



La salud
es de todos

Minsalud

Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2024

Subdirección de Gestión del Talento Humano

Bogotá, Enero de 2020

Elaboró: Jaime Flórez Martínez
Versión 1



INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG establece un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados en la gestión y el desempeño institucional, generando valor público.

La operación del MIPG se desarrolla mediante el lineamiento de 16 políticas, categorizadas en siete (7) dimensiones soportadas en los principios de la integridad y la legalidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Salud y Protección Social está orientado a dar cumplimiento a la dimensión del talento humano a través de la implementación de sus dos políticas de gestión y desempeño:

- Talento humano
- Integridad

Cada política tiene una serie de actividades o indicadores, los cuales deben ser desarrollados a través de la planeación integrada y bajo los lineamientos que defina cada uno de los rectores de política, para su implementación.

El programa de talento humano “Entorno Laboral Saludable” es el instrumento a través del cual se operacionaliza la gestión del talento humano en la implementación de las rutas de la gestión estratégica del talento humano (GETH). A través de sus siete (7) estrategias:





1 MARCO LEGAL

NORMA	OBJETO	ARTÍCULO	FUENTE
Plan Global de Acciones para la Salud de los trabajadores (2008-2017)	Señala los Fundamentos para Entornos Laborales Saludables.	Todo	Organización Mundial de la Salud (OMS) Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Crear lugares de Trabajo Saludables y Equitativos para Hombres y Mujeres	Guía para Empleadores y Representantes de los Trabajadores	Todo	Organización Mundial de la Salud 2011
Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo : Oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo	Normas Internacionales del trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo	Centro Internacional de Formación OIT
Ley 1438 de 2011	Se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud	Todos	Congreso de Colombia
Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021	Define la actuación entre actores y sectores públicos, privados y comunitarios para crear condiciones que garanticen el bienestar integral y la calidad de vida en Colombia	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Ley 1751 de 2015	Se establece la Salud como un derecho fundamental por tanto autónomo e irrenunciable en lo individual y en lo colectivo	Todos	Congreso de Colombia
Ley 1753 de 2015	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018	Los relacionados sobre el Sistema de salud y Protección Social	Congreso de Colombia
Acuerdo de París de 2015 (12 de diciembre)	Convención Marco sobre el Cambio Climático	Todo	Naciones Unidas
Resolución 429 de 2016 (17 de febrero)	Adopta la Política de Atención Integral en Salud (PAIS) dirigido hacia la generación de las mejores condiciones de la salud, dentro del marco estratégico y operacional que del MIAS	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Circular 015 de 2016 (8 de marzo)	Lineamientos para incorporar la Política de Atención Integral en Salud (PAIS)	Todos	Ministerio de Salud y protección Social
Decreto 780 de 2016	Decreto Único reglamentario del Sector Salud y Protección Social	Todos	Presidencia de la República Ministerio de Salud y Protección Social
Circular 03 de 2020 (20 de Enero)	Lineamientos básicos en temas de Talento Humano MSPS / Programa Entorno Laboral Saludable	Todos	Ministro de Salud y Protección Social

Nota: Demás normatividad asociada con el talento humano.



2 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Salud y Protección Social inicia con la identificación de necesidades estratégicas, continúa el análisis y finaliza con la evaluación y seguimiento.

Aplica para los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social acorde a la normatividad vigente.

3 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

3.1 Misión

El Ministerio de Salud y Protección Social es una entidad pública del nivel central del Gobierno Nacional y cabeza del sector salud, encargada de conocer, dirigir, evaluar y orientar el sistema de seguridad social en salud, mediante la formulación de políticas, planes y programas, la coordinación intersectorial y la articulación de actores de salud con el fin de mejorar la calidad, oportunidad, accesibilidad de los servicios de salud y sostenibilidad del sistema, incrementando los niveles de satisfacción de los pacientes, familias, comunidades y habitantes del territorio nacional.

3.2 Visión

El Ministerio de Salud y Protección Social, será reconocida en el 2031 por los habitantes del territorio nacional y los actores del sistema como la entidad rectora en materia de salud, que ha mejorado los niveles de calidad, oportunidad y accesibilidad a los servicios de salud y la sostenibilidad del sistema.

