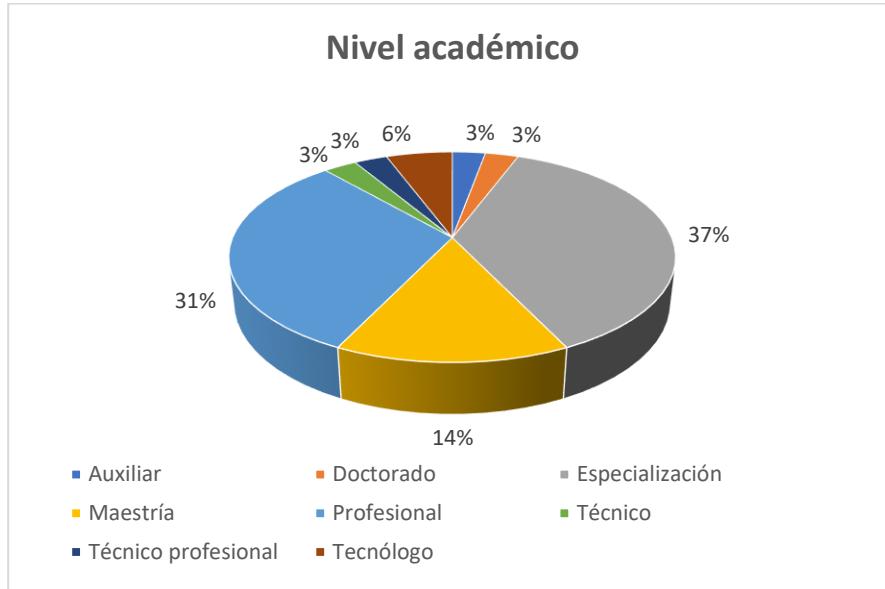
De acuerdo con la información proporcionada en las entrevistas de retiro realizadas a corte 31 de diciembre de 2025 se detallan los siguientes resultados:

Se realizó la entrevista de retiro a 35 servidores públicos y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

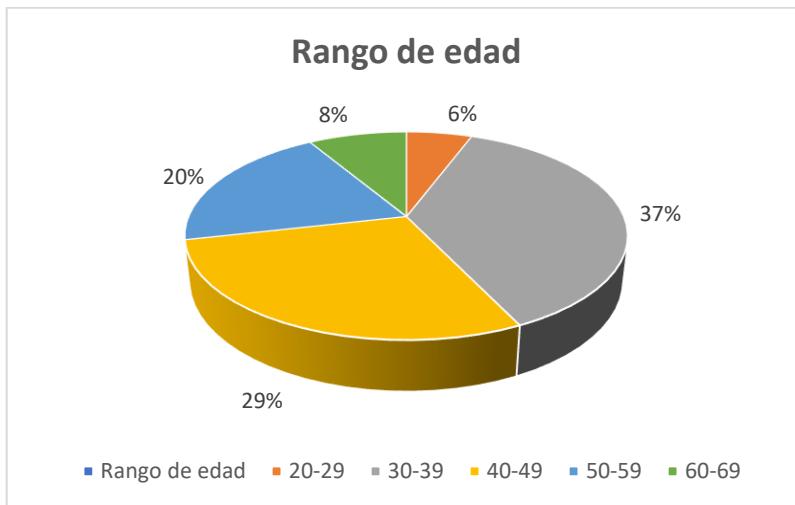
| TIPO DE NOMBRAMIENTO |    |
|----------------------|----|
| Carrera              | 10 |
| LNYR                 | 12 |
| Provisional          | 13 |



| NIVEL ACADÉMICO     |    |
|---------------------|----|
| Auxiliar            | 1  |
| Doctorado           | 1  |
| Especialización     | 13 |
| Maestría            | 5  |
| Profesional         | 11 |
| Técnico             | 1  |
| Técnico profesional | 1  |
| Tecnólogo           | 2  |



