

Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos 2026

Subdirección de Gestión del Talento Humano

Contenido

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

Introducción

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

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

Conforme lo expuesto el presente documento contiene la cantidad y perfil de dichos empleos que cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal y que deban ser objeto de provisión para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se van cubriendo las mismas o se generen otras, con el propósito de mejorar los procesos de gestión administrativa y así planificar la forma de provisión de empleos de carrera administrativa en la vigencia 2026.

1. Objetivo general

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

2. Marco normativo

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

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

“(...)”

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

- a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos;*
- b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas; (...)”*

Artículo 17. *Planes y plantas de empleos.*

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

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

(...)

Decreto Ley 1960 de junio de 2019.

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

ARTÍCULO 24. *Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y*

habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

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

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

(...).

Decreto 1083 de mayo de 2015.

“Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.

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

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

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

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

(...)

Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. *Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo. Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante*

encargo con empleados de carrera. Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera.

(...)

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

(...)

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

3. Análisis de la planta actual

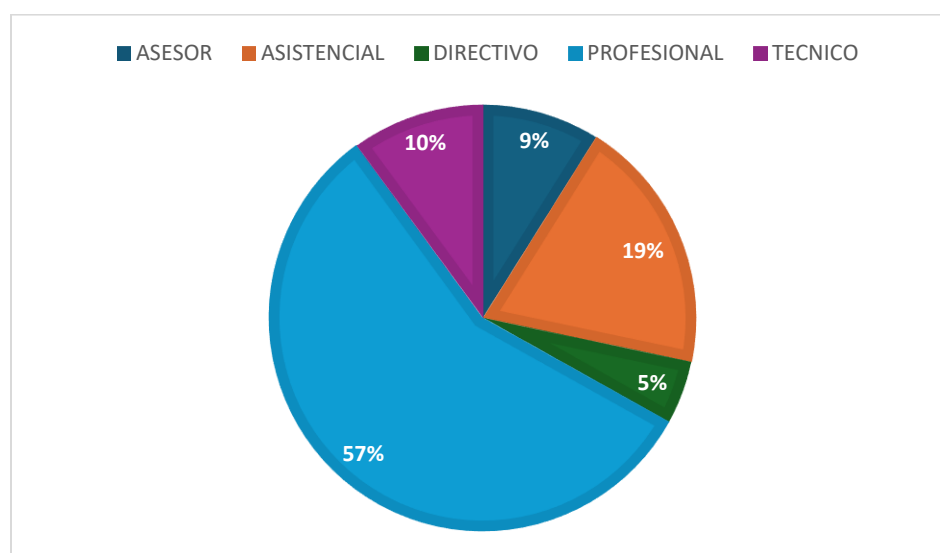
De conformidad con los Decretos 4111 del 2 de noviembre de 2011, 2563 del 10 diciembre 10 de 2012 y 1433 del 1 de septiembre de 2016, el Ministerio de Salud y Protección Social cuenta con una planta de personal compuesta por 728 cargos distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, de la siguiente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

TOTAL EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL	728	%
Carrera Administrativa	617	85
Libre Nombramiento y Remoción	111	15

Fuente: SGTH

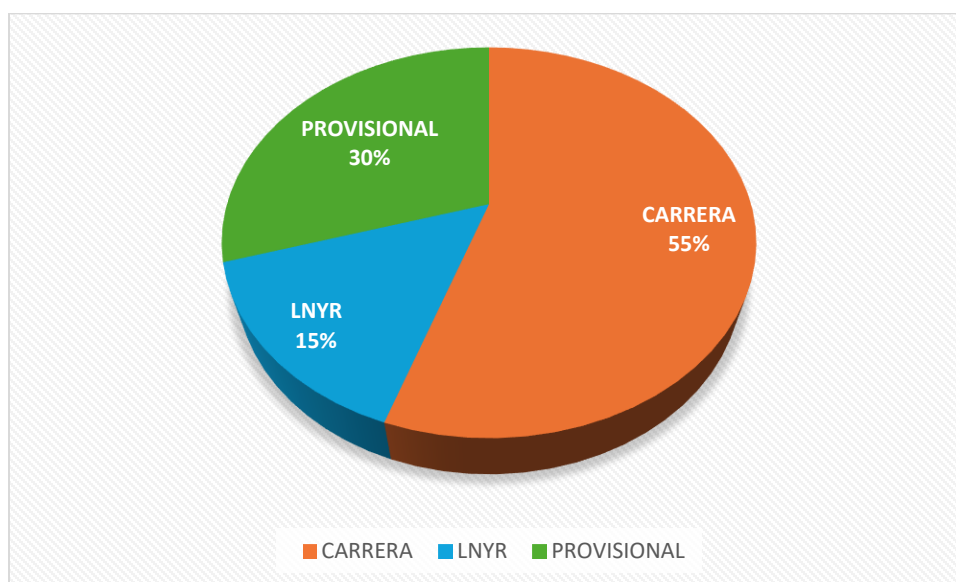
Nivel	Carrera	Libre Nombramiento y Remoción	Total
Directivo	0	35	35
Asesor	15	50	65
Profesional	409	5	414
Técnico	72	1	73
Asistencial	121	20	141
Total	617	111	728

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



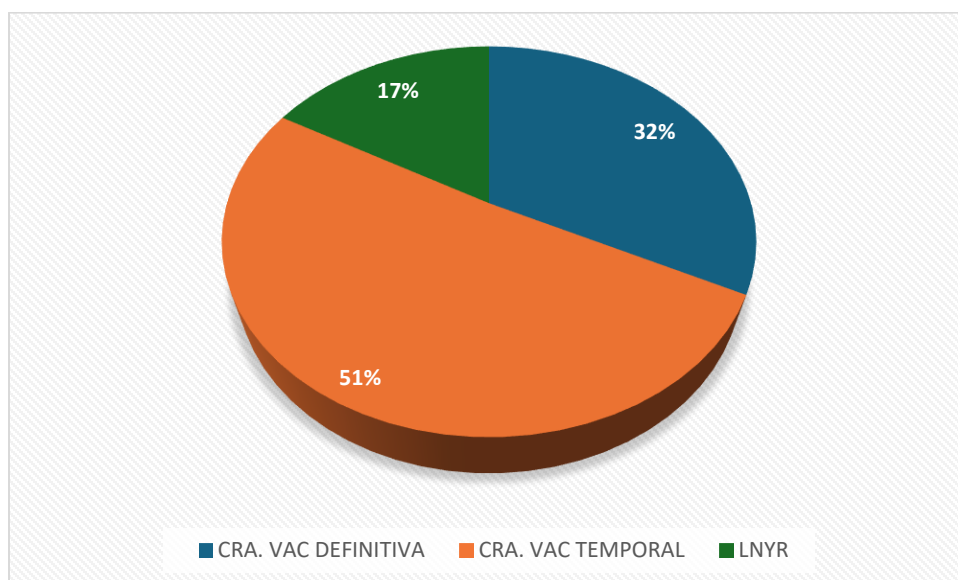
Empleos provistos a 24 de diciembre de 2025