3.3 Política SIG

El Ministerio en cumplimiento de la normatividad y dentro del marco de su misión, busca el mejoramiento continuo de procesos y el uso eficiente de recursos, con el fin de desarrollar políticas públicas que respondan a las necesidades y expectativas de los ciudadanos en materia de salud y protección social en salud.

3.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS PAÍS

- Dirigir y coordinar las acciones de vigilancia, control, evaluación e investigación de los determinantes ambientales y sociales de la salud de los colombianos en lo que le compete al INS.
- Medir y hacer seguimiento al estado de salud de los colombianos.
- Articular la red nacional de centros de investigación en salud, mediante la utilización de la capacidad científica del país en salud pública para el desarrollo de la investigación, transferencia de tecnología e innovación en salud.
- Coordinar y fortalecer la red nacional de laboratorios, la red de sangre y la red de donación y trasplantes de órganos y tejidos para ampliar su cobertura y sensibilizar y generar confianza en la población sobre su impacto social y humanitario.
- Generar las capacidades de innovación, producción y comercialización de bienes y servicios de interés para la salud pública
- Formular, difundir, dirigir y coordinar la ejecución del plan de investigaciones en ciencia, tecnología e innovación en salud pública en Colombia.
- Generar conocimiento en salud pública con calidad, en respuesta a las necesidades del país.
- Generar evidencias estructuradas y permanentes para la definición de prioridades en salud pública.



3.7 Objetivo Institucional

El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá como objetivos, dentro del marco de sus competencias, formular, adoptar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar la política pública en materia de salud, salud pública, y promoción social en salud, y participar en la formulación de las políticas en materia de pensiones, beneficios económicos periódicos y riesgos profesionales, lo cual se desarrollará a través de la institucionalidad que comprende el sector administrativo.

El Ministerio de Salud y Protección Social dirigirá, orientará, coordinará y evaluará el Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales, en lo de su competencia, adicionalmente formulará establecerá y definirá los lineamientos relacionados a con los sistemas de información de la Protección Social.

3.8 Objetivos y acciones estratégicas

Con el fin de dar cumplimiento a lo expuesto en la misión y visión institucional desde la gestión del talento humano, es necesario establecer el objetivo estratégico de la entidad, que orientará la actuación del ministerio en el corto y mediano plazo en materia de talento humano.

Objetivo estratégico 6: Fortalecer la capacidad institucional mediante la optimización de procesos, el empoderamiento del talento humano, la articulación interna, la gestión del conocimiento, las tecnologías de la información y la comunicación y la infraestructura física con el fin de mejorar la oferta institucional a los habitantes del territorio nacional en términos de calidad y eficiencia.

Acciones Estratégicas:

6.1 Fortalecer el entorno laboral del ministerio. (PI)

3.9 OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Establecer líneas de acción en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para alcanzar las metas propuestas en el programa de talento humano “Entorno Laboral Saludable”, mejorando la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional orientado al logro de los objetivos institucionales.

3.11 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir la Misión, Visión y Política de la Subdirección de Gestión del Talento Humano.
- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos del Ministerio de Salud y Protección Social en el marco de la dimensión de Talento Humano de MIPG, con el fin de generar resultados para el logro de los objetivos institucionales y sectoriales.
- Identificar y cuantificar los recursos para la ejecución de las acciones definidas como prioritarias y estratégicas para el proceso de Talento Humano.
- Socializar las acciones a desarrollar por la entidad en el corto y mediano plazo.
- Desarrollar una cultura de Integridad en el Ministerio de Salud y Protección Social.

3.12 MISIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gestionar el ciclo de vida de los servidores públicos del Ministerio de Salud y Protección Social a través de la ejecución del programa “Entorno Laboral Saludable”, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral buscando optimizar la prestación de los servicios en cumplimiento de los objetivos institucionales.



3.13 Visión de Gestión del Talento Humano

En el 2024 la Subdirección de Gestión del Talento Humano será reconocida como un equipo líder en la promoción de valores y acciones efectivas que fortalecen la calidad de vida laboral de quienes laboran en el Ministerio de Salud y Protección Social.

