



PLAN ANUAL DE VACANTES 2021

Martha Cecilia Castrillon Suarez

Gerente ESE Metrosalud

Dirección de taletto humano

29/01/2021



Alcaldía de Medellín

Código:	PA02 PL 05
Versión:	02
Vigente partir de:	a 22/01/2020
Página:	2 de 21

PLAN ANUAL DE VACANTES



Contenido

1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL	3
2. POLÍTICAS RELACIONADAS	3
3. INTRODUCCIÓN	4
4. OBJETIVOS	4
4.1 GENERAL	4
4.2 ESPECÍFICOS.....	5
5. MARCO NORMATIVO DEL PLAN	5
6. MARCO TEÓRICO DEL PLAN	7
8. DESARROLLAR EL PLAN	13
9. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN	19
9.1 PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN DEL PLAN DE VACANTES.....	19
9.2 DIVULGACIÓN DEL PLAN OPERATIVO	19
9.3 SEGUIMIENTO A LA EJECUCIÓN DEL PLAN.....	19
10. PLAN DE MEJORA SEGÚN METODOLOGÍA DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL	19
11. MODIFICACIÓN Y/O AJUSTES AL PLAN	19
12. DEFINICIONES O CONCEPTOS	20
13. BIBLIOGRAFÍA	20
14. ANEXOS	20
16. DOCUMENTOS RELACIONADOS:	21

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05	PLAN ANUAL DE VACANTES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	22/01/2020		
Página:	3 de 21		

1. Plataforma Estratégica Y Contenido Institucional

Misión, Visión Ventaja competitiva, Promesa de valor, Objetivos corporativos, Competencias corporativas. Ver enlace <http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/institucional>

Principios y valores corporativos. Ver enlace: <http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/principios-y-valores>

Organigrama institucional. Ver enlace: <http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/organigrama>

Mapa de procesos. Ver enlace: <http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/estructura-de-procesos>

Deberes y Derechos de los usuarios. Ver enlace

2. Políticas Relacionadas

2.1 Política de Talento Humano

La ESE Metrosalud se compromete con el ingreso, el mantenimiento y el desarrollo integral de los servidores, a través de la identificación, planeación, implementación y evaluación de las estrategias del proceso de Gestión de Talento Humano, fundamentados en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes, programas y proyectos organizacionales, con el fin de fortalecer la cultura corporativa, el clima organizacional, las competencias y el bienestar de los colaboradores.

2.3 Articulación del plan con otros planes a nivel interno y externo a la institución.

El Plan de Vacantes se articula con otros planes estratégicos, que dan cuenta de proyectos corporativos.

- Plan de Desarrollo 2021-2025
- Plan de Gestión
- Plan de acción de la vigencia

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	4 de 21

PLAN ANUAL DE VACANTES



3. Introducción

El Plan Anual de Vacantes, es un Instrumento que tiene como objetivo actualizar la información de los cargos vacantes de la ESE Metrosalud, de tal forma que sea posible mantener un orden que permita la planeación del Talento Humano.

Así, para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se han tenido en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para este fin, de tal forma que sea posible la adecuada administración de personal al interior de la Entidad, considerando las necesidades del servicio.

En el Plan Anual de Vacantes se incluye la relación de los empleos con vacancia definitiva y temporal cuya provisión será autorizada por el nominador de la Entidad considerando las necesidades y requerimientos de la misma.

Se hace preciso indicar que la Comisión Nacional del Servicio Civil viene agotando desde el año 2015, las fases para el desarrollo del concurso abierto de méritos que tiene por objeto proveer definitivamente los empleos vacantes del Sistema General de Carrera Administrativa de la ESE Metrosalud, de tal forma que la Entidad se ve en la obligación de mantener actualizada la información en cuanto a las vacantes existentes, puesto que puede requerirse la misma en forma inmediata, situación que la debida implementación de un Plan de Vacantes Anual nos permite atender con facilidad y en el menor tiempo.