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



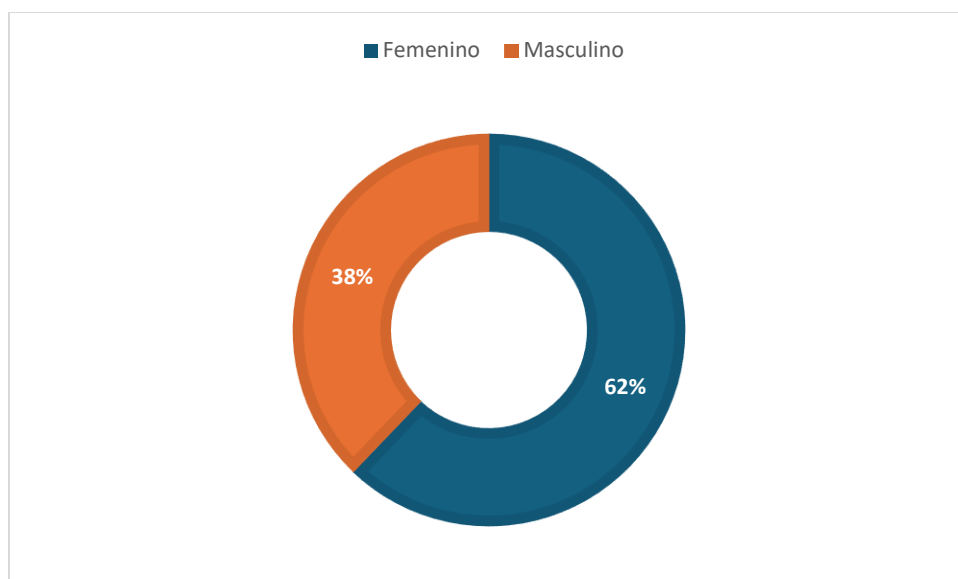
Empleos vacantes a 31 de diciembre de 2025

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



Planta de personal provista por Genero

Femenino	Masculino	Total
389	237	626



Planta de personal provista por edad

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

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

Planta de personal provista por jóvenes entre 18 y 28 años

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

Rango edad	18-28
No. Servidores	34
Porcentaje	5%

Planta de personal provista por antigüedad

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, se destaca que el 70% de la planta provista tiene una antigüedad menor o igual 10 años, distribuida de la siguiente manera: El 37,5% se encuentra en el rango de 0 a 5 años y el 32.5% llevan vinculados entre 6 y 10 años. El 30% restante, se distribuye en servidores públicos que cuentan con 11 años y más de vinculación.

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

Planta de personal provista por nivel educativo

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

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

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

Detalle de la planta de personal provista por empleos

Planta Estructural

1. Despacho del Ministro

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

Conductor Mecánico	4103	15	1
		13	1
Secretario Ejecutivo	4210	20	1
Secretario Ejecutivo Del Despacho De Ministro	4212	26	2
Total			42

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

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

3. Despacho del Viceministro de Protección Social

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

Planta Global

1. Nivel Directivo

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

2. Nivel Asesor

Denominación	Código	Grado	Cant. Cargos
Asesor	1020	10	2
		9	10
		8	2
		7	1
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	16	1
Total			16

3. Nivel Profesional

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

		10	53
		8	4
		5	1
Total			411

4. Nivel Técnico

Denominación	Código	Grado	Cant. Cargos
Técnico Administrativo	3124	18	6
		17	6
		16	28
		14	20
		13	2
		12	10
Total			72

5. Nivel Asistencial

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

Información desagregada de empleos de carrera administrativa

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

Situación actual empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y temporal

Provistos en encargo con servidores públicos de carrera administrativa en vacante definitiva	123
Provistos en encargo con servidores públicos de carrera administrativa en vacante temporal	91

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

El Ministerio de Salud y Protección Social tiene 33 vacantes de carrera administrativa en vacancia definitiva, de un total de 250 empleos reportados, a través de la plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil como parte de la Oferta Pública de Empleos – OPEC de la entidad para la próxima convocatoria que se encuentra en proceso de planeación, discriminados así:

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

Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes
Asesor	7	1
Profesional	90	26
Técnico	15	3
Asistencial	11	3
Total	123	33

Fuente: SIMO – Corte a 31 de diciembre de 2025

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

Las siguientes son las vacantes definitivas de carrera administrativa por situación de provisión y no provistos, con corte a 31 de diciembre de 2025:

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

5. Provisión de empleos

5.1 Metodología de la provisión

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

5.2 Determinación de la viabilidad presupuestal

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

5.3 Proceso de selección

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

5.3.1 Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

5.3.2 Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en encargo

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

5.3.3 Proceso de provisión de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad

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

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

6. Vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa

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

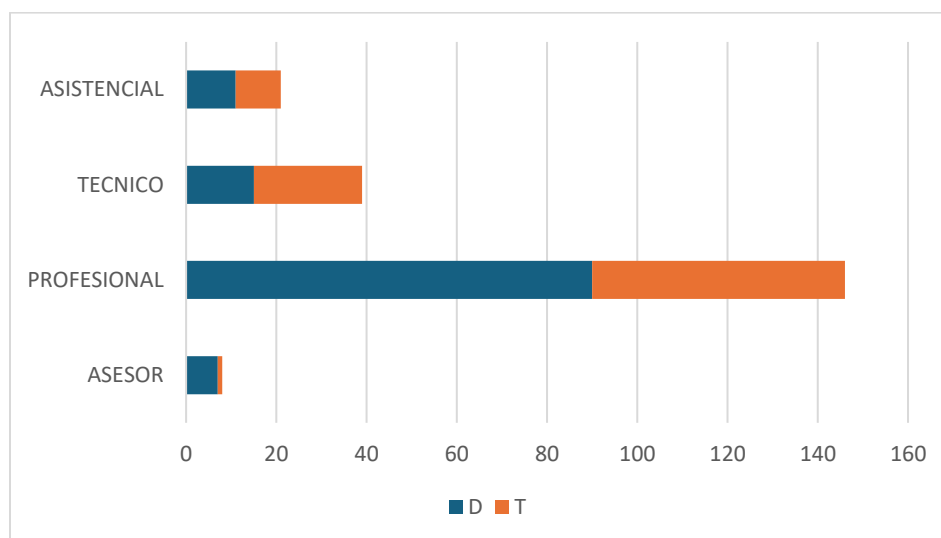
Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
9	174	24	43	250
4%	70%	10%	17%	100%

