



**MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL**

Plan Estratégico de Talento Humano 2023

Subdirección de Gestión del Talento Humano

Autores

ROSARIO DEL PILAR ARENAS PUERTA

ALEXANDRA QUEMBA GÓMEZ

DENICE CAROLINA NAVAS PINEDA

MIRTA SANTAMARÍA FAJARDO

JAIME FLOREZ MARTÍNEZ

HERSON PARRA ROJAS

MARCELA ALEJANDRA ALVAREZ

Bogotá D.C, enero 2023



Contenido

Introducción	- 3 -
1 Marco Legal	- 5 -
2 Marco Estratégico	- 12 -
1.1 Misión	- 12 -
1.2 Visión	- 12 -
1.3 Política SIG	- 12 -
1.4 Código de Integridad	- 12 -
1.5 objetivos específicos PAIS	- 13 -
1.6 Objetivo institucional	- 14 -
1.7 Objetivos y acciones estratégicas	- 14 -
1.8 Misión Gestión del Talento Humano	- 15 -
1.9 Visión Gestión del Talento Humano	- 15 -
1.10 Política de Talento Humano	- 15 -
3 Alcance del Plan	- 16 -
4 Objetivos del plan	- 17 -
4.1 Objetivo general	- 17 -
4.2 Objetivos específicos	- 17 -
5 Diagnóstico	- 18 -
5.1 Caracterización	- 18 -
5.2 Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano	- 26 -
5.3 Encuesta Ambiente y Desempeño Institucional 2021	- 27 -
5.4 Resultados desempeño institucional MIPG	- 41 -
5.4.1 Resultados Generales MIPG - MSPS	- 41 -
5.4.2 Recomendaciones de Mejora en Talento Humano	- 44 -
5.5 Diagnóstico de necesidades del Programa de Talento Humano	- 45 -
5.6 Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2022	- 79 -
6 Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano 2023	- 83 -
6.1 Seguridad y Salud en el Trabajo	- 83 -
6.2 Bienestar e Incentivos	- 85 -



6.3	Formación y Capacitación	- 88 -
6.4	Sistema de información de Planeación y Gestión del Talento humano.	- 89 -
6.5	Integridad.....	- 89 -
6.6	Gestión del Conocimiento y la Innovación	- 91 -
7	Desarrollo del Plan Estratégico	- 94 -
8	Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor	- 95 -
9	Evaluación del Plan.....	- 96 -
10	Bibliografía	- 97 -



Introducción

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo establecer las líneas de trabajo para lograr una gestión del talento humano exitosa en la que cada entidad pública, en el marco de sus competencias, sus recursos disponibles, su contexto y sus prioridades, cubra en todos sus aspectos el ciclo de vida del servidor público (planeación, el ingreso, el desarrollo y el retiro) en su relación con el Estado, lo que permite contribuir en la gestión estratégica del talento humano.

El presente Plan Estratégico del Talento Humano -PETH- de 2023 del Ministerio de Salud y Protección Social se ha formulado teniendo en cuenta las siguientes fases:

1. Diagnóstico
2. Planeación Estratégica
3. Ejecución
4. Seguimiento y Control
5. Análisis de resultados

El programa de talento humano “Entorno Laboral Saludable Sostenible” 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 ocho (8) estrategias:



Fuente: SGTH 2022.



El presente Plan Estratégico está enmarcado en la política de empleo público y de gestión del talento humano e incluye los siguientes criterios: el mérito, las competencias laborales de los servidores, el avance constante en el desarrollo y crecimiento, la visión sistémica del trabajo diario con calidad y compromiso, encaminados a mejorar los estándares de productividad de los servidores. También está acompañado de estrategias de gestión del cambio para la mejora continua y empalme.

El Plan Estratégico de Talento Humano también integra las acciones de capacitación, bienestar y estímulos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Finalmente, la Subdirección de Gestión del Talento Humano, a través de este plan, define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión administrativa del talento humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro con el fin de armonizar el personal con el cumplimiento de los objetivos misionales del Ministerio de Salud y Protección Social y sus objetivos estratégicos para el 2023.