Con el diseño y la implementación del Plan Anual de Vacantes, se espera mantener actualizada la información de las vacantes disponibles, no solo para la provisión de las mismas, sino para responder de manera eficiente en caso de un requerimiento en relación con el particular, ya sea de la Comisión Nacional del Servicio Civil o del Departamento Administrativo de la Función Pública.

4. Objetivos

4.1 General

Planear el Talento Humano de la ESE Metrosalud en el corto y mediano plazo que permita mantener actualizada la información de la planta de cargos, para la toma de decisiones frente a la procesos de la entidad.

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05	PLAN ANUAL DE VACANTES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	22/01/2020		
Página:	5 de 21		

4.2 Específicos

- Cubrir las necesidades de personal para el periodo, considerando los procedimientos de ingreso, permanencia, capacitación y formación.
- Identificar los requerimientos de personal de planta definiendo la forma provisión de las vacantes de manera oportuna.
- Valorar el recurso humano desde el punto de vista presupuestal, lo que permite cumplir con las obligaciones laborales de manera oportuna.

5. Marco Normativo del plan

El Plan Anual de Vacantes de la ESE Metrosalud, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 que en su artículo 17 establece que todas las Unidades de Personal debe elaborar su plan anual de Empleos vacantes, el cual forma parte integral del Plan Estratégico de Recursos Humano, como nexos obligado para la formulación de la estrategia organizativa de la Entidad pública.

Así mismo, la aludida Ley 909 de 2004, en su Título IV establece el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público, y en el Título V lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera y en general con la provisión de las vacantes, específicamente en sus Artículos 24, 25 y 26, la citada ley consagra:

“Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos 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 sea sobresaliente. El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que acreditándolos desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Los empleos 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

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	02
Vigente partir de:	a 22/01/2020
Página:	6 de 21

PLAN ANUAL DE VACANTES



los requisitos y el perfil para su desempeño. En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva".

"Artículo 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera".

"Artículo 26. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática.

Finalizado el término por el cual se otorgó la comisión, el de su prórroga o cuando el empleado renuncie al cargo de libre nombramiento y remoción o sea retirado del mismo antes del vencimiento del término de la comisión, deberá asumir el empleo respecto del cual ostenta derechos de carrera. De no cumplirse lo anterior, la entidad declarará la vacancia de este y lo proveerá en forma definitiva. De estas novedades se informará a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En estos mismos términos podrá otorgarse comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período a los empleados de carrera que obtengan evaluación del desempeño satisfactoria".

En este marco normativo, la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC ha expedido circulares al respecto, destacándose la Circular No. 005 del 23 de Julio de 2012, la cual contiene instrucciones en Materia de Provisión Definitiva de Empleos de Carrera y Trámite para la Provisión Transitoria como Medida Subsidiaria y, de igual forma, la Circular No. 003 del 11 de Junio de 2014 que hace referencia a los "Efectos del Auto de fecha 5 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, mediante el cual suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular No. 005 de 2012 de la CNSC", relacionada con las autorizaciones que emita la CNSC frente a la provisión de empleos mediante las figuras de encargo y nombramiento provisional.

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05	PLAN ANUAL DE VACANTES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	22/01/2020		
Página:	7 de 21		

Para finalizar, el tema objeto de análisis, ha sido regulado de manera reciente por el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y Decreto 648 de 2017, precisando lo señalado en este acápite.

La ESE Metrosalud considera y aplica lo establecido en la Ley 1960 del 27 de junio de 2019 y la Circular Conjunta del DAFP con la CNSC 20191000000117 del 29 de julio de 2019, realizando el instructivo de Gestión de Encargos código IN0602010319, teniendo como objetivo principal formalizar los encargos de servidores de carrera de acuerdo con los requerimientos institucionales con el fin de mantener actualizada la información de los diferentes empleos de Metrosalud en cumplimiento de la normativa vigente

6. Marco Teórico del plan

El marco de referencia en materia de carrera administrativa de la ESE Metrosalud, se establece en coherencia con la Ley 909 2004 y el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, Ley 1960 del 27 de junio de 2019 y la Circular Conjunta del DAFP con la CNSC 20191000000117 del 29 de julio de 2019, los cuales determinan el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público.