3.14 Política de Talento Humano

El Ministerio de Salud y Protección Social a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, de la Secretaría General en cumplimiento de la normativa constitucional y legal y en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en forma participativa, diseña y ejecuta la política de talento humano en términos de corresponsabilidad, sin ninguna discriminación, con el propósito de proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los que laboran en el Ministerio, buscando crear y sostener un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral que trascienda en sus familias, en la comunidad en general y que en desarrollo de la responsabilidad social ambiental, promueva estilos de vida orientados a disminuir la huella de carbono personal.

4 PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

4.1 Disposición de Información

La Información previa se encuentra organizada en el Sistema Integrado de Gestión del Ministerio de Salud y Protección Social, así mismo los planes se encuentran publicados en transparencia en la página web del Ministerio de Salud y Protección Social.

Los registros de la realización de actividades y los diagnósticos se encuentran organizados en el archivo de gestión de la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

De esta manera, se cuenta con los insumos confiables y necesarios para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano.

4.2 Caracterización de los servidores

A través del registro en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores del Ministerio de Salud y Protección Social, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

4.3 Resultados de Mediciones adelantadas en 2019

Se realizó autodiagnóstico en el año 2019 usando la herramienta del DAFP dispuesta para tal final. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	87	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	98
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	80
		- Ruta para generar innovación con pasión	79
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	68	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	63
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	69
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	66
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	72
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	66	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	60
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	72
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	72	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	73
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	72
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	78	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	78

4.4 Diagnóstico de actividades de Bienestar

El diagnóstico se encuentra inmerso en el Plan de Incentivos y Bienestar el cual se publica en el enlace de Transparencia.

4.5 Diagnóstico de necesidades de capacitación

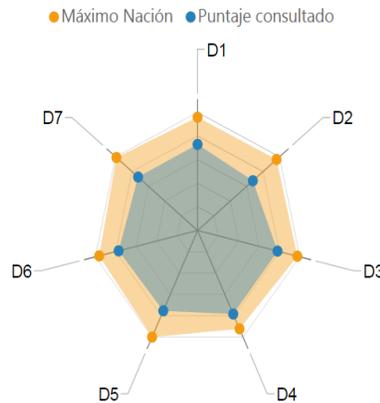
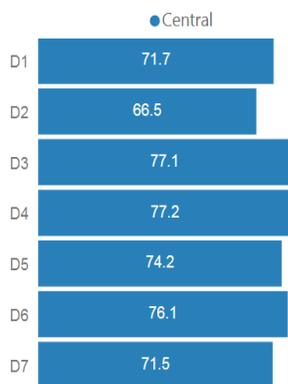
El diagnóstico se encuentra inmerso en el Plan Institucional de Capacitación el cual se publica en el enlace de Transparencia.

4.6 Medición Formulario único de reporte de avance de la gestión - FURAG



Se desarrolló la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, para la identificación de componentes de la dimensión del Talento Humano que se deben fortalecer o implementar en el 2020.

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje consultado	Máximo Nación
D1: Talento Humano	71,7	94,4
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	66,5	94,9
D3: Gestión para Resultados con Valores	77,1	96,2
D4: Evaluación de Resultados	77,2	90,9
D5: Información y Comunicación	74,2	98,4
D6: Gestión del Conocimiento	76,1	94,8
D7: Control Interno	71,5	97,5

5 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación del Plan Estratégico del Talento Humano se realiza a través de estrategias planteadas a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Incentivos y Bienestar, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo y demás actividades planteadas para fortalecer las rutas de la dimensión del Talento Humano establecidas en MIPG.

Estas actividades se enmarcan en el plan de acción anexo 1.

5 EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Se evaluará semestralmente a través de la Matriz GETH (Función Pública), para establecer el avance en la implementación del Plan.



ANEXO 1



FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Selección en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para implementar una cultura basada en el servicio Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento Ruta para implementar un liderazgo basado en valores 	Plan institucional de Capacitación	Incluir en el plan de capacitación las temáticas de cultura basada en el servicio.	Febrero 28 de 2020	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	Incluir en el plan de bienestar e Incentivos el diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos	Marzo 31 de 2020	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Evaluación de desempeño	Definir y socializar las calificaciones de la evaluación del desempeño en los cuales se requiere implementar plan de mejoramiento.	Mayo 31 de 2020	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (luvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP				
7	De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo las va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				