



# PLAN ANUAL DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD. INS

**Elaborado por:** Grupo Gestión del Talento Humano- Secretaría  
General

**Revisado por:** Diana Rocío Rojas Lasso, Coordinadora Grupo  
Gestión del Talento Humano

**Elaborado por:**

Claudia Patricia Carreño Rivera

Profesional Especializado GTH

**COORDINADORA**

**Diana Rocío Rojas Lasso**

**SECRETARIO GENERAL**

**Juan Camilo Chavarro Marin**

El documento requirió revisión por la Oficina Asesora de Jurídica SI NO X

El documento requirió revisión por una instancia externa asesora SI NO X  
¿Cuál?

© enero de 2022

Instituto Nacional de Salud

Bogotá, Colombia

Av. Calle 26 No. 51-20

## Tabla de contenido

<b>Introducción</b> .....	4
<b>1. Objetivo General.</b> .....	5
1.1 Objetivos Específicos.....	5
<b>2. MARCO NORMATIVO.</b> .....	6
<b>3. DEFINICIONES</b> .....	12
<b>4. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL</b> .....	13
4.1 Conformación de la planta aprobada actual: .....	13
4.2 Conformación de la planta actual por nivel jerárquico.....	15
4.3 Provisión de planta:.....	16
4.4 Análisis de vacantes definitivas del plan anual de vacantes: .....	16
4.5 Seguimiento al plan anual de vacantes .....	30
4.6 Indicador- Evaluación: .....	31
<b>5. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS</b> .....	31
5.1 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: .....	31
5.2 Empleos de carrera administrativa: .....	32
5.3 Medidas de cobertura .....	32
5.3.1 Provisión empleos de libre nombramiento y remoción.....	32
5.3.2. Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación.....	33
5.4 Estimación de los costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto. ....	33
5.5. Seguimiento y medición del plan .....	33
5.6 Indicadores .....	33

## Introducción

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, en su artículo 15, numeral 2, señala en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: “a). *Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos*” y, b) “*Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano*”.

El artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance: 1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. 2. La 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 y 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento para programar la provisión de los empleos con **vacancia definitiva** donde se debe relacionar cantidad, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicar si pertenecen a la parte misional o de apoyo, para ser provistos; así como para la administración y actualización de la información sobre cargos vacantes, a fin de que las entidades públicas puedan programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva.

El artículo 17 la Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben elaborar planes anuales de previsión de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales. De la objetividad de dichos planes, se podrá tener una base técnica y real para que instancias como el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Comisión Nacional del Servicio Civil atiendan las demandas de las respectivas entidades (...).

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, dentro de las Políticas de Desarrollo Administrativo se encuentra la Gestión del Talento Humano, que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Desde esta perspectiva, la Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y, de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia, con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado, y las funciones de la Entidad.

## 1. Objetivo General.

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Instituto Nacional de Salud, con el fin de implementar estrategias de provisión interna de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar adicionalmente las necesidades de la planta, asumiendo las novedades que se presenten durante la vigencia, buscando disminuir el riesgo de que se altere el normal funcionamiento de las dependencias bajo las limitantes de la Ley de Garantías estableciendo la disponibilidad del personal necesario para que el Instituto cumpla a cabalidad con sus objetivos y funciones tal como lo requiere el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

### 1.1 Objetivos Específicos.

- ✓ Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva y de ser posible, en vacancia temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que puedan ser objeto de provisión dadas las restricciones de la ley de garantías y aquellas de carácter presupuestal.
- ✓ 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.
- ✓ Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación, formación y desarrollo integral.

El plan busca mejorar los procesos de gestión del Talento Humano del INS, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción en el servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, el Instituto Nacional de Salud, desarrollará el Plan Anual de Vacantes - PAV, teniendo en cuenta las políticas del Departamento

Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regulan la materia.

## 2. MARCO NORMATIVO.

Las principales normas en las que se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleados de la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, es entre otras las siguientes:

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN
LEY	909	2004	Literal b), artículo 15, relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe “Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”.
Ley	1960	2019	<p>ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:</p> <p>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.</p> <p>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</p>

			<p>en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.</p> <p>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. PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley. PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.</p>
Decreto Ley	760	2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
Decreto Ley	4567	2011	Artículo 1°. En la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de la Rama Ejecutiva del orden nacional y de los niveles diferentes al técnico y al asistencial, sin perjuicio de la discrecionalidad propia de la naturaleza del empleo, se tendrán en cuenta la transparencia en los procesos de vinculación de servidores, las competencias laborales, el mérito, la capacidad y experiencia, las calidades personales y su capacidad en relación con las funciones y responsabilidades del empleo.
Decreto	2482	2012	“Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto en el literal c) del artículo 3°.