Así, para abordar un análisis en relación con las vacantes, se hace preciso en primera instancia, indicar que la normatividad contempla una clasificación de las mismas que determinan el procedimiento a seguir en relación con la provisión, de esta manera, ha establecido la ley que hay dos tipos de vacantes así:

- **Vacantes Temporales:** Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley tales como las licencias, encargos, comisiones, ascenso.
- **Vacantes Definitivas:** Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

Aclarado lo anterior, debe traerse a colación lo establecido en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, el cual consagra de manera textual que *“Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera”*.

Ahora bien, cuando se trate de vacantes definitivas están serán provistas una vez se haya agotado el concurso de méritos convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil o de

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05	PLAN ANUAL DE VACANTES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	22/01/2020		
Página:	8 de 21		

manera temporal a través de nombramientos en provisionalidad hasta que se agote el mencionado concurso.

Bajo este entendido la ESE Metrosalud adelantará durante la vigencia la provisión de empleos de carrera administrativa que se encuentren vacantes, actividad que se realizará mediante las figuras de nombramientos provisionales en el caso de las vacantes temporales hasta que secén las situaciones administrativas que dieron lugar a ellas y en el caso de las vacantes definitivas hasta tanto se haya agotado en su totalidad el concurso de mérito que actualmente viene adelantando la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En efecto, en razón a los conceptos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública, respecto a la obligatoriedad de la ESE Metrosalud de adelantar el proceso de concurso para proveer los cargos de manera definitiva, fueron reportadas las vacantes definitivas atendiendo los lineamientos impartidos desde las mencionadas Entidades y actualmente se revisan las condiciones presupuestales necesarias para viabilizar este proceso en vigencia futura.

Ahora bien, con el objeto de identificar las vacantes de manera adecuada, se hace preciso indicar que la ESE Metrosalud, mediante el Acuerdo 271 de 2015, por medio del cual se adopta el régimen de Administración de Personal de la ESE, emanado de la Junta Directiva, considerando la estructura administrativa de la Entidad, recogió lo establecido en el Decreto 785 de 2005, en cuanto a la clasificación de los empleos, sistema de nomenclatura, funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004, los cuales han sido clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial, según lo establecido en el artículo 4, que se procede a transcribir:

“Artículo 4°. Naturaleza general de las funciones. A los empleos agrupados en los niveles jerárquicos de que trata el artículo anterior, les corresponden las siguientes funciones generales:

4.1. *Nivel Directivo.* Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de Dirección General, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

4.2. *Nivel Asesor.* Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

4.3. *Nivel Profesional.* Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les puedan corresponder funciones de coordinación, supervisión y

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05	PLAN ANUAL DE VACANTES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	22/01/2020		
Página:	9 de 21		

control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

4.4. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología

4.5. Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución”.

Con lo expuesto hasta esta acá, se tiene claridad en cuanto a los puntos que es necesario tener en cuenta en relación con las vacantes que serán consignadas en el Plan Anual de Vacantes, el cual se desarrollará teniendo en cuenta el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP “LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES”.

Considerando lo señalado en el párrafo anterior, en la ESE Metrosalud el funcionario responsable de los temas de Talento Humano o el funcionario que designe el Gerente, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente la planta de cargos, cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin. Para lo anterior, se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, ya justado por la ESE Metrosalud.

Los empleos públicos de vacancia definitiva se podrán proveer de manera transitoria mediante nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, por pensión de vejez, por invalidez, etc.