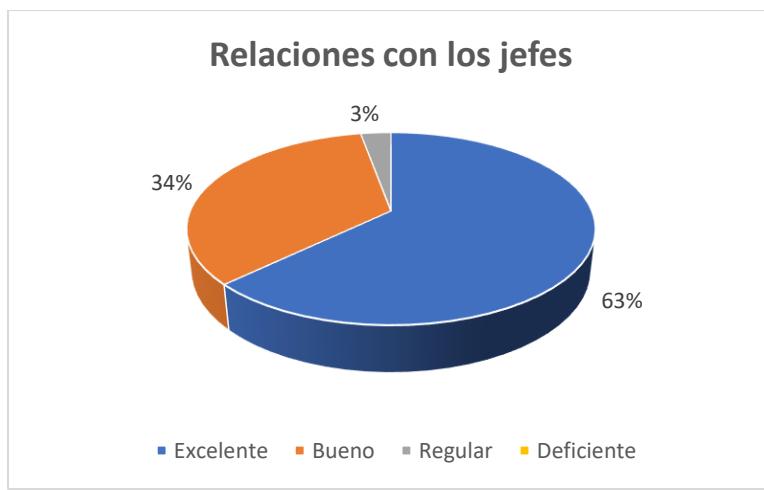
| RANGO DE EDAD |    |
|---------------|----|
| 20-29         | 2  |
| 30-39         | 13 |
| 40-49         | 10 |
| 50-59         | 7  |
| 60-69         | 3  |



| MOTIVO DE RETIRO                  |    |
|-----------------------------------|----|
| Desmotivación                     | 2  |
| Insubsistencia                    | 3  |
| Mejor oportunidad                 | 13 |
| Mejor salario                     | 1  |
| Motivos personales                | 7  |
| Pensión                           | 6  |
| Período de prueba otra entidad    | 1  |
| Termina período de prueba titular | 1  |



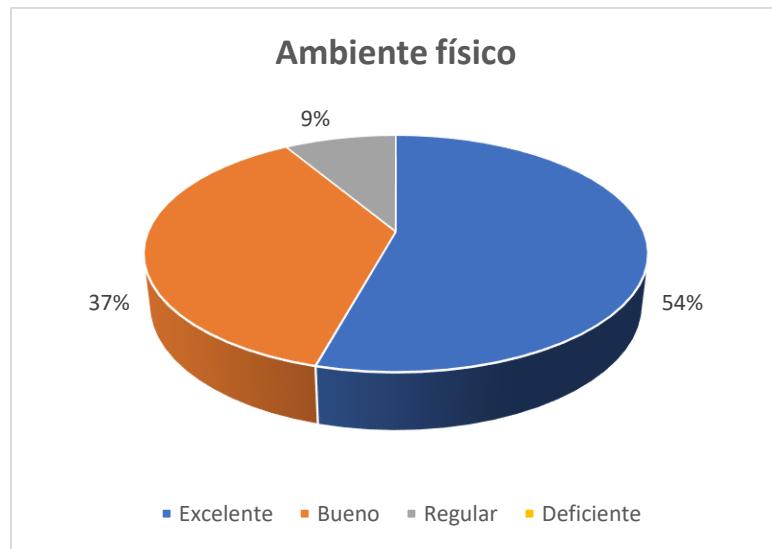
Se les solicitó a los Servidores Públicos que calificaran en la escala Excelente (E), Bueno (B), Regular (R) o Deficiente (D) en los siguientes aspectos: Relaciones interpersonales con los jefes, Relaciones interpersonales con los compañeros, el ambiente físico de la entidad, el horario de trabajo, las actividades de bienestar, las actividades de Capacitación, el Crédito ICETEX, a lo cual respondieron:



De los treinta y cinco (35) servidores, 22 contestaron que tuvieron excelentes relaciones con los jefes, 12 que tuvieron buena relación, 1 que tuvo una regular relación y nadie refirió tener relaciones deficientes con los jefes.