1 Marco Legal

Norma	Objeto	Artículo	Fuente
Constitución Política de Colombia	Regulación Constitucional de la responsabilidad de los servidores públicos, derecho al trabajo, la libertad de profesión u oficio, debido proceso, derecho de asociación, sindicalización, derechos de la familia, igualdad y protección a la mujer, derecho del trabajador a la capacitación, negociación colectiva	6, 25, 26, 29, 38,39, 42, 43, 48, 53, 54, 55, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130 189 y 209	Asamblea Nacional Constituyente
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)
Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025	Desarrollar y actualizar instrumentos jurídicos que den seguimiento al cumplimiento de las políticas y las normas técnicas dirigidas a la vigilancia y control de las condiciones que afectan la salud, el bienestar y la vida de los trabajadores	Todo	Organización Panamericana y Organización Mundial de la Salud (OMS)
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:	Normas Internacionales del trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo	Centro Internacional de Formación OIT



Oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo			
Carta Iberoamericana de la función pública (2003)	Definir las bases que configuran un sistema profesional y eficaz de función pública, entendiendo a éste como una pieza clave para la gobernabilidad democrática de las sociedades contemporáneas, y para la buena gestión pública	Todo	V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. CLAD y NU (DESA).
Ley 70 de 1988	Se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para el sector público	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 411 de 1997	Aprueba el Convenio 151 de la OIT, "sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública"	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 524 de 1999	Aprueba el Convenio Número 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1981	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 909 de 2004	Se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones	Todo. En especial el art. 15, que establece las funciones de las unidades de personal de las entidades	Congreso de la República de Colombia
Ley 951 de 2005	Se crea el Acta de Informe de Gestión para Gerentes Públicos	Todo	Congreso de la República de Colombia



Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1527 de 2012	Se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1635 de 2013	Se establece la licencia por luto para servidores públicos	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1811 de 2016	Se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código de tránsito	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1821 de 2016	Modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas (70 años)	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1857 de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones	Art. 3	Congreso de la República de Colombia
Ley 1960 de 2019	Modificatoria de la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 2013 de 2019	Busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 2016 de 2020	Adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la República de Colombia
Decreto 1978 de 1989	Reglamentario de la Ley 70 de 1988	Todo	Presidencia de la República Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Decreto Ley 1661 de 1991	Sobre el régimen de Prima Técnica	Todo	Presidencia de la República



			Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Todo	Presidencia de la República de Colombia
Decreto Ley 770 de 2005	Se establece el Sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos	Todo	Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto Ley 491 de 2020	Se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas...y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica	Todo	Presidencia de la República de Colombia
Decreto 2177 de 2006	Reglamentario del 1661 del 91	Todo	Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 2699 de 2012	Sobre la bonificación de dirección para la alta dirección de la Rama Ejecutiva	Todo	Presidencia de la República Ministerio de Hacienda
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Todo	Presidencia de la República de Colombia
Resolución 72 de 2011	Sobre prima técnica	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 146 de 2021	Se regula el ejercicio de las practicas, pasantías y judicatura académica en el Ministerio	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Todo	Ministerio del Trabajo



Circular 2019100000137	Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 263 de la Ley 1955 (prepensionados)	Todo	Comisión Nacional del Servicio Civil
Circular 0001 de 2020	Aplicación criterio uso de listas de elegibles en el contexto Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en procesos que cuentan con listas de elegibles vigentes	Todo	Comisión Nacional del Servicio Civil
Circular 0009 de 2020	Evaluación del Desempeño Laboral -EDL- (Período de prueba y anual) y Listas de Elegibles. Decreto Legislativo 491 de 2020	Todo	Comisión Nacional del Servicio Civil
Ley 1438 de 2011	Se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud	Todo	Congreso de la República 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 la República de Colombia
Ley 1955 de 2019	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad".	Los relacionados sobre el Sistema de Salud y Protección Social	Congreso de la República 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,	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social



	dentro del marco estratégico y operacional que del MIAS		
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
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Todos	Ministerio del Trabajo
Circular 01 del 4 de enero del 2021	Lineamientos básicos en temas de Talento Humano MSPS / Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Circular 01 del 4 de enero del 2022	Lineamientos básicos en temas de Talento Humano MSPS / Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 205 de 2019 (28 de enero)	Se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos de carrera administrativa	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Directiva Presidencial No. 01 de 2019 (6 de febrero)	Actualización de los Manuales de Funciones y de Competencias Laborales	Todos	Presidencia de la República
Circular Conjunta No. 2019100000001 7 (13 de febrero)	Lineamientos para la planeación y desarrollo de los procesos de selección	Todos	Presidente de la CNSC Director Departamento de la Función Pública
Ley 1960 de 2019 (27 de junio de 2019)	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998	Todos	Congreso de la República de Colombia
Decreto 1009 de 2020 (14 de julio)	Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto	Todos	Presidencia de la República Ministerio de Hacienda y Crédito Público



			Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 455 de 2020 (21 de marzo)	Adiciona el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo	Todos	Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública
Resolución No. 080 de 2022 (24 de enero)	Por la cual se institucionaliza el Trabajo en Casa para los servidores públicos en el Ministerio de Salud y Protección Social	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución No. 307 de 2022 (23 de febrero)	Por la cual se institucionaliza el Teletrabajo para los servidores públicos en el Ministerio de Salud y Protección Social	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Circular 01 del 6 de enero del 2023	Lineamientos básicos en temas de Talento Humano MSPS / Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Gestión del Talento Humano

Adicionalmente, se identifican y evalúan los requisitos legales relacionados con el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo a través de la matriz de requisitos legales GTHF33 publicada en intranet link: <https://intranet.minsalud.gov.co/Ministeriosaludable/Paginas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo.aspx>



2 Marco Estratégico

1.1 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.

1.2 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.

1.3 Política SIG

El Ministerio en cumplimiento de la normativa 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.

1.4 Código de Integridad

La gestión del talento humano se direcciona en torno a los siguientes valores institucionales:

1. Honestidad: Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.



2. Respeto: Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. Compromiso: Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. Diligencia: Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
5. Justicia: Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
6. Inclusión: Actitud de comprensión permanente de las dimensiones y subjetividades del otro y de la efectiva garantía de derechos que debe gozar cualquier persona.
7. Solidaridad: Apoyo a una causa o al interés de otros. Capaz de ser comprometidos, unidos y generosos, colaborando con nuestros compañeros buscando el crecimiento mutuo y el mejoramiento continuo de nuestro entorno.

1.5 objetivos específicos PAIS

- 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.

1.6 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.

1.7 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 8: Mejorar el desempeño 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, y administración eficiente de los recursos financieros con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos definidos por la entidad.

Acciones Estratégicas:

8.1. Fortalecer el entorno laboral del ministerio.

8.6. Fortalecer el talento humano, según las necesidades identificadas, en términos de calidad, equidad, pertinencia y eficiencia.



1.8 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 Sostenible”, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral buscando optimizar la prestación de los servicios en cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.9 Visión Gestión del Talento Humano

En el 2028 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.

1.10 Política de Talento Humano

El Ministerio, en cumplimiento de la normativa constitucional y legal, y en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Código de Integridad y los valores éticos que lo integran, diseña y ejecuta en forma participativa, 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.



3 Alcance del Plan

El Plan Estratégico del Talento Humano del Ministerio de Salud y Protección Social inicia con el diagnóstico que incluye la caracterización y la identificación de necesidades estratégicas y su análisis, continua con la gestión a realizar a través de la planeación y articulación con las rutas de creación de valor 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 normativa vigente.



4 Objetivos del plan

4.1 Objetivo general

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano con el fin de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos del Ministerio de Salud y Protección Social y sus familias, a través del programa de talento humano “Entorno Laboral Saludable Sostenible”.

4.2 Objetivos específicos

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y comportamientos de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional Integral de Capacitación, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos efectuados.
- Proveer de manera oportuna las vacantes de empleos mediante procesos meritocrático, para atender las funciones misionales de Ministerio de Salud y Protección Social.
- Apoyar la implementación del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.
- Mejorar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento y estímulos.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento de la política y objetivos definidos para el Sistema por el Ministerio de Salud y Protección Social
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y acuerdos de gestión de los servidores públicos.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en un sistema de información seguro e integrado.
- Transformar la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.



5 Diagnóstico

5.1 Caracterización

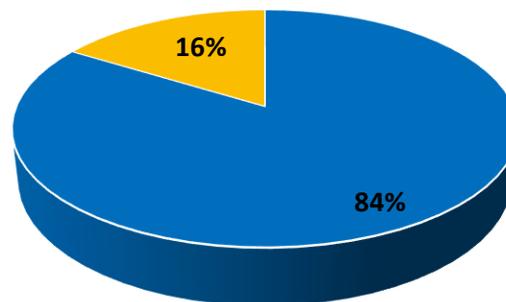
La planta de personal del MSPS está compuesta por 728 cargos, distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, de la siguiente manera:

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

Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022

Porcentaje de planta provista

De los 728 empleos que componen la planta de personal del MSPS se encuentran provistos 610 empleos, lo que equivale a un 84% de provisión de la planta. Es decir que al 29 de diciembre de 2022 se encontraban vacantes 118 empleos (16%).