Fuente: SIMO – Corte a 31 de diciembre de 2025

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

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

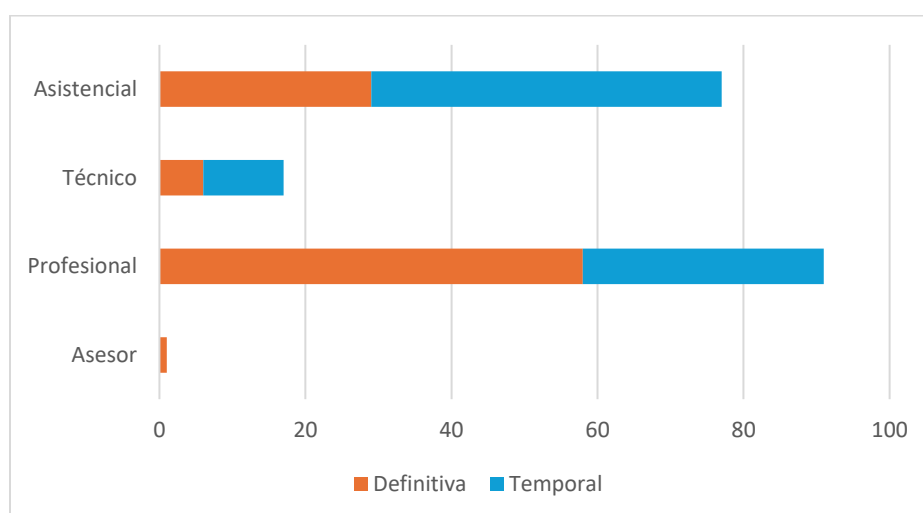
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2025



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

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

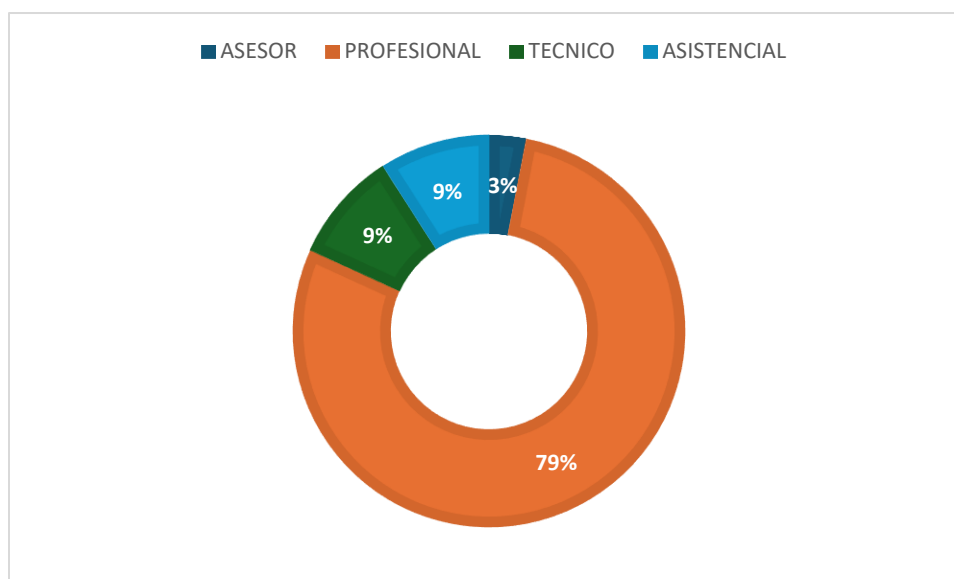
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2025



6.4 Número total de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa sin proveer, por nivel jerárquico (Asesor, profesional, Técnico, Asistencial) reportados en SIMO.

Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
1	26	3	3	33
3%	79%	9%	9%	100%

Fuente: SIMO – Corte a 31 de diciembre de 2025



7. Otros datos estadísticos

Rotación de personal

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

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

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

Fuente: SGTH, Corte a 31 de diciembre de 2025

Comisiones

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

Seguimiento a la planta de personal

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

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

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

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

NIVEL	CARRERA		PROVISIONALES		LNYR		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M
ASESOR		1		1	1	1	1	3
ASISTENCIAL	3	4			1	1	4	5
DIRECTIVO						1		1
PROFESIONAL	5	13		2		1	5	16
TECNICO	4	2	1				5	2
TOTAL	12	20	1	3	2	4	15	27

Fuente: SGTH, Corte a 31 de diciembre de 2025

Renuncias por nivel jerárquico

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

NIVEL	INSUBSISTENCIA	PENSION	VOLUNTARIA	TOTAL
ASESOR	2	1	13	16
ASISTENCIAL		1	8	9
DIRECTIVO			8	8
PROFESIONAL		9	18	27
TECNICO		1	1	2
TOTAL	2	12	48	62

Fuente: SGTH, Corte a 31 de diciembre de 2025

Tipo de vinculación

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

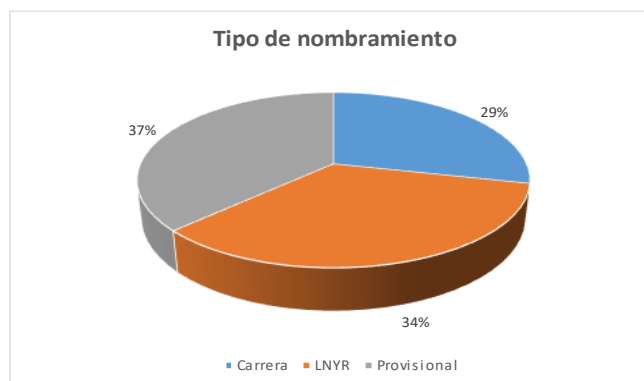
NIVEL	INSUBSISTENCIA	PENSION	VOLUNTARIA	TOTAL
CARRERA		9	7	16
LNRYR	2	1	24	27
PROVISIONAL		2	17	19
TOTAL	2	12	48	62