La provisión de los empleos se realizará teniendo en cuenta las disposiciones de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que mediante Circular CNSCN °003 del 11 de junio de 2014, informó que de conforme con el Auto del 05 de mayo de 2014, proferido por el Consejo de Estado, que suspendió provisionalmente apartes del Decreto 4968 de 2007 y la Circular CNSC N° 005 de 2012, “a partir del 12 de junio de 2014, no se otorgará autorizaciones para proveer transitoriamente los empleos de carrera a través de encargo o nombramiento en provisionalidad, mientras la suspensión provisional ordenada por el Consejo de Estado continúe vigente”

6.1 Para efectos de la actualización del Plan Anual de Vacantes se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	10 de 21

PLAN ANUAL DE VACANTES



- i) Una vez se genere una vacante, esta deberá actualizarse en la base de datos mensual que administrará el Director de Talento Humano.
- ii) Se presentará la vacante al Gerente, para establecer los lineamientos de la provisión.
- iii) El Gerente siempre que no haya concurso de méritos que genere solicitud de lista de elegibles para la provisión del cargo, coordinará con el Director de Talento Humano donde se genera la vacante, las posibles hojas de vida que podrían asumir el cargo.
- iv) Establecidas las posibilidades de hojas de vida, se procederá por la Dirección de Talento Humano a efectuar revisión de requisitos mínimos del cargo.
- v) Certificados los requisitos y efectuadas las entrevistas, el Gerente con el Director de Talento Humano, determinaran previo visto bueno, la hoja de vida que accederá al cargo, que será entregada a la Secretaria de Talento Humano, para iniciar el proceso de selección y vinculación de personal.
- vi) Tratándose de cargos de libre nombramiento y remoción se aplicara el procedimiento establecido por la ESE Metrosalud, para tal fin.

Así mismo, es menester aclarar que la provisión se realizará de acuerdo al orden de prioridad establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, en concordancia con el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017 así:

- a) Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- b) 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.
- c) 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.
- d) 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. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad, proceso que se encuentra en estado de planeación con la CNSC.

E) Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05	PLAN ANUAL DE VACANTES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	22/01/2020		
Página:	11 de 21		

configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

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

Por último, se establece como responsables de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, al equipo de trabajo de Talento Humano.

7. Justificación

Se justifica un Plan Anual de Vacantes con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente frente al particular, adicionalmente para contribuir con la administración de personal y garantizar la adecuada prestación del servicio, previendo situaciones como las que se detallan a continuación:

7.1 Movilidad

Teniendo en cuenta la estructura de cargos de la planta de personal de la E.S.E. METROSALUD no se prevé provisión definitiva de los empleos públicos por traslado, sin embargo tratándose de una planta global se podrán realizar traslados internos en la E.S.E. METROSALUD, los cuales se viabilizarán en razón de dos factores primordialmente:

- ✓ Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las Dependencias de la Entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un memorando de ubicación por parte del Gerente.
- ✓ Cuando se generen cambios por promoción al interior de la ESE Metrosalud, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación del funcionario en su nuevo cargo.

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	12 de 21

PLAN ANUAL DE VACANTES



7.2 Permanencia

La permanencia en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- ✓ Mérito. A los cargos de carrera administrativa, cuando aplique esta situación, se les exigirá calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- ✓ Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- ✓ Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. La E.S.E. METROSALUD en el corto plazo evaluará el proceso de evaluación que aplicará a los provisionales, los cuales igualmente quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- ✓ Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

7.3 Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Además la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Para anticiparse a estas situaciones, la ESE METROSALUD, analiza las historias laborales de los funcionarios, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes y así mantenerse actualizado, al momento de elaboración de este Plan, no obstante, teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la ESE METROSALUD solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5 .Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

La desvinculación de personal, se realizará teniendo en cuenta la normatividad aplicable en esta materia y los procedimientos que se diseñen en el marco de las actividades propias a la desvinculación de servidores públicos de la ESE Metrosalud.

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	13 de 21

PLAN ANUAL DE VACANTES



8. Desarrollar el Plan

La metodología para diseñar y desarrollar el Plan Anual de Vacantes, será la establecida en el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP "**LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES**".

De esta manera, en él se incluye la relación detallada de los empleos con vacancia definitiva los cuales se encuentran incluidos en el presupuesto de la vigencia 2021 los mismos que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios.

Se detallan las vacantes, las cuales están respaldadas por el Manual de Funciones y Competencias de la ESE Metrosalud, en el que se informan los requisitos, en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias, que se exigen para el desempeño del empleo.

Así, el Director de Talento Humano, será el llamado a proyectar con base en la planta de cargos de la ESE Metrosalud, los empleos vacantes y actualizará mensualmente el plan considerando las vacancias temporales y definitivas que se generen por cualquier motivo en el periodo correspondiente, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

Es también obligatorio para la ESE Metrosalud reportar las vacantes a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, con el fin de adelantar el proceso del concurso de méritos, para proveer los cargos de manera definitiva, por cuanto se adelantarán las acciones necesarias para ejecutarlo.

Para la administración se hace necesario establecer el número de servidores de acuerdo al nivel y al tipo de nombramiento con el fin de identificar la proporcionalidad de los cargos que según su vinculación se encuentren inmersos en la oferta pública de empleos vigente de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, para dar cuenta de ello se presenta la siguiente tabla:

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	14 de 21

PLAN ANUAL DE VACANTES



TIPO DE NOMBRAMIENTO

Nivel	Carrera Administrativa	Trabajador Oficial	Provisional	Libre Nombramiento y R	Periodo de Prueba	Periodo Fijo	Temporal	Total general
ASESOR				2				2
ASISTENCIAL	552		213		11		166	942
DIRECTIVO				18		2		20
PROFESIONAL	557		87	1	24		126	795
TECNICO	107		26		4		38	175
TRABAJADOR OFICIAL		131						131
Total	1216	131	326	21	39	2	330	2065

Es de anotar que se realizó reporte a la OPEC de la CNSC en el 2015 - 2016, bajo las directrices emitidas por dicha Entidad, por tal razón se reportaron todas las vacantes, adjuntando además la Planta de Cargos vigente a la fecha del mencionado reporte, dicha oferta pública generó **la CONVOCATORIA 426 DE 2016**, la cual ha agotado a la fecha cada una de las etapas, emitiendo lista de elegibles, frente a la cual la ESE Metrosalud realizó el respectivo análisis e implemento las estrategias necesarias para dar cumplimiento al proceso de nombramiento, análisis de situaciones administrativas y desvinculación del personal que no figura en lista de elegibles y se encuentra nombrado en provisionalidad.

Es de anotar que la lista de elegibles continúa vigente para la vigencia del año 2021, toda vez que la lista no ha sido agotada en su totalidad y adicionalmente se vienen presentando vacancias temporales que no permiten darle continuidad a las listas de elegibles.

En cumplimiento del Criterio Unificado del 16 de Enero de 2020 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil "Sobre el uso de listas de elegibles en el contexto de la Ley 1960 de 27 de Junio de 2019" la E.S.E METROSALUD se encuentra obligada a proveer mediante el uso de las listas de elegibles de la Convocatoria 426 de 2016 todas las vacantes definitivas de los mismos empleos para las cuales se efectuó el concurso así como las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados, que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso en la misma Entidad, entendiéndose con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes.

En igual sentido, mediante Circular Externa No. 01 de 2020 la CNSC impartió instrucciones para la aplicación del Criterio Unificado "Sobre el uso de listas de elegibles en el contexto

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05	PLAN ANUAL DE VACANTES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	22/01/2020		
Página:	15 de 21		

de la Ley 1960 de 27 de Junio de 2019", en procesos de selección que cuentan con listas de elegibles vigentes, indicando que las listas de elegibles conformadas por la CNSC y aquellas que sean expedidas en el marco de los procesos de selección aprobados con anterioridad al 27 de Junio de 2019, deberán usarse durante su vigencia para proveer las vacantes de los empleos que integraron la oferta pública de empleos de la respectiva convocatoria, así como para cubrir nuevas vacantes que se generen con posterioridad y que correspondan a los "mismos empleos" ofertados.

Para lo anterior, esta entidad solicitó la apertura de la etapa OPEC en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) con el fin de adicionar la información de la nueva vacante definitiva; crear el nuevo registro de vacante y solicitar formalmente el uso de las listas de elegibles a través de la ventanilla única de la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Es importante resaltar que el no reporte oportuno constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Por ende, la E.S.E METROSALUD desde el mes de Agosto de 2020 ha solicitado autorización a la Comisión Nacional del Servicio Civil para hacer uso de las listas de elegibles de la Convocatoria 426 de 2016 para proveer las vacantes definitivas de cargos equivalentes no convocados que surgieron con posterioridad a la convocatoria 426 de 2016, cuyo costo es de medio salario mínimo por cargo.