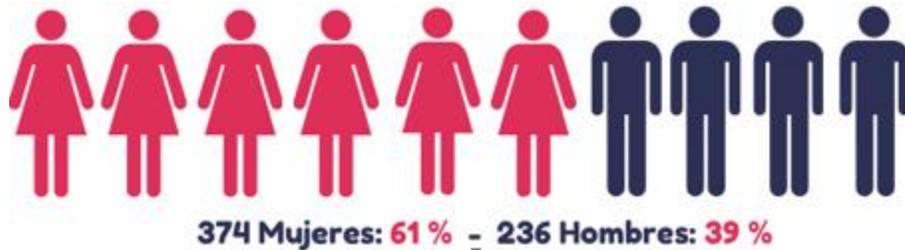


■ PROVISTO ■ VACANTE

Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022



Planta de personal provista por género



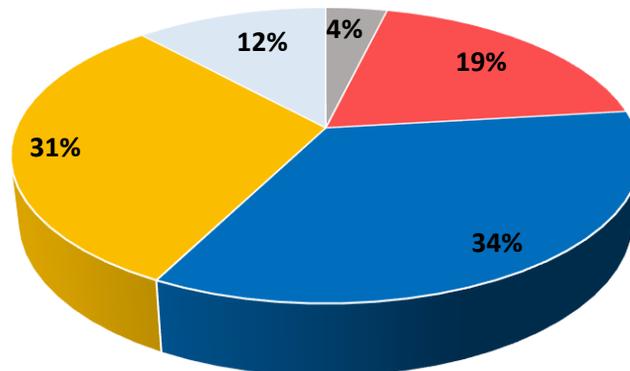
Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022

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 4% y se encuentra entre 20 y 29 años, con un 31% la población entre 50 y 59 años, con un 19% se encuentra la población entre 30 y 39 años y el restante 12% entre 60 y 69 años.

Rango edad	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total
No. Servidores	23	118	210	187	72	610
%	4%	19%	34%	31%	12%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022



■ 20-29 ■ 30-39 ■ 40-49 ■ 50-59 ■ 60-69



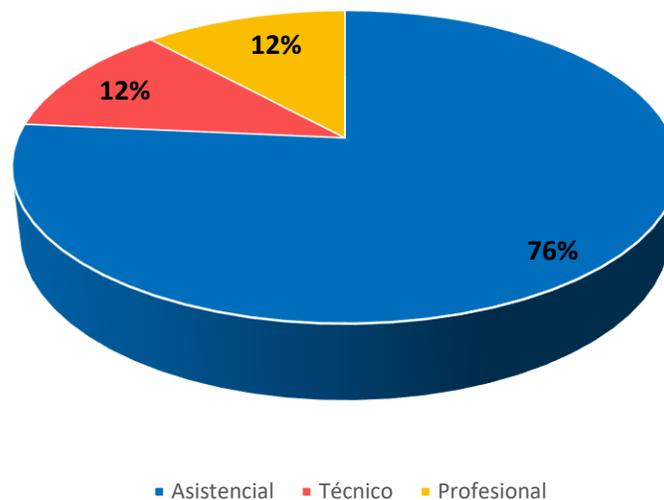
Planta de personal provista – Jóvenes

Frente a los nuevos lineamientos del Gobierno Nacional con respecto a la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años que no acrediten experiencia y con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, en la gráfica se reflejan 17 servidores vinculados en edades entre 22 y 28 años; que representan el 3% del total de la planta provista del MSPS.

Según el nivel jerárquico, el 76% se encuentran en el nivel asistencial.