			<p>dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión 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 otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.</p>
<p><b>Decreto</b></p>	<p>1083</p>	<p>2015</p>	<p>“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</p>

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 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.

“Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”.

“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”
<b>Decreto</b>	648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
<b>Decreto</b>	498	2020	Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden: <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.</li> <li>2. 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.</li> <li>3. 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.</li> </ul>

			<p>4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.</p> <p>Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.</p>
<p><b>Directiva Presidencial</b></p>	<p>03</p>	<p>2006</p>	<p>En desarrollo de la facultad constitucional señalada en el artículo 189 de la Constitución Política, de Suprema Autoridad Administrativa y de conformidad con lo establecido en los Decretos 2539 y 1601 de 2005, sin perjuicio de la facultad nominadora, y con el fin de contribuir a la profesionalización de la administración pública, a la transparencia en los procesos de vinculación de servidores del Estado y al control ciudadano de los actos de la administración, los destinatarios de la presente Directiva, a partir de la fecha, deberán atender la siguiente instrucción:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toda designación en empleos de libre nombramiento y remoción, así como los contratos de asesoría y consultoría, deberán estar precedida de la publicación de la hoja de vida de las personas que vayan a ser nombradas, en las páginas web de la Entidad correspondiente y del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.</li> <li>2. Para el efecto, las Entidades deberá enviar al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República las respectivas hojas de vida, junto con los antecedentes disciplinarios, penales y fiscales, con la debida anticipación.</li> <li>3. Antes de su designación, las hojas de vida deberán permanecer durante tres (3) días en la página web de la respectiva entidad y del</li> </ol>

			<p>DAPRE, para el conocimiento de la ciudadanía y la formulación de observaciones al respecto.</p> <p>4. Pasados los tres (3) días y tras la consideración y evaluación positiva de los comentarios ciudadanos recibidos, la autoridad nominadora podrá formalizar la designación correspondiente.</p>
--	--	--	--

### 3. DEFINICIONES

- **Carrera Administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).
- **Empleo público:** Es 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. (artículo 19 Ley 909 de 2004).
- **Encargo:** Es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera que, si cumplen con los requisitos, el nominador que los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.
- **FURAG:** El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.
- **Matriz GETH:** Matriz de gestión estratégica de talento humano.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los

articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

- **Nombramiento Ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).
- **Nombramiento Provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- **Vacante Definitiva:** Aquella que no cuenta 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 de 2004.
- **Vacante Temporal:** Aquella sobre la cual 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, y otras)

## 4. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

### 4.1 Conformación de la planta aprobada actual:

La planta de personal aprobada para el Instituto Nacional de Salud mediante el Decreto 2775 de 2012, está conformada por un total de cuatrocientos setenta y siete (477) empleos distribuidos de la siguiente forma:

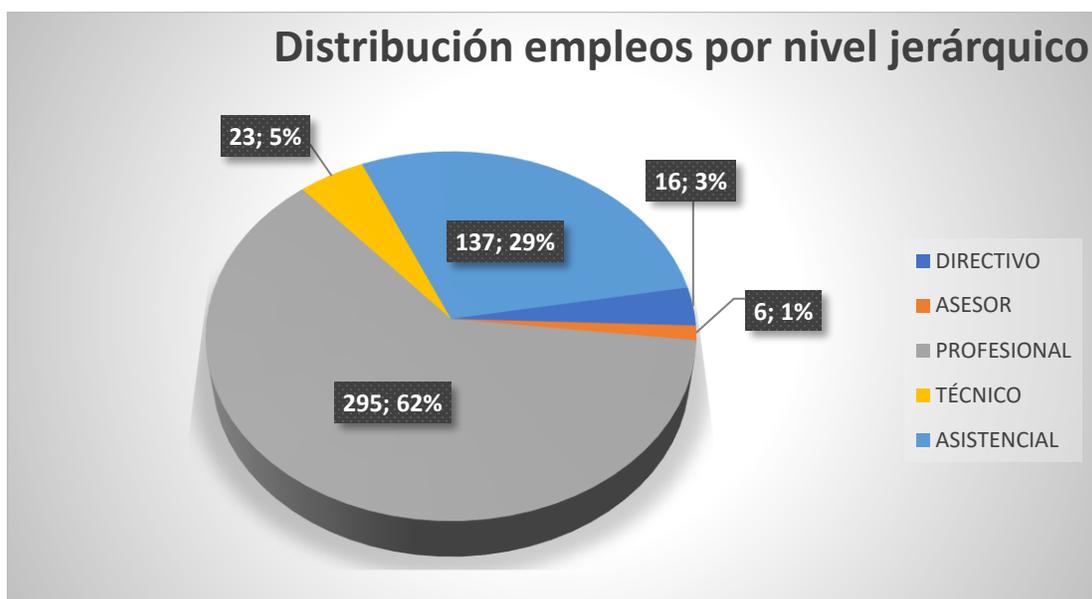
No. de cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado
<b>DESPACHO DEL DIRECTOR</b>			
1 (Uno)	Director General	0015	24
4 (Cuatro)	Asesor	1020	10
1 (Uno)	Profesional Especializado	2028	19
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	11
2 (Dos)	Técnico	3100	18
1 (Uno)	Conductor Mecánico	4103	14
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
1 (Uno)	Secretario General	0037	19
5 (Cinco)	Director Técnico	0100	19
2 (Dos)	Jefe de Oficina	0137	16
7 (Siete)	Subdirector Técnico	0150	15
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	11
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	1045	11
23 (Veintitrés)	Profesional Especializado	2028	23
29 (Veintinueve)	Profesional Especializado	2028	22
8 (Ocho)	Profesional Especializado	2028	21
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	20
62 (Sesenta y dos)	Profesional Especializado	2028	19
6 (Seis)	Profesional Especializado	2028	18
12 (Doce)	Profesional Especializado	2028	17
19 (Diez y nueve)	Profesional Especializado	2028	15
4 (Cuatro)	Profesional Especializado	2028	14
1 (Uno)	Profesional Especializado	2028	13
48 (Cuarenta y ocho)	Profesional Universitario	2044	11
19 (Diez y nueve)	Profesional Universitario	2044	09
40 (Cuarenta)	Profesional Universitario	2044	07
17 (Diez y siete)	Profesional Universitario	2044	05
2 (Dos)	Profesional Universitario	2044	03
1 (Uno)	Analista de Sistemas	3003	17
3 (Tres)	Técnico	3100	18
2 (Dos)	Técnico	3100	17
8 (Ocho)	Técnico	3100	08
3 (Tres)	Técnico Operativo	3132	14
3 (Tres)	Técnico Operativo	3132	12
1 (Uno)	Técnico Operativo	3132	10
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	22
5 (Cinco)	Secretario Ejecutivo	4210	20
3 (Tres)	Operario Calificado	4169	17
11 (Once)	Operario Calificado	4169	13
8 (Ocho)	Auxiliar Administrativo	4044	14
4 (Cuatro)	Auxiliar Administrativo	4044	12
12 (Doce)	Auxiliar Administrativo	4044	10
2 (Dos)	Auxiliar Administrativo	4044	08

No. de cargos	Dependencia y denominación del cargo	Código	Grado
5 (Cinco)	Secretario	4178	12
4 (Cuatro)	Secretario	4178	11
1 (Uno)	Secretario	4178	10
1 (Uno)	Secretario	4178	09
4 (Cuatro)	Conductor Mecánico	4103	13
5 (Cinco)	Conductor Mecánico	4103	11
9 (Nueve)	Auxiliar de Servicios Generales	4064	17
2 (Dos)	Auxiliar de Servicios Generales	4064	15
23 (Veintitrés)	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11
36 (Treinta y seis)	Auxiliar de Servicios Generales	4064	09

#### 4.2 Conformación de la planta actual por nivel jerárquico

Según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Nivel Jerárquico	No. de empleos	Participación
DIRECTIVO	16	3%
ASESOR	6	1%
PROFESIONAL	295	62%
TÉCNICO	23	5%
ASISTENCIAL	137	29%
<b>Total general</b>	<b>477</b>	<b>100%</b>



#### 4.3 Provisión de planta:

Con corte al 30 de diciembre de 2021, la planta estaba provista en un 82%, es decir, existían 393 servidores ejerciendo sus funciones.