Es importante resaltar que la mayoría de las listas de elegibles perdieron vigencia entre el 4, 7 y 15 de Diciembre de 2020, y otras vencerán a principios de Enero debido a las diversas Acciones de Tutela que ordenaron la modificación de listas. El 90% de las listas están agotadas, por lo que la única lista de elegibles de la Convocatoria 426 de 2016 que se encuentra vigente es la de Medico General, identificado con el código OPEC 1817, la cual tiene vigencia hasta el 24 de Abril de 2021.

Ahora bien, la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentra adelantando la fase de planeación de la segunda convocatoria de concurso de méritos de las Empresas Sociales del Estado a nivel nacional, por lo que mediante Circular Externa No. 0016 del 22 de Octubre de 2020 insto a las E.S.E.s a efectuar el reporte de las vacantes definitivas existentes, el cual debía ser efectuado entre el 03 y 30 de noviembre de 2020, prorrogado hasta el 28 de Febrero de 2021 mediante Circular 019 de 2020.

La siguiente tabla muestra en síntesis la OPEC ofertada y la lista de elegibles:

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	16 de 21

PLAN ANUAL DE VACANTES



NIVEL	NUMERO DE VACANTES REPORTADAS	QUEDARON EN LISTA DE ELEGIBLES	NUMERO DE VACANTES QUE PASARON	NUMERO DE SERVIDORES DE LA ESE PLANTA ORDINARIA	NUMERO DE SERVIDORES DE LA ESE DE LA PLANTA TEMPORAL	NUMERO DE SERVIDORES NUEVOS	CARGOS DESIERTOS
PROFESIONAL	352	818	308	114	28	163	44
ASISTENCIAL	421	465	340	175	25	140	81
TECNICOS	84	111	75	31	9	35	9
TOTAL	857	1394	723	320	62	338	134

En cuanto a determinación de orden de salida de provisionales que no aprueban el concurso, la Entidad define los criterios que estima pertinentes y con fundamento técnico.

Los criterios establecidos por la ESE Metrosalud para la desvinculación y la retención del personal en situación de protección relativa son los siguientes:

A. CRITERIOS DE DESVINCULACION ORIGINADOS CONVOCATORIA - CNSC

1. Los Servidores que se encontraban nombrados en provisionalidad al momento de la Oferta Pública de Empleo de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC y que no quedaron dentro de la Oferta de la lista de elegibles y los que no se presentaron a la convocatoria, son los que entregan la plaza al momento del nombramiento de acuerdo a la lista de elegibles.

2. Los Servidores que cumplen con los requisitos de edad y tiempo de semanas cotizadas para pensión.

B. CRITERIOS DE RETENCIÓN CONVOCATORIA - CNSC

Atendiendo a la Jurisprudencia y a la normatividad, la entidad ha tenido en cuenta los siguientes criterios de retención con el fin de proteger hasta el último momento a los Servidores que se encuentran en situaciones de Pre pensionables, embarazo, padres o madres cabeza de familia, limitados físicos, psíquicos o sensoriales.

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	17 de 21

PLAN ANUAL DE VACANTES



1. Disponer de las vacantes existentes de acuerdo a lineamientos de la Administración.
2. Los Servidores que se encuentren en situación de pre pensionabilidad, embarazo, licencia de maternidad y reubicados por enfermedad profesional, estos se dejarán para desvincular como última opción, agotando el listado del personal provisional vinculado a la fecha de la OPEC.
3. Los Servidores que son padres o madres cabeza de familia, previa declaración al momento de la OPEC, se protegerán de acuerdo al parámetro utilizado en el punto dos.
4. Se analizará la situación del personal en provisionalidad interina, toda vez que permitía cubrir al personal que quedó en lista de elegibles, de acuerdo al cargo para el que se nombró inicialmente al momento de la provisionalidad, es decir que dicha provisionalidad duraría hasta el momento que se terminará el encargo del titular.
5. Los Servidores que se encuentran en encargo y no pasaran el concurso serán devueltos a sus cargos originales con el fin de liberar los empleos que se requieren para garantizar la protección de los Servidores con las calidades anteriormente descritas, adicionalmente para cubrir la lista de elegibles.