Retiro de los servidores públicos

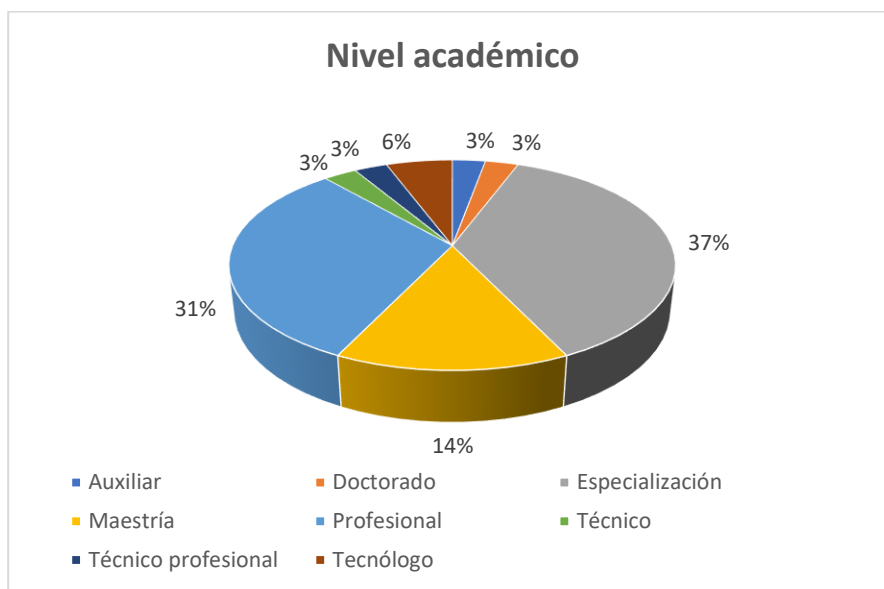
De acuerdo con la información proporcionada en las entrevistas de retiro realizadas a corte 31 de diciembre de 2025 se detallan los siguientes resultados:

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

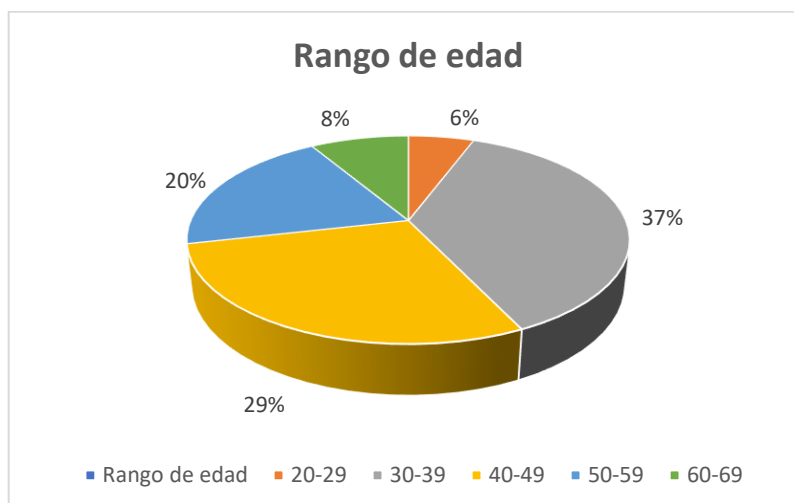
TIPO DE NOMBRAMIENTO	
Carrera	10
LNRYR	12
Provisional	13



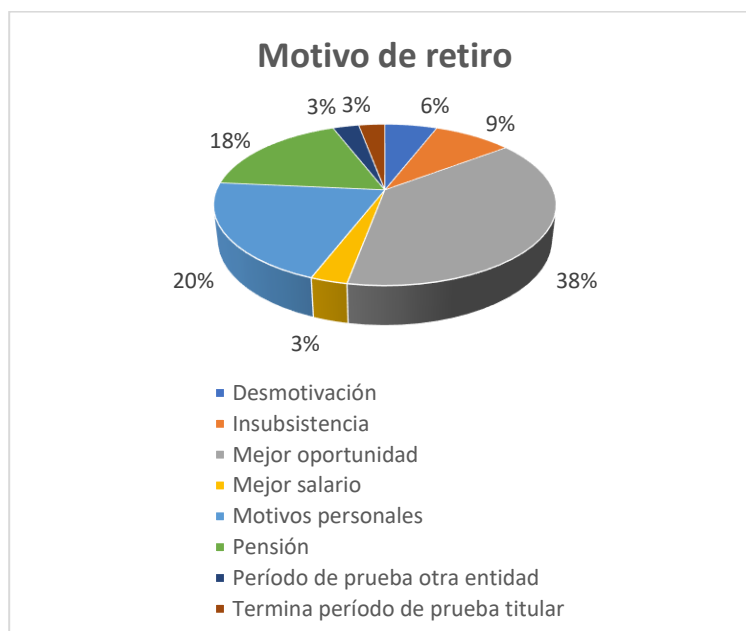
NIVEL ACADÉMICO	
Auxiliar	1
Doctorado	1
Especialización	13
Maestría	5
Profesional	11
Técnico	1
Técnico profesional	1
Tecnólogo	2