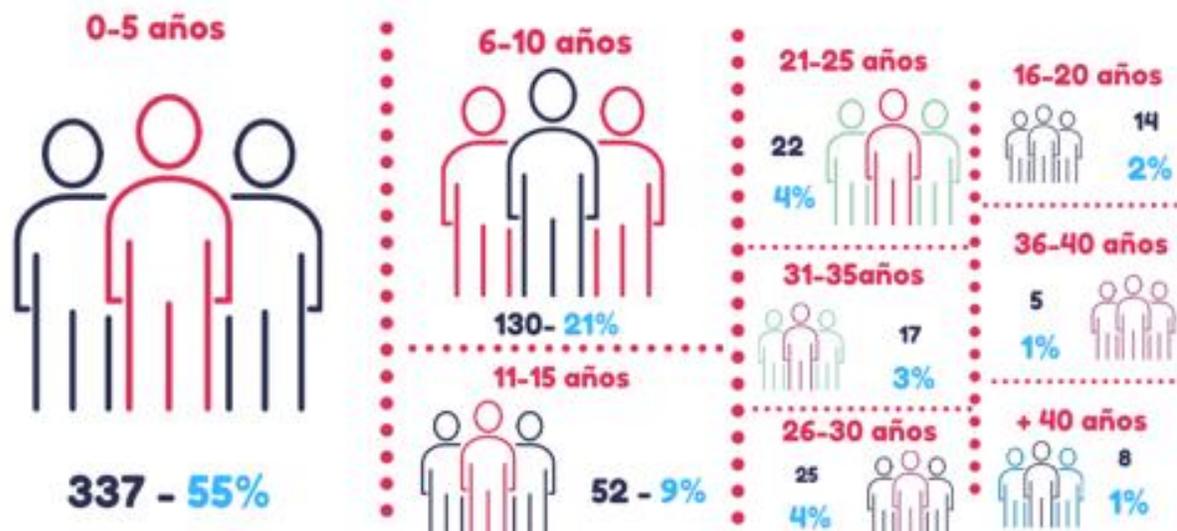
Asistencial	Técnico	Profesional	Total
13	2	2	17
76%	12%	12%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022



Planta de personal provista por antigüedad

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la gráfica se destaca que el 76% de la planta provista tiene una antigüedad menor o igual 10 años, distribuida de la siguiente manera: El 55% se encuentra en el rango de 0 a 5 años y el 21% llevan vinculados entre 6 y 10 años. El 24% restante, se distribuye en servidores que llevan 11 años o más, sin que ello supere los 45 años de servicio.



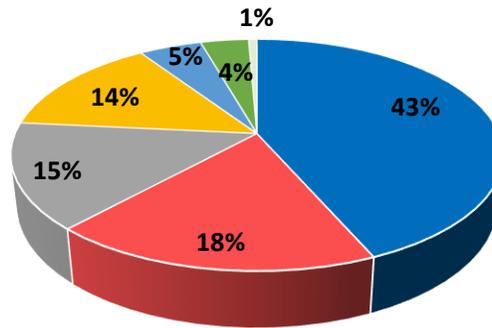
Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022

Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel de educación de los servidores del MSPS, el 43 % de los servidores posee formación académica con especialización, siendo el nivel educativo más representativo, el 18% posee formación con maestría, el 15% de los servidores posee formación académica profesional, el 5% como tecnólogo, el 4% como técnico, el 14% como bachiller/otros y el 1% con nivel académico con doctorado.

Nivel Académico	No de Servidores	Participación Porcentual
Doctorado	4	1%
Maestría	112	18%
Especialización	265	43%
Profesional	90	15%
Tecnólogo	30	5%
Técnico	23	4%
Bachiller / Otro	86	14%
Total	610	100%

Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022



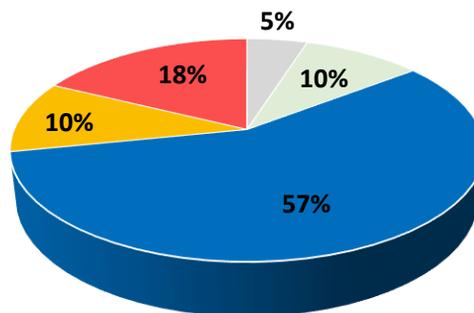
■ Especialización ■ Maestría ■ Profesional ■ Bachiller/otro
 ■ Tecnólogo ■ Técnico ■ Doctorado

Planta de personal provista por nivel jerárquico

El nivel jerárquico con mayor representación en el MSPS es el nivel profesional con un 57%, seguido por el nivel asistencial con un 18%, nivel técnico 10%, nivel asesor 10% y un 5% para el nivel directivo.