#### ESTADO DE LOS CARGOS EN LA PLANTA:

CARGOS PROVISTOS	393
CARGOS VACANTES NO PROVISTOS (temporales y definitivas)	84
CARGOS TOTALES	477

Lo anterior implica que la planta tiene vacantes definitivas y temporales por proveer que sumadas corresponden a 84 empleos, es decir el 18% de la planta aprobada se encuentra pendiente por proveer.

#### 4.4 Análisis de vacantes definitivas del plan anual de vacantes:

Para la vigencia 2022, el Plan Anual de Vacantes tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-.

En él se incluye la relación de los empleos en **vacancia definitiva de carrera administrativa** que se presentan por cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

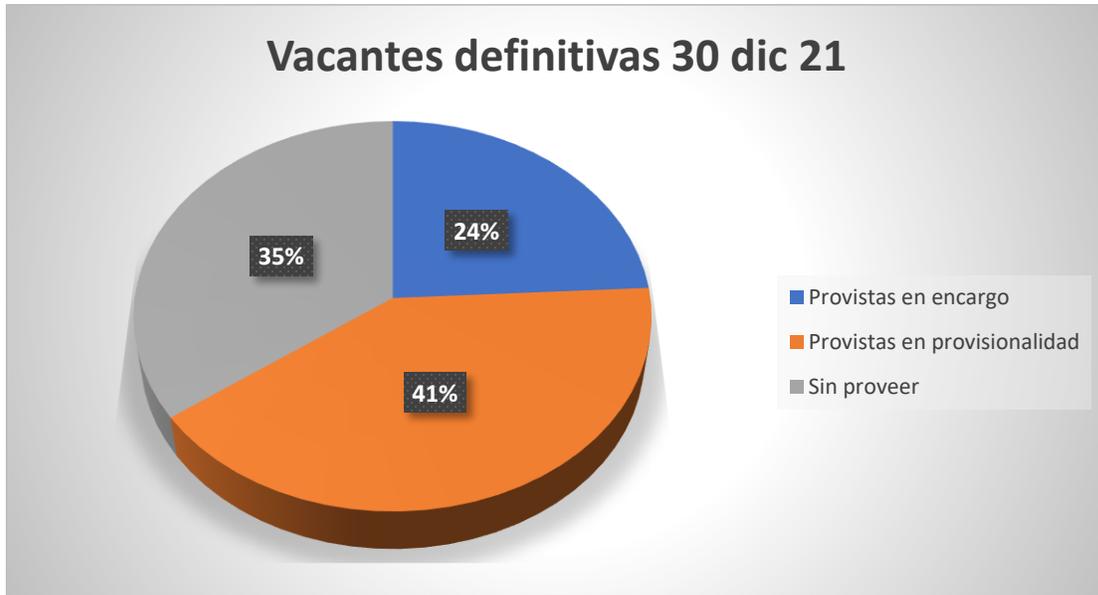
Con corte a 30 de diciembre de 2021, la situación de las **vacantes definitivas de carrera administrativa** de la planta de personal del INS fue la siguiente:

#### CARACTERIZACIÓN DE LAS VACANCIAS DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

A 30 de diciembre de 2021:

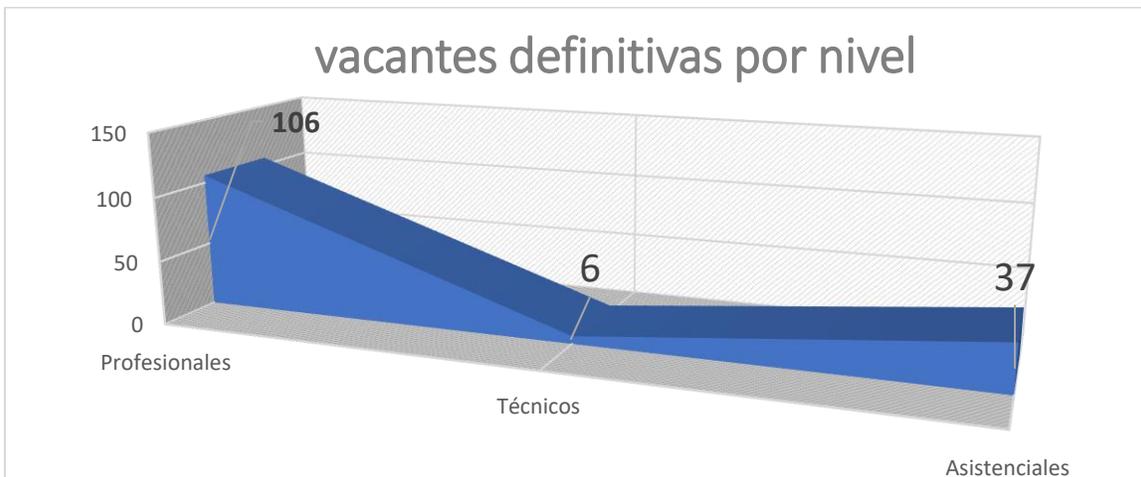
Provistas en encargo	36
Provistas en provisionalidad	61