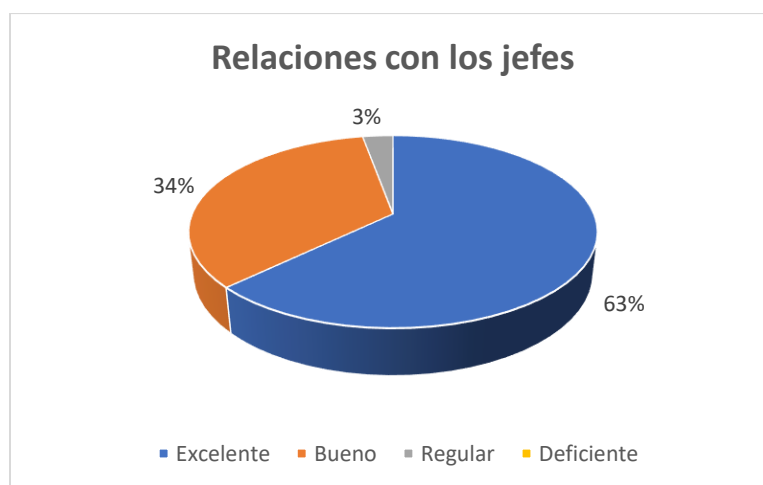
RANGO DE EDAD	
20-29	2
30-39	13
40-49	10
50-59	7
60-69	3



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



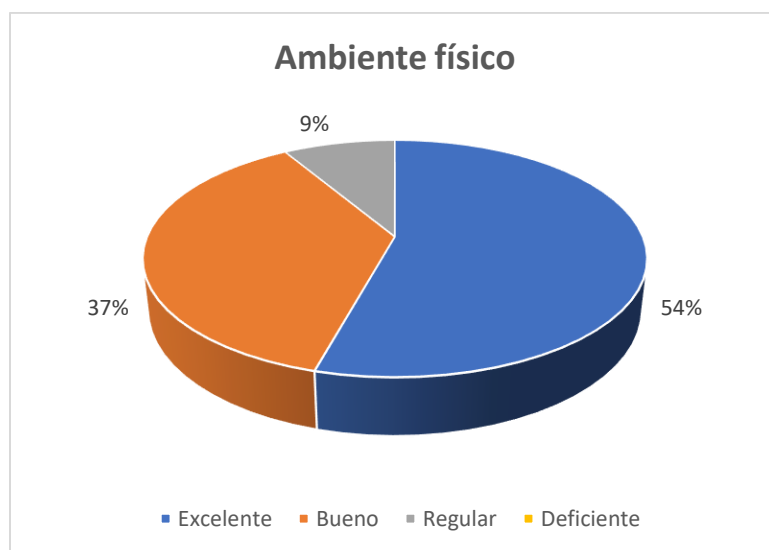
Se les solicitó a los Servidores Públicos que calificaran en la escala Excelente (E), Bueno (B), Regular (R) o Deficiente (D) en los siguientes aspectos: Relaciones interpersonales con los jefes, Relaciones interpersonales con los compañeros, el ambiente físico de la entidad, el horario de trabajo, las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



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



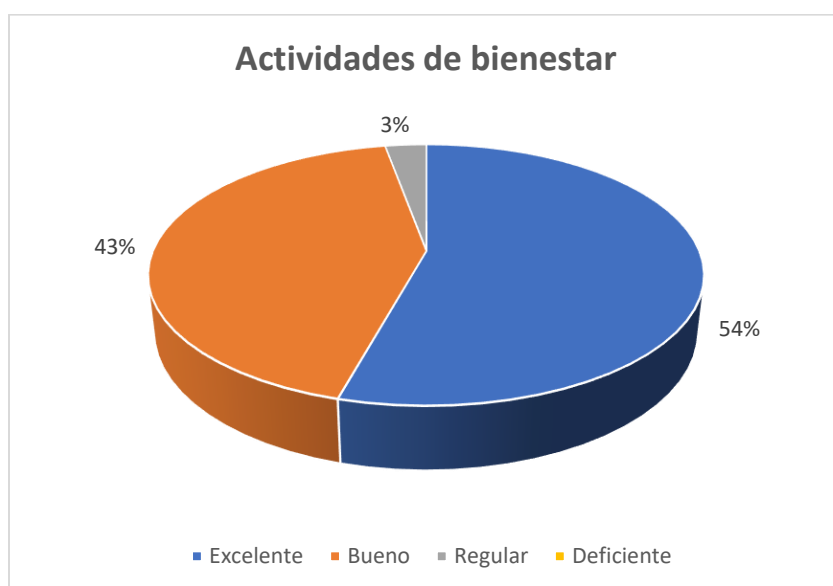
De los treinta y cinco (35) servidores, 24 contestaron que tuvieron excelente relación con los compañeros, 11 que tuvieron buena relación.



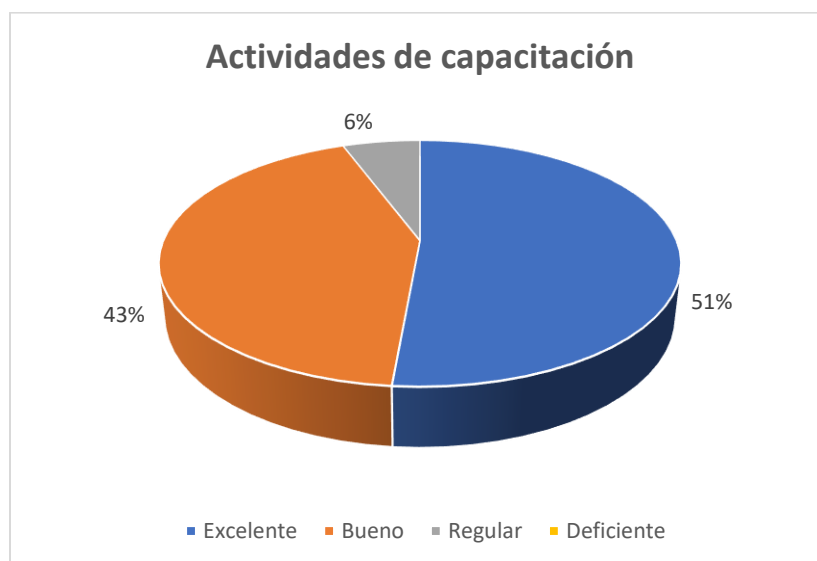
De los treinta y cinco (35) servidores, 19 contestaron que es excelente el ambiente físico, 13 que el ambiente físico es bueno y 3 describen el ambiente físico como regular.