Nivel Jerárquico	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
No. Serv	30	59	349	64	108	610
%	5%	10%	57%	10%	18%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022



■ Directivo ■ Asesor ■ Profesional ■ Técnico ■ Asistencial

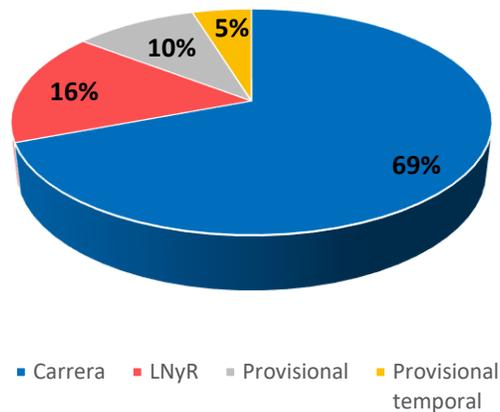


Planta de personal provista por denominación de empleo

La planta de personal provista está conformada en un 69% por servidores de carrera, seguidos por los servidores de libre nombramiento y remoción que representan el 16% del total de la planta, los provisionales con un 10% y los servidores provisionales temporales con un 5% respectivamente.

Tipo Empleo	Carrera	Libre Nombramiento y remoción	Provisional	Provisional temporal	Total
No. Serv	422	99	60	29	610
%	69%	16%	10%	5%	100%

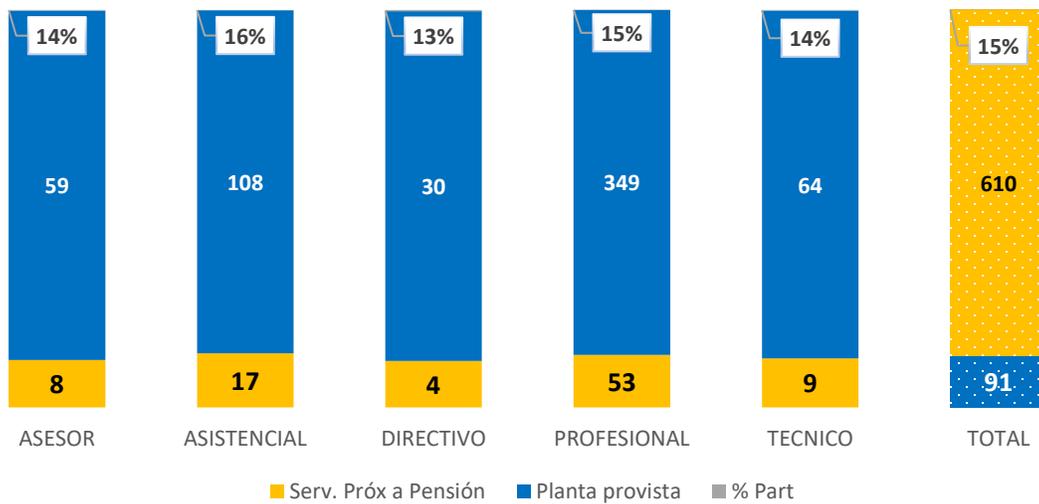
Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022



Planta de personal provista Vs. Servidores próximos a pensionarse

Los 91 servidores próximos a pensionarse, representan el 15% de la planta provista en el Ministerio de Salud y Protección Social.

El 16% de los servidores del nivel jerárquico Asistencial, están próximos a pensionarse, siendo el más representativo y el nivel jerárquico con el mayor número de servidores próximos a pensionarse es el nivel Profesional con 53 servidores.