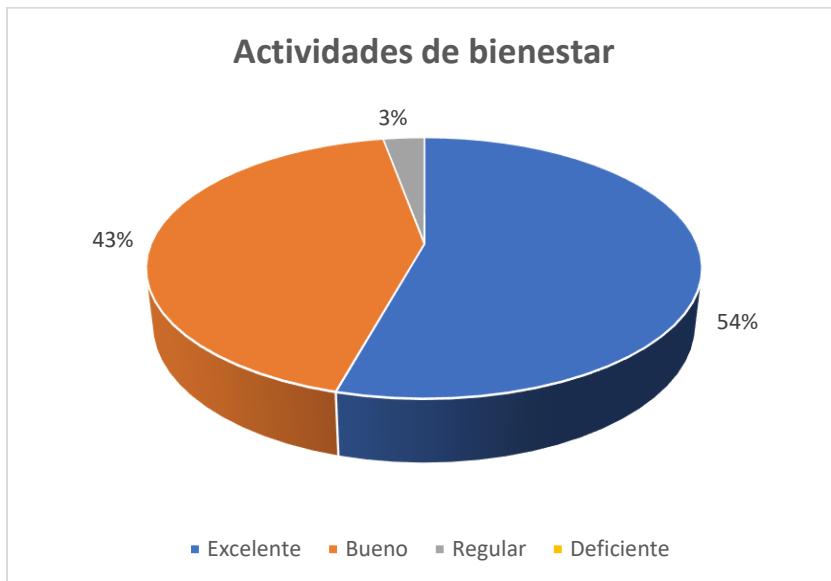
De los treinta y cinco (35) servidores, 24 contestaron que tuvieron excelente relación con los compañeros, 11 que tuvieron buena relación.



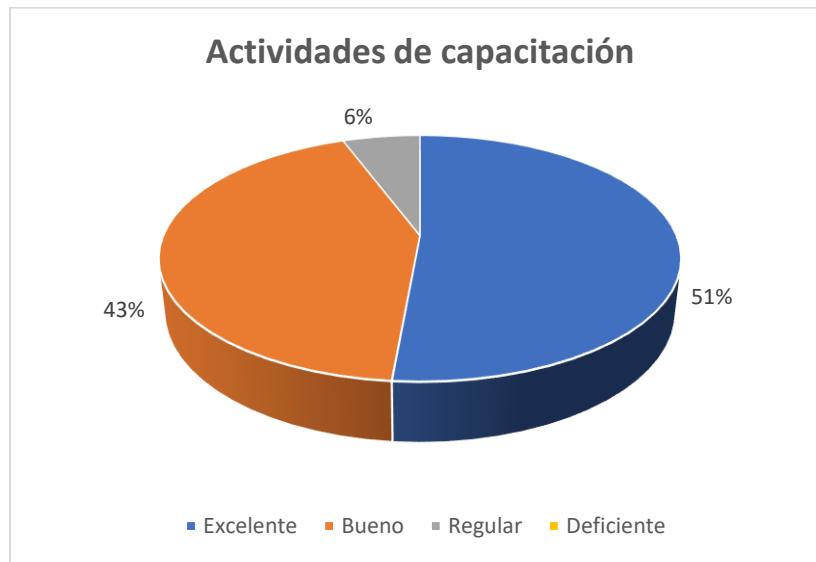
De los treinta y cinco (35) servidores, 19 contestaron que es excelente el ambiente físico, 13 que el ambiente físico es bueno y 3 describen el ambiente físico como regular.



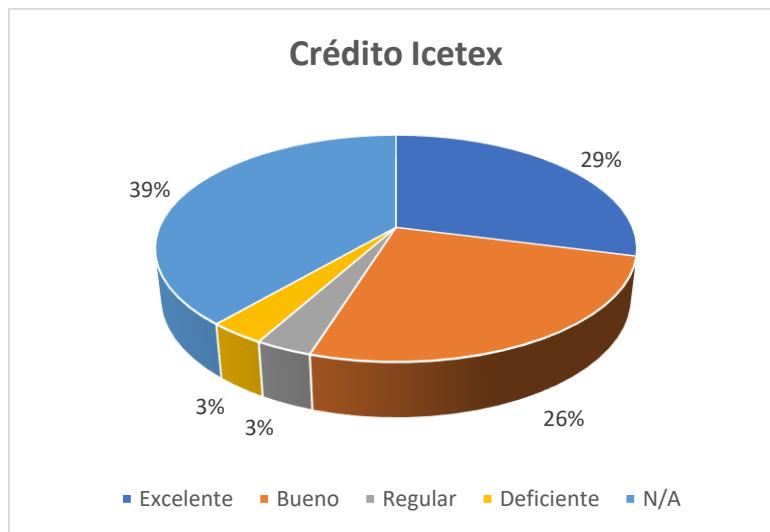
De los treinta y cinco (35) servidores, 25 contestaron que el horario de trabajo es excelente, 10 contestaron que es bueno, nadie contestó que es regular o malo.