En cuanto a la aplicación o no de solución de continuidad, corresponderá a la administración tomar la decisión de aplicarla o no, teniendo como referente para la misma, la normatividad vigente al respecto y en su debido momento el análisis de las situaciones particulares.

Para el personal en situaciones de reubicaciones permanentes o restricciones laborales graves para el ejercicio del cargo, se indica que se agotaría hasta el último momento para definir su situación de permanencia en la Entidad, toda vez que el personal con restricciones laborales leves, regularmente pueden seguir desempeñando sus funciones con las debidas recomendaciones.

De otro lado es preciso anotar que la Ley 1821 del 30 de Diciembre de 2016, en su Artículo 1º, reza: *"La edad máxima para el retiro del cargo de las personas que desempeñen funciones públicas será de setenta (70) años. Una vez cumplidos, se causará el retiro inmediato del cargo que desempeñen sin que puedan ser reintegradas bajo ninguna circunstancia"*, no obstante los empleados que cesen en el desempeño de sus funciones por razón del cumplimiento de requisitos, se harán acreedores a una pensión de vejez, de acuerdo que sobre el particular establece el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos.

Este dato es importante tener en cuenta en el plan anual de vacantes por cuanto esta norma puede desacelerar el proceso de jubilación de los servidores, generarse menos

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05	PLAN ANUAL DE VACANTES	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	22/01/2020		
Página:	18 de 21		

vacantes por esta razón, sin embargo es un criterio adicional frente a la toma de decisiones para desvincular al momento de la provisión de la lista de elegibles.

La Planta de cargos se actualiza de manera permanente y sus reportes se realizan a necesidad de la Dirección de Talento Humano o de la Gerencia, con el objeto de que se tomen decisiones en relación con la Administración de personal.

Para finalizar y a manera de síntesis, se presentan las siguientes tips a tener en cuenta en el presente plan de vacantes.

- ✓ Los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, los términos de las mismas varían dependiendo de si el cargo es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción:
- ✓ Para cumplir con la provisión debida de los cargos, se identificarán las vacantes que resulten por cualquiera de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, abandono de cargo, por pensión de vejez, por invalidez y las demás contenidas en la legislación.
- ✓ Para la provisión de los anteriores empleos, se seguirán las directrices dadas por la CNSC en las Circulares 005 de 2012 y 003 de 2014, respecto al procedimiento a seguir para este efecto y se utilizará el formato diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, y ajustado por la ESE Metrosalud.
- ✓ Es importante aclarar que las funciones propias de los cargos adscritos a la ESE y que hacen parte de la planta de personal, se determinan por el Manual de Funciones y Competencias creado para tal fin.

8.1 Plantilla de formulación con las variables explicadas.

El plan de vacantes se presentará en la plantilla siguiente:

CODIGO	NOMBRE DEL MINISTERIO	No. PLAZAS DISPONIBLES	No. PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	NIVEL

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	19 de 21

PLAN ANUAL DE VACANTES



9. Implementación del Plan

9.1 Presentación y Aprobación Del Plan De Vacantes

El plan de vacantes lo presenta el Director de Talento Humano al Gerente de la ESE durante el primer bimestre de cada año para su aprobación.

El Líder de Salarios remite el plan aprobado al Departamento Administrativo de la Función Pública durante el primer trimestre del año y a la Comisión Nacional del Servicio Civil según requerimientos.

9.2 Divulgación del Plan Operativo

El Plan Anual de Vacantes se divulga a través de la página web de la entidad.

9.3 Seguimiento a la ejecución del Plan

El seguimiento al plan anual de vacantes se realiza de forma trimestral a través de las evaluaciones del plan de acción, analizando la ocupación de la Planta de Cargos, el número de vacantes a proveer y la necesidad de la provisión de las mismas.