Sin proveer	52
<b>Total</b>	<b>149</b>



**DISTRIBUCIÓN DE LAS VACANCIAS DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVELES A 30 de diciembre de 2021:**

Profesionales	106
Técnicos	06
Asistenciales	37
<b>Total</b>	<b>149</b>



Las vacantes definitivas que se describen a continuación se encuentran en su totalidad reportadas tanto a través del FURAG como a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Sistema para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad- SIMO-

Lo anterior de acuerdo con lo establecido en la Circular Externa 0011 de 2021, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y prerrequisito para efectuar el estudio para provisión a través de la figura de encargo y por ende de nombramiento provisional de ser el caso.

Asimismo, es importante tener en cuenta que desde febrero de 2021, en cumplimiento de la normativa vigente sobre apropiación de los recursos para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrea administrativa, en especial, el Decreto 051 de 2018, suscrito entre otros por el Presidente de la República y el Ministerio de Hacienda, norma que en su artículo 30 adicionó el artículo 2.2.6.34, previendo en sus incisos cuarto y quinto el deber a cargo de las entidades del orden nacional de apropiar el monto de los recursos y a cargo de las entidades del orden territorial de priorizar el gasto, con el fin de adelantar los concursos de méritos, el Grupo Gestión del Talento Humano ha venido remitiendo al Grupo Gestión Financiera y la Oficina Asesora de Planeación de la entidad, la actualización del costo proyectado para cubrir las vacantes definitivas que posee la entidad con corte a cada semestre, con proyecciones adicionales previstas de acuerdo con las novedades de personal reportadas y en curso, con el fin de que sean incluidos en los anteproyectos de presupuesto presentados al Ministerio de Hacienda.

El próximo mes de febrero de 2022, se emitirá actualización del costo con las vacantes definitivas que se encuentren a la fecha y los empleos adicionales de los que se prevea su posible vacancia para la solicitud de recursos en el presupuesto del año 2024, hasta que sean aprobados los recursos para su realización.

El detalle de las **vacancias definitivas en carrera administrativa** que se esperan proveer a través de concurso público de méritos es la siguiente:

**DETALLES DE LAS VACANCIAS DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.  
ESTAS VACANTES SON LAS QUE SE TIENEN EN CUENTA PARA LOS  
CONCURSOS PÚBLICOS DE MÉRITO**

**A 30 diciembre de 2021:**

<b>N°</b>	<b>DENOMINACIÓN DEL CARGO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>TIPO DE VACANTE (NO VACANTE, DEFINITIVA, TEMPORAL)</b>	<b>ESTADO DEL CARGO</b>
-----------	-------------------------------	---------------	--------------	---	-------------------------

1	Profesional Especializado	2028	23	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
2	Profesional Especializado	2028	23	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
3	Profesional Especializado	2028	23	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
4	Profesional Especializado	2028	22	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
5	Profesional Especializado	2028	22	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
6	Profesional Especializado	2028	22	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
7	Profesional Especializado	2028	21	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
8	Profesional Especializado	2028	21	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
9	Profesional Especializado	2028	19	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
10	Profesional Especializado	2028	19	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
11	Profesional Universitario	2044	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
12	Profesional Especializado	2028	19	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
13	Profesional Especializado	2028	19	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
14	Profesional Especializado	2028	19	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL

15	Profesional Especializado	2028	19	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
16	Profesional Especializado	2028	18	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
17	Profesional Especializado	2028	19	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
18	Profesional Especializado	2028	19	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
19	Profesional Especializado	2028	19	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
20	Profesional Especializado	2028	18	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
21	Profesional Especializado	2028	18	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
22	Profesional Especializado	2028	17	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
23	Profesional Especializado	2028	17	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
24	Profesional Especializado	2028	17	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
25	Profesional Especializado	2028	15	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
26	Profesional Especializado	2028	15	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
27	Profesional Especializado	2028	15	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO

28	Profesional Especializado	2028	15	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
29	Profesional Especializado	2028	15	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
30	Profesional Especializado	2028	15	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
31	Profesional Especializado	2028	15	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
32	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
33	Profesional Especializado	2028	14	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
34	Profesional Especializado	2028	14	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
35	Profesional Especializado	2028	13	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
36	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
37	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
38	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
39	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
40	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
41	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL

42	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
43	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
44	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
45	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
46	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
47	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
48	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
49	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
50	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
51	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
52	Profesional Universitario	2044	5	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
53	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
54	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
55	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER

56	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
57	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
58	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
59	Profesional Universitario	2044	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
60	Profesional Universitario	2044	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
61	Profesional Universitario	2044	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
62	Profesional Universitario	2044	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
63	Profesional Universitario	2044	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
64	Profesional Universitario	2044	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
65	Profesional Universitario	2044	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
66	Profesional Universitario	2044	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
67	Profesional Universitario	2044	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
68	Profesional Universitario	2044	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER

69	Profesional Universitario	2044	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
70	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
71	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
72	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
73	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
74	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
75	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
76	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
77	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
78	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
79	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
80	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
81	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL

82	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
83	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
84	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
85	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
86	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
87	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
88	Auxiliar Administrativo	4044	10	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
89	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
90	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
91	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
92	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
93	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
94	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL

95	Profesional Universitario	2044	5	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
96	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
97	Profesional Universitario	2044	5	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
98	Profesional Universitario	2044	5	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
99	Profesional Universitario	2044	5	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
100	Profesional Universitario	2044	5	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
101	Profesional Universitario	2044	5	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
102	Profesional Universitario	2044	5	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
103	Profesional Universitario	2044	5	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
104	Profesional Universitario	2044	5	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
105	Profesional Universitario	2044	3	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
106	Profesional Especializado	2028	15	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
107	Técnico	3100	17	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
108	Técnico	3100	8	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER

109	Técnico	3100	8	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
110	Profesional Universitario	2044	7	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
111	Técnico	3100	8	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
112	Técnico	3100	8	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
113	Técnico Operativo	3132	14	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
114	Secretario Ejecutivo	4210	22	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
115	Secretario Ejecutivo	4210	20	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
116	Operario Calificado	4169	17	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
117	Operario Calificado	4169	13	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
118	Operario Calificado	4169	13	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
119	Operario Calificado	4169	13	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
120	Operario Calificado	4169	13	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
121	Auxiliar Administrativo	4044	14	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER

122	Auxiliar Administrativo	4044	14	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
123	Auxiliar Administrativo	4044	10	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
124	Auxiliar Administrativo	4044	10	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
125	Auxiliar Administrativo	4044	10	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
126	Auxiliar Administrativo	4044	8	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
127	Secretario	4178	12	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
128	Secretario	4178	12	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
129	Secretario	4178	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
130	Conductor Mecánico	4103	13	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
131	Profesional Especializado	2028	19	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
132	Conductor Mecánico	4103	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
133	Conductor Mecánico	4103	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
134	Auxiliar de Servicios Generales	4064	17	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO

135	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
136	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
137	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO EN ENCARGO
138	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
139	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
140	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
141	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
142	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
143	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
144	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
145	Conductor Mecánico	4103	11	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA SIN PROVEER
146	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL

147	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
148	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL
149	Auxiliar de Servicios Generales	4064	9	VACANTE DEFINITIVA	CARRERA PROVISTO POR PROVISIONAL

#### 4.5 Seguimiento al plan anual de vacantes

El plan anual de vacantes establece el seguimiento que el Grupo Gestión del Talento Humano realiza al comportamiento de la planta de personal, el cual se efectúa teniendo en cuenta las siguientes acciones, las cuales hacen parte integral de la Matriz GTH y se evidencian a través de diferentes matrices, así:

- **Planta de personal global y por grupos internos de trabajo:** El Grupo Gestión del Talento Humano cuenta con mecanismos electrónicos (hoja de cálculo Excel) que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global y los grupos internos de trabajo. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** Se cuenta con la hoja de cálculo y el sistema de nómina que permiten identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con una matriz de titulares y encargos de la planta global que identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos y con la hoja de cálculo en Excel; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo conocer qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.
- **Caracterización de los servidores del Instituto:** El Grupo Gestión del Talento Humano administra una matriz con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz

se actualiza cuando se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

#### 4.6 Indicador- Evaluación:

Semestralmente se efectuará el seguimiento del plan, para determinar la situación de las vacantes definitivas en la entidad y se presentará y publicará a la ciudadanía, el informe de seguimiento respectivo.