De los treinta y cinco (35) servidores, 19 consideran que las actividades de bienestar son excelentes, 15 que son buenas y 1 que son regular.

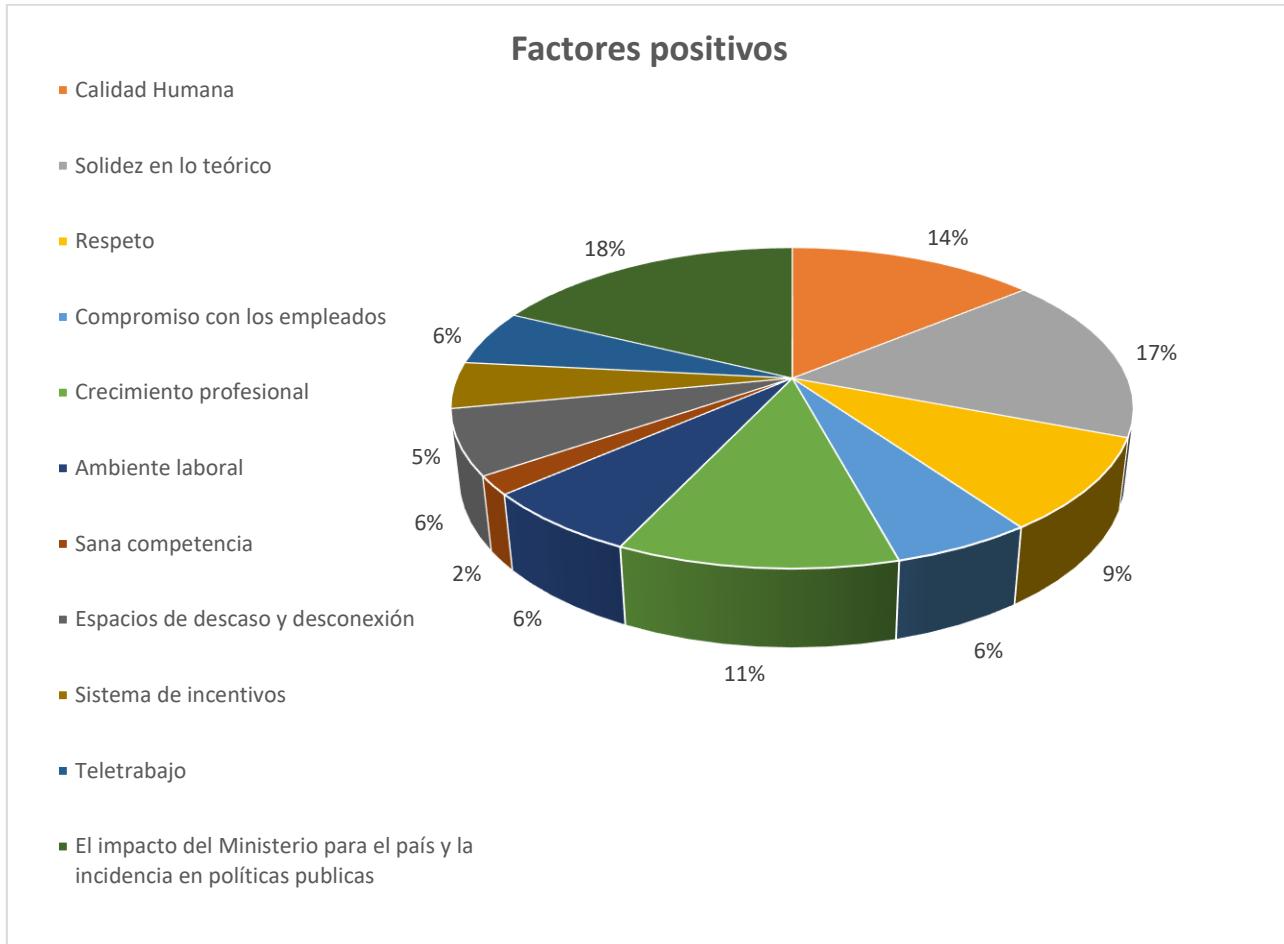


De los treinta y cinco (35) servidores, 18 consideran que las actividades de capacitacion son excelentes, 15 que son buenas y 2 que son regular.



De los treinta y cinco (35) servidores, 9 consideran que el credito Icetex es excelente, 8 que es bueno, 1 que es regular, otro que es deficiente y los refirieron que no aplicaban.

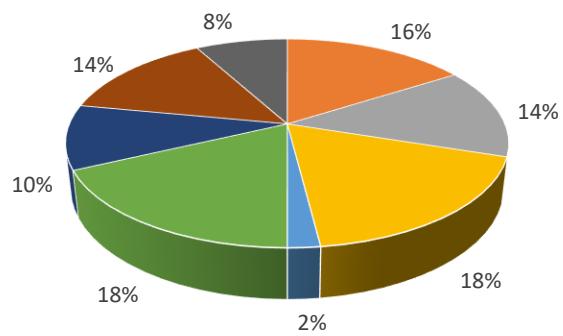
Se pidió a los Servidores públicos salientes que describieran los factores positivos que vieron en el Ministerio de Salud y Protección Social, el resultado fue el siguiente:



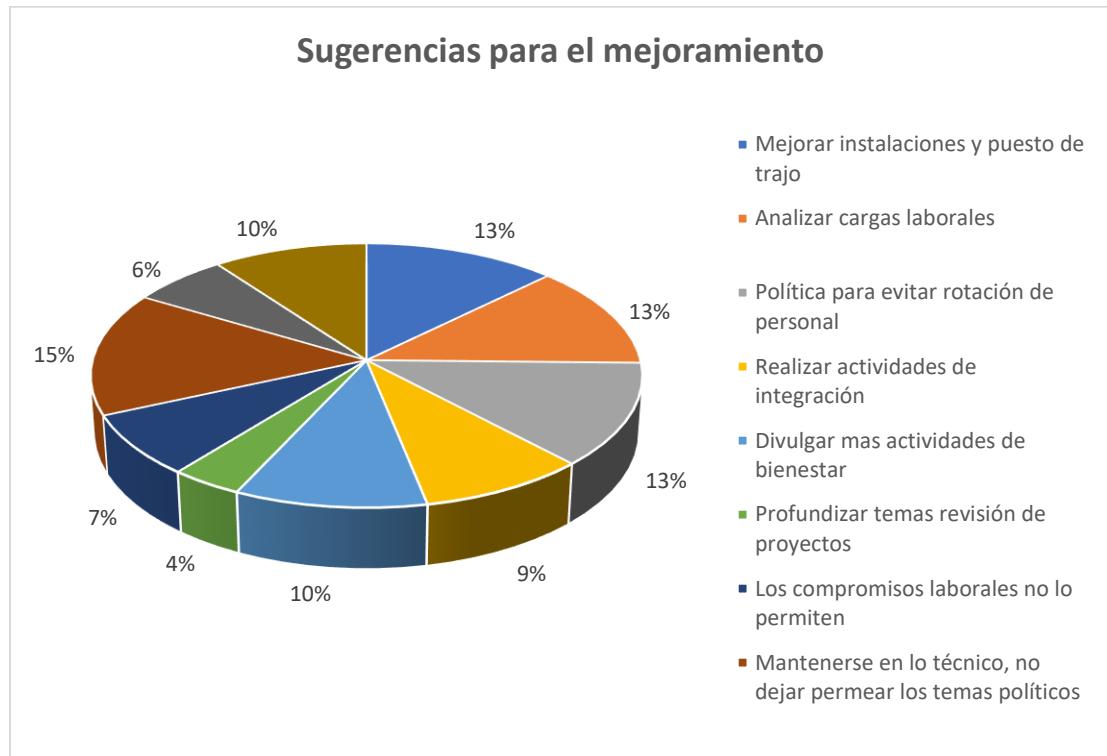
Describieron como factores negativos dentro del Ministerio:

### Factores negativos

- Desequilibrio cargas laborales
- Pocas posibilidades de ascender
- Cambios de jefes afectan los procesos
- Mejor ser contratista
- El buen desempeño no se refleja en incentivos
- Falta reconocimiento, hay mucha exigencia
- Falta de atención para fortalecer los procesos
- Decisiones con relación a proyectos de inversión

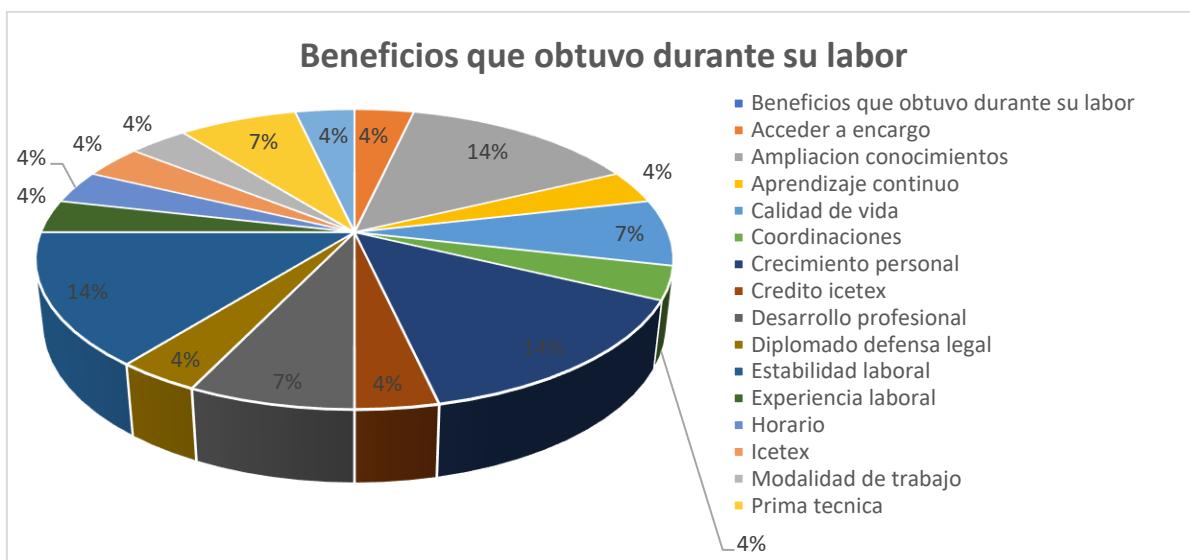


Los treinta y cinco (35) servidores públicos presentan sus sugerencias para el mejoramiento del Ministerio:

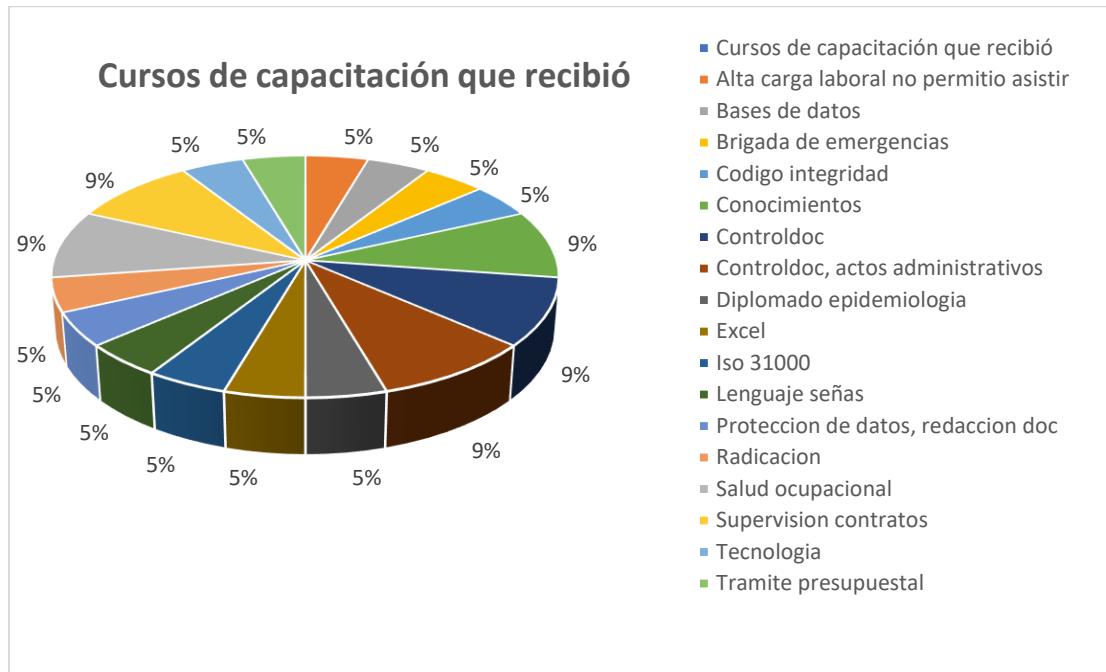


Se realizaron tres (3) preguntas abiertas a los servidores públicos a lo que ellos Respondieron:

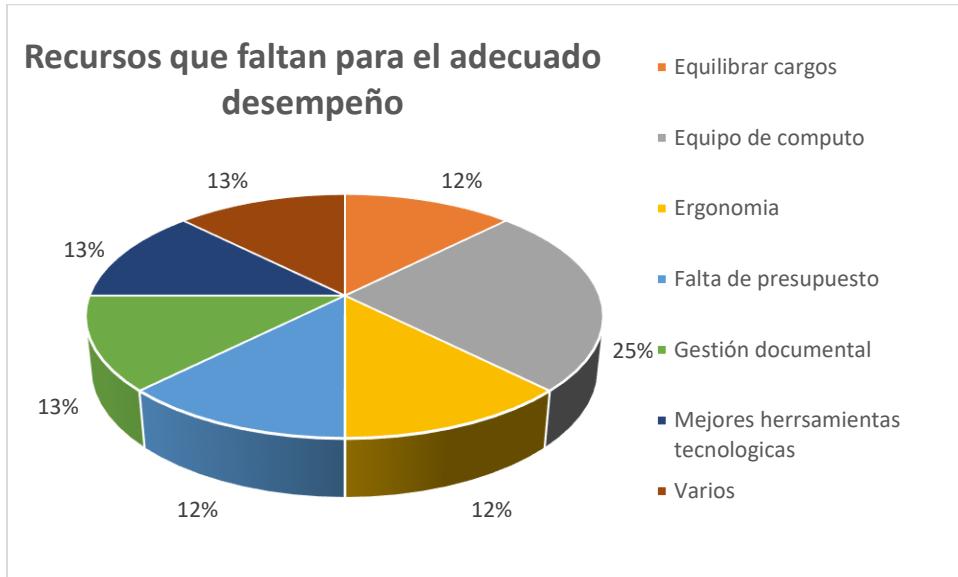
1. ¿Mencione los beneficios que obtuvo durante el tiempo laborado?



2. ¿Señale qué cursos de capacitación recibió?



3. ¿Indique qué recursos le faltaron para el adecuado desempeño de su trabajo?



Por último, el 91% de los servidores públicos entrevistados coinciden en que volverían a trabajar en el Ministerio de Salud y Protección Social: donde 32 respondieron que si volverían a trabajar en el Ministerio y 3 no respondieron