10. Plan de mejora según metodología de mejoramiento institucional

Se elabora Plan de mejora al plan de vacantes según modificaciones o ajustes solicitadas al plan, bien sea por directriz gerencial o norma que obligue.

11. Modificación y/o Ajustes al Plan

El ajuste a un plan anual de vacantes puede darse por diferentes motivos:

- Por una convocatoria en curso que genere lista de elegibles.

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Tático, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	20 de 21

PLAN ANUAL DE VACANTES



- Por una modernización institucional.
- Por un nuevo direccionamiento estratégico de la entidad.

12. Definiciones o Conceptos

NA

13. Bibliografía

- Metodología para la implementación del modelo integrado de planeación y gestión MIPYG, Municipio de Medellín, Octubre 2015.
- Planeación de los recursos humanos, Departamento Administrativo de la función Pública, Bogotá, abril 2005.
- Lineamientos para la administración del talento humano, Departamento Administrativo de la función Pública, Bogotá, 2002.

14. Anexos

A continuación se detalla la planta de personal de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO METROSALUD- ESE METROSALUD, de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva, al 31 de diciembre de 2020.

15. VACANTES A DICIEMBRE 31 DE 2020

CODIGO DEL MINISTERIO	NOMBRE DEL MINISTERIO	No PLAZAS DISPONIBLES	No PLAZAS OCUPADAS	VACANTES	NIVEL
115	JEFE OFICINA	1	0	1	ASESOR
211	MEDICO GENERAL	194	185	9	PROFESIONAL
211	MEDICO GENERAL	77	66	11	PROFESIONAL
213	MEDICO ESPECIALISTA	1	0	1	PROFESIONAL
213	MEDICO ESPECIALISTA	3	2	1	PROFESIONAL
213	MEDICO ESPECIALISTA	1	0	1	PROFESIONAL

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Tático, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.

Código:	PA02 PL 05
Versión:	02
Vigente a partir de:	22/01/2020
Página:	21 de 21

PLAN ANUAL DE VACANTES



214 ODONTOLOGO	118	108	10	PROFESIONAL
214 ODONTOLOGO	25	24	1	PROFESIONAL
219 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	42	41	1	PROFESIONAL
219 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL
219 PROFESIONAL UNIVERSITARIO	1	0	1	PROFESIONAL
222 PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2	1	1	PROFESIONAL
PROFESIONAL UNIVERSITARIO				
237 ARE SALUD	4	3	1	PROFESIONAL
243 ENFERMERO (A)	105	100	5	PROFESIONAL
314 TECNICO OPERATIVO	1	0	1	TECNICO
314 TECNICO OPERATIVO	40	38	2	TECNICO
323 TECNICO AREA SALUD	10	9	1	TECNICO
367 TECNICO ADMINISTRATIVO	9	8	1	TECNICO
407 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	4	1	ASISTENCIAL
407 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	11	9	2	ASISTENCIAL
407 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	110	109	1	ASISTENCIAL
412 AUXILIAR AREA SALUD	31	28	3	ASISTENCIAL
412 AUXILIAR AREA SALUD	86	80	6	ASISTENCIAL
412 AUXILIAR AREA SALUD	14	13	1	ASISTENCIAL
412 AUXILIAR AREA SALUD	39	32	7	ASISTENCIAL
412 AUXILIAR AREA SALUD	8	7	1	ASISTENCIAL
412 AUXILIAR AREA SALUD	450	444	6	ASISTENCIAL

La información que contiene el cuadro anterior, se encuentra respaldada en la base de datos de la Entidad y en los actos administrativos respectivos.

16. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

ELABORADO POR:	
Lina María Valencia Correa	Directora Talento Humano
Luis Fernando Giraldo Tobón	Líder Programa

(*) La estructura de un Plan Estratégico o Táctico, puede o no incluir líneas estratégicas. Algunos por el tema que manejan, incluyen las estrategias, los objetivos, para luego continuar con los programas y los proyectos.