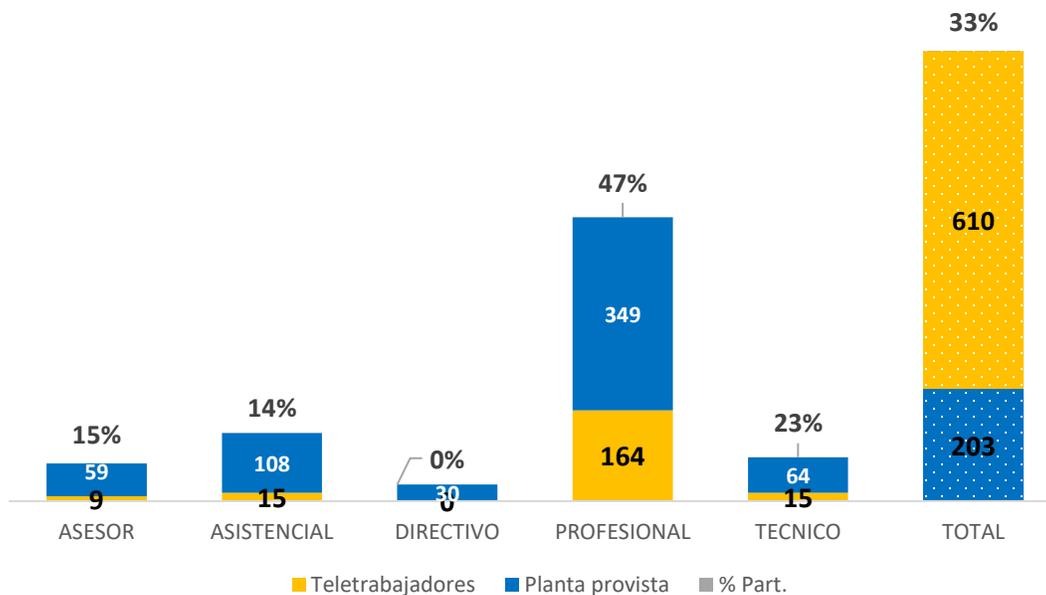


Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022

Planta de personal provista Vs. Servidores – Teletrabajadores

En la actualidad el Ministerio de Salud y Protección Social cuenta con 203 teletrabajadores que representan el 33% de la planta provista.

El nivel más representativo es el Profesional, en donde el 47% de los servidores (164 personas), son teletrabajadores, seguido por el nivel técnico con un 23%, nivel asesor con un 15% y nivel asistencial con un 14%.

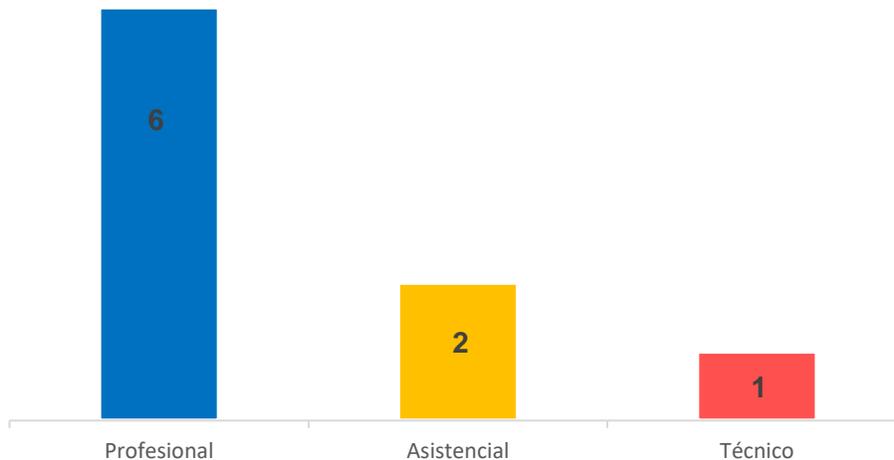


Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022



Planta de Personal provista Vs. Servidores - Trabajo en Casa

En la actualidad el Ministerio cuenta con 9 servidores con la modalidad de trabajo en casa, que representan el 1% de la planta provista y se distribuyen de acuerdo al nivel jerárquico así: 6 nivel profesional, 2 nivel asistencial y 1 nivel técnico



Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022

Con base en los datos analizados la caracterización de la planta de personal provista del MSPS es la siguiente:

- La planta provista equivale al 84% de la planta total del MSPS.
- 61% de la planta provista pertenece al género femenino.
- 34% se encuentra en el rango de edad entre los 40 – 49 años
- En línea con la política de Estado joven, el 3% de la planta provista se encuentra entre los 22 y 28 años. De los 17 jóvenes, el 76% se encuentra en el nivel asistencial.
- 55% de los servidores se encuentran en un rango de antigüedad entre 0 y 5 años.
- 43% de la planta se encuentra en nivel de formación educativa en el grado de especialización.
- 57% se encuentra en el nivel jerárquico profesional.
- 69% son servidores de carrera administrativa.
- 15% de los servidores hacen parte del programa de orientación al retiro, siendo el nivel jerárquico asistencial, el más representativo.
- 33% de los servidores son teletrabajadores.
- 1% de los servidores se encuentran en la modalidad de trabajo en casa.



5.2 Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano

Se