El indicador semestral con el que se medirá la gestión de las vacantes definitivas será el siguiente:

$(\text{Total vacantes definitivas de carrera administrativa reportadas en SIMO en el semestre} / \text{Total vacantes definitivas de carrera administrativa en el INS en el semestre}) \times 100\%$

### 5. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El Grupo de Gestión del Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de prepensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de una dependencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presenta el análisis del estado de la planta del Instituto, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles, todo ello con corte al 30 de diciembre de 2021 lo que permite identificar en qué nivel se encuentran las necesidades de personal.

#### 5.1 Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:

NIVEL	ENCARGO	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	COMISION LNYR	VACANTE	TOTAL/ NIVEL
<b>Directivo</b>	0	14	2	0	<b>16</b>
<b>Asesor</b>	0	5	1	0	<b>6</b>
<b>Profesional</b>	0	2	0	0	<b>2</b>
<b>Técnico</b>	0	2	0	0	<b>2</b>

<b>Asistencial</b>	0	0	0	1	1
<b>Total Empleos</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>27</b>

## 5.2 Empleos de carrera administrativa:

<b>NIVEL</b>	<b>ENCARGO</b>	<b>PROPIEDAD</b>	<b>PROVISIONAL</b>	<b>VACANTE</b>	<b>TOTAL/NIVEL</b>
<b>Profesional</b>	27	160	44	62	<b>293</b>
<b>Técnico</b>	03	11	02	05	<b>21</b>
<b>Asistencial</b>	14	83	23	16	<b>136</b>
<b>Total Empleos</b>	<b>44</b>	<b>254</b>	<b>69</b>	<b>83</b>	<b>450</b>

## 5.3 Medidas de cobertura

De acuerdo con las anteriores tablas y gráficas, se fortalecerá el proceso de estudio de las vacantes que presupuestalmente sean posibles mediante la figura de encargo y cuando se termine la restricción por Ley de Garantías, excepcionalmente la vinculación mediante nombramiento provisional.

Para las demás vacantes, la entidad ha adoptado medidas internas y externas de cobertura:

**Internas como:** capacitación y desarrollo del personal, reubicación de servidores, encargos y comisiones y en algunos casos, transferencias de conocimiento.

**Externas como:** la contratación de personal.

### 5.3.1 Provisión empleos de libre nombramiento y remoción

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 la ley 909 de 2004, sin perjuicio de la provisión transitoria a través del encargo.

### 5.3.2. Proyecciones de retiro del servicio por edad de retiro forzoso o jubilación

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el Grupo Gestión del Talento Humano del Instituto Nacional de Salud analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2022 se retirarán por haber sido reconocida su pensión seis (6) servidores generando cinco (5) vacantes definitivas.

De los demás servidores que cuentan por lo menos con la edad de pensión, ningún otro servidor manifestó, a 30 de diciembre de 2021, su intención de retiro por jubilación y para el año 2022 uno (1) está proyectado para que salga por cumplimiento de la edad de retiro forzoso.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se generen por la dinámica de personal y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

### 5.4 Estimación de los costos de personal y aseguramiento de su financiación en el presupuesto.

Para la vigencia 2022, el presupuesto aprobado en la Ley de presupuesto para gastos de personal por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público es de **\$36.929.953.000,00** el cual cubre los costos de la planta activa a 31 de diciembre de 2021 y permite la posibilidad de provisión de algunas de las vacantes que posee la entidad, alrededor del 30%

### 5.5. Seguimiento y medición del plan

El Grupo Gestión del Talento Humano realizará el seguimiento y evaluación del presente Plan. Toda vez que el presente Plan está integrado al Plan Estratégico y al Plan Anual de vacantes el seguimiento se realizará semestralmente, mediante un informe semestral.

Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano como son:

- FURAG - MIPG
- Matriz GETH – MIPG

### 5.6 Indicadores



(Total empleos provistos en el semestre / 30% del Total empleos pendientes por proveer al 30 de diciembre de 2021) x 100%