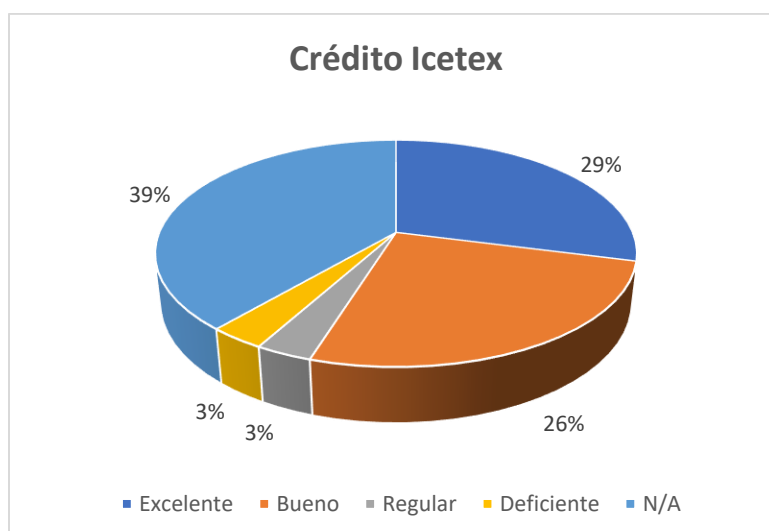
De los treinta y cinco (35) servidores, 25 contestaron que el horario de trabajo es excelente, 10 contestaron que es bueno, nadie contestó que es regular o malo.



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

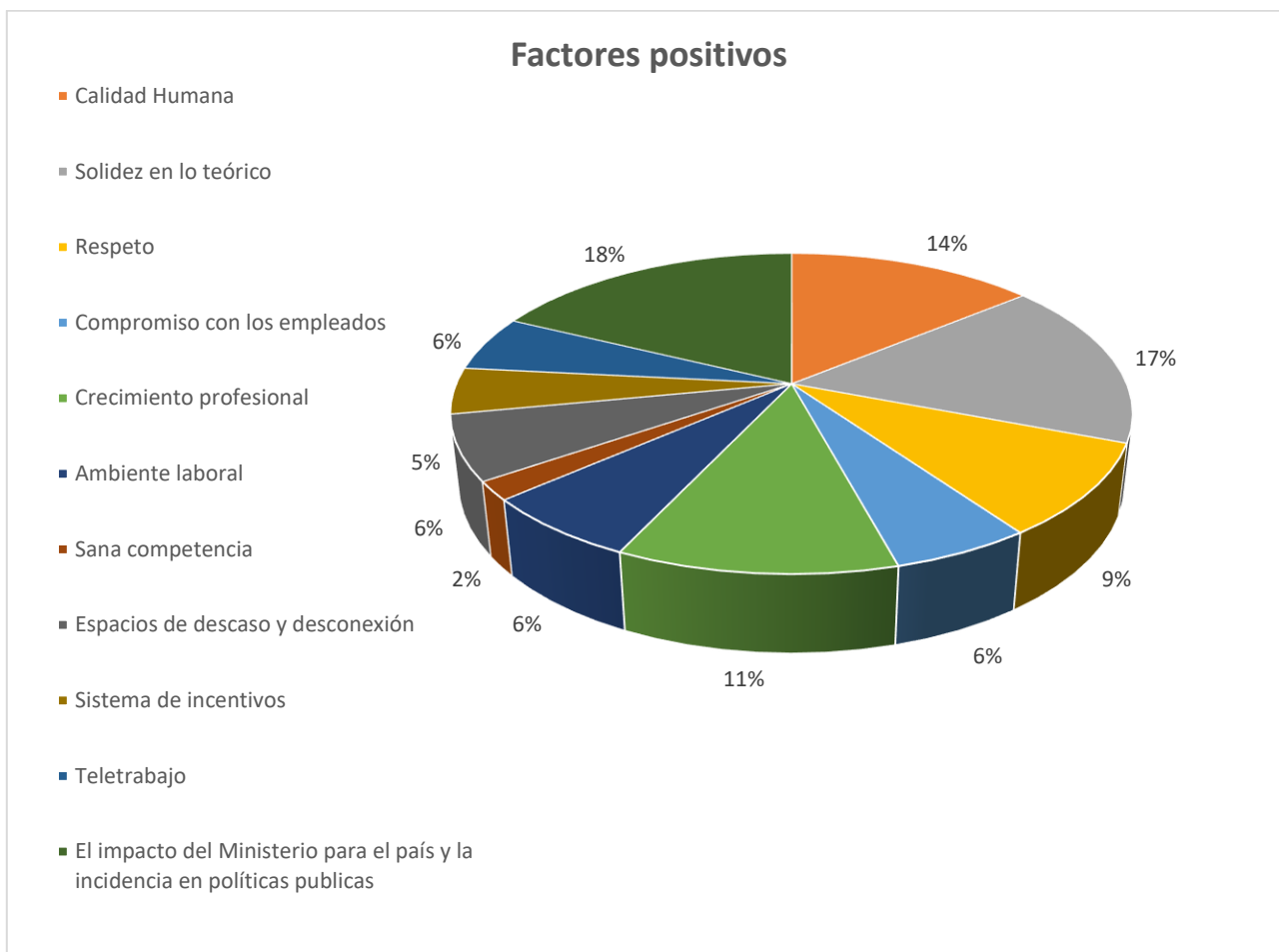


De los treinta y cinco (35) servidores, 18 consideran que las actividades de capacitación son excelentes, 15 que son buenas y 2 que son regulares.

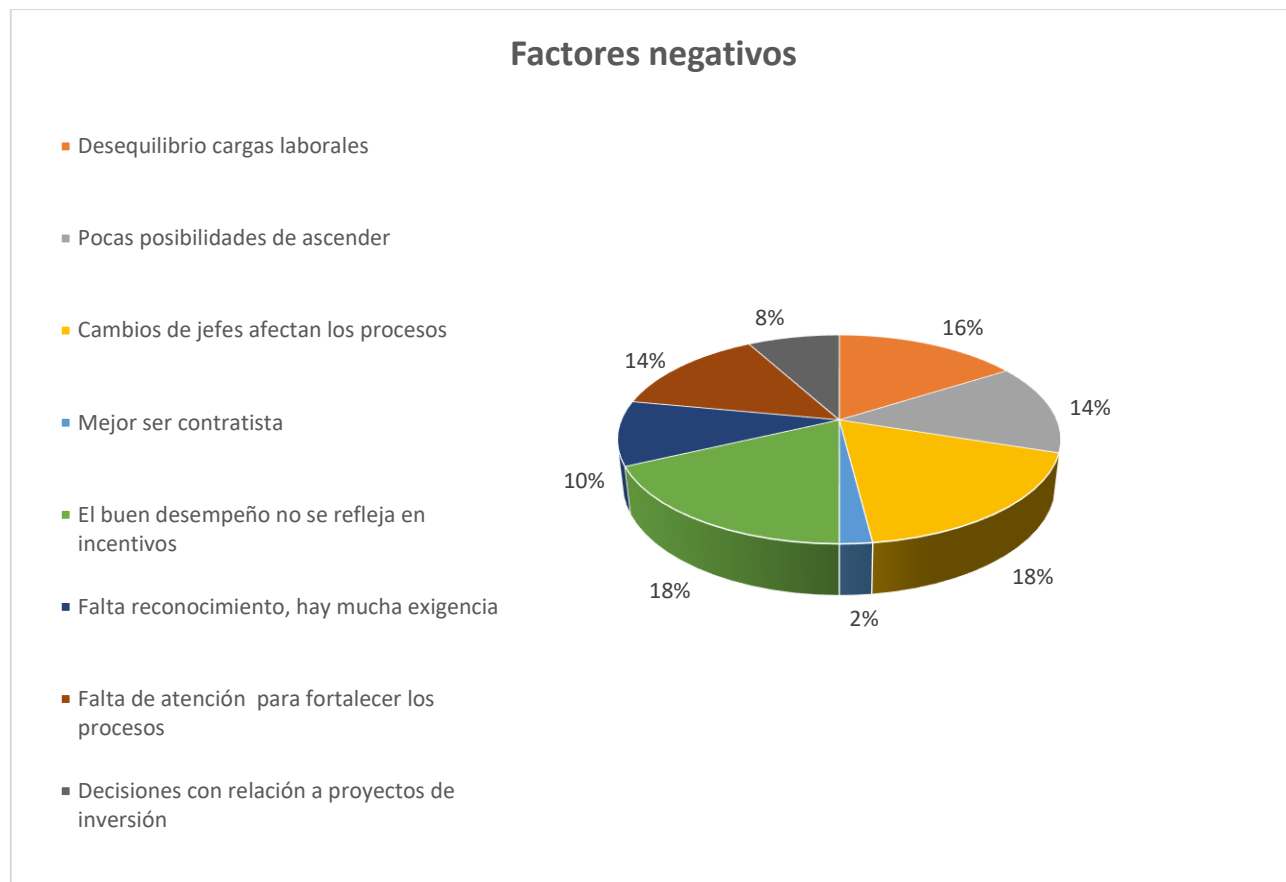


De los treinta y cinco (35) servidores, 9 consideran que el crédito Icetex es excelente, 8 que es bueno, 1 que es regular, otro que es deficiente y los refirieron que no aplicaban.

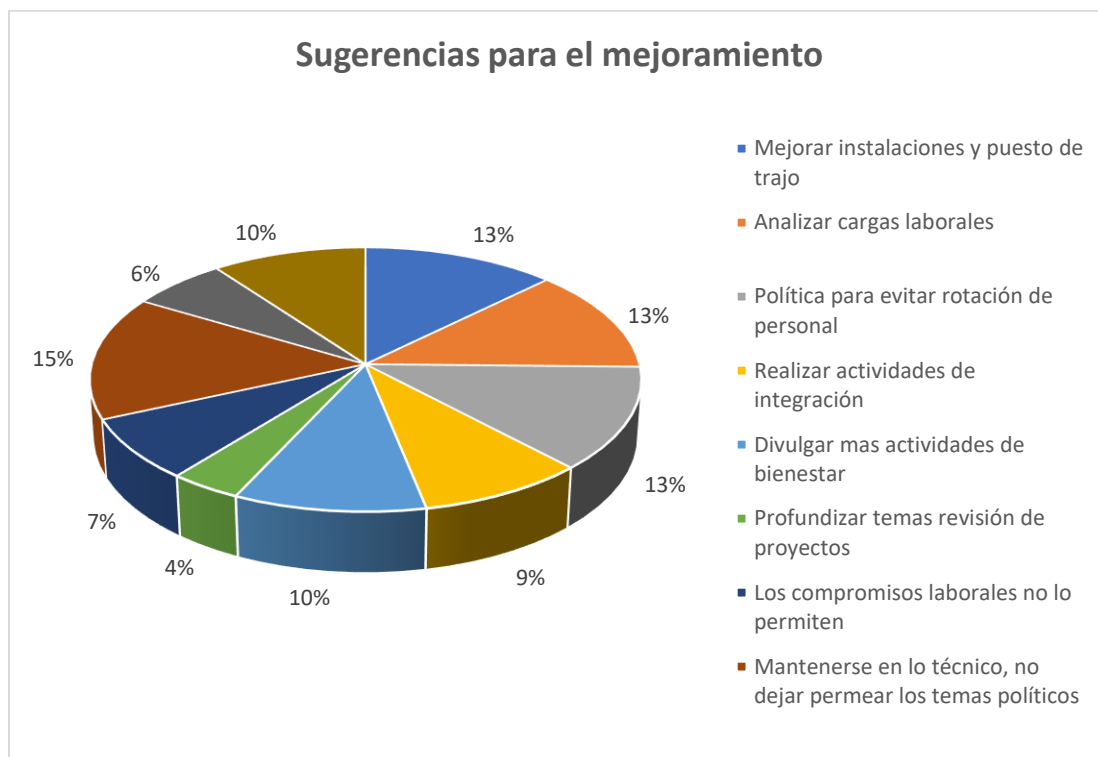
Se pidió a los Servidores públicos salientes que describieran los factores positivos que vieron en el Ministerio de Salud y Protección Social, el resultado fue el siguiente:



Describieron como factores negativos dentro del Ministerio:

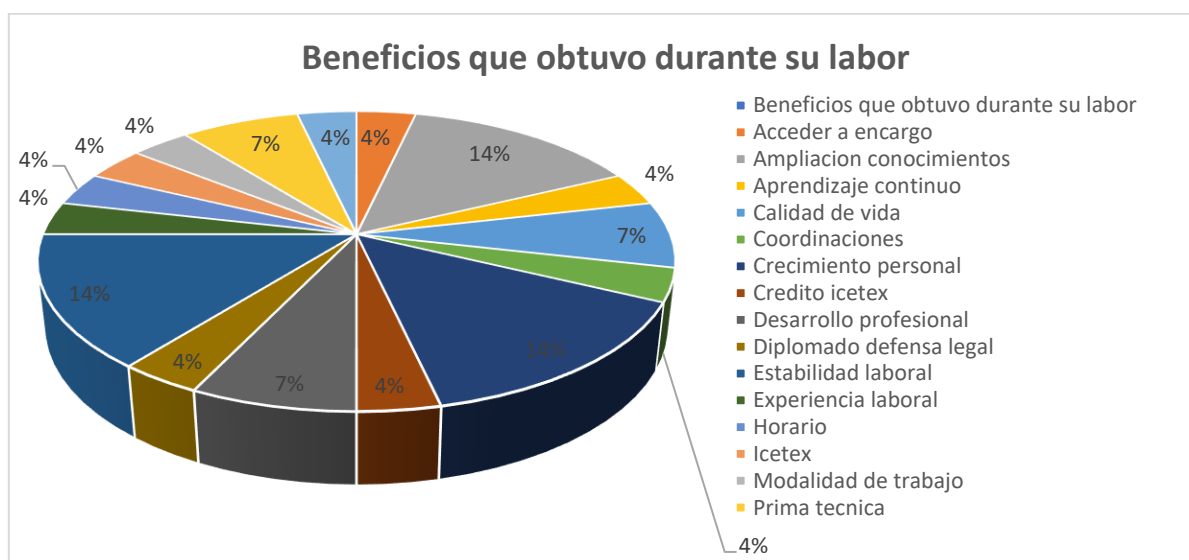


Los treinta y cinco (35) servidores públicos presentan sus sugerencias para el mejoramiento del Ministerio:

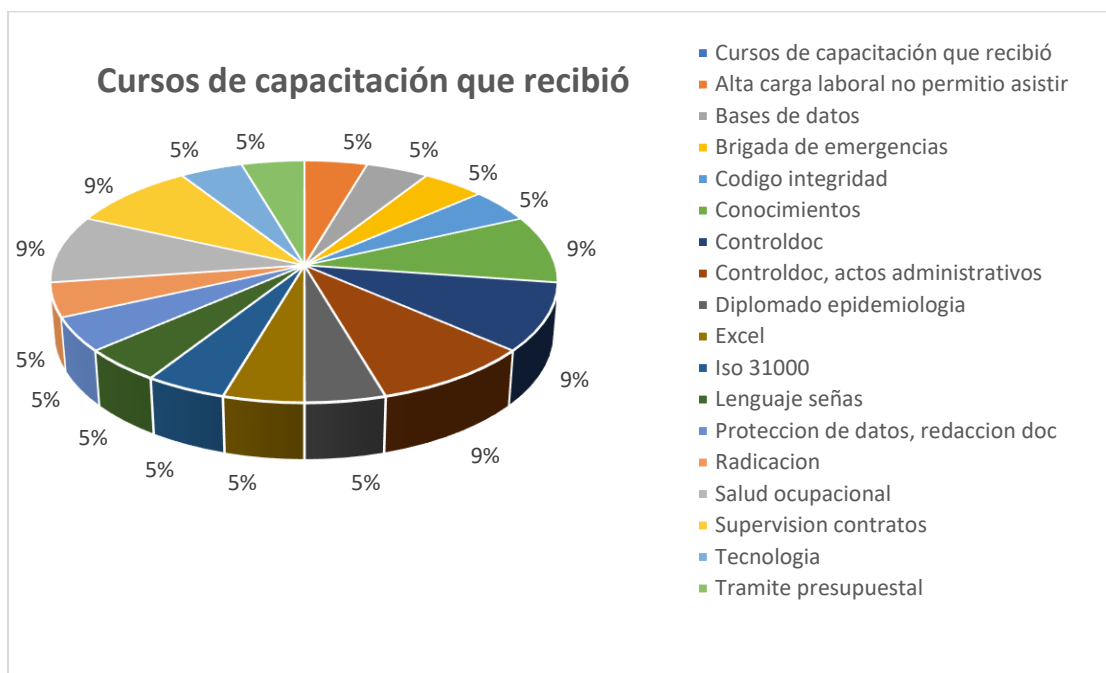


Se realizaron tres (3) preguntas abiertas a los servidores públicos a lo que ellos Respondieron:

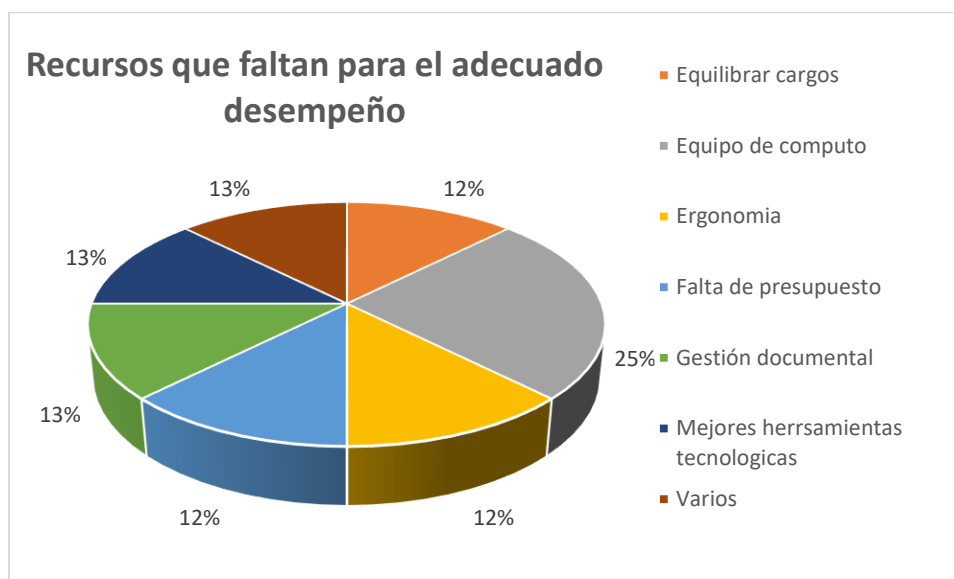
1. ¿Mencione los beneficios que obtuvo durante el tiempo laborado?



2. ¿Señale qué cursos de capacitación recibió?



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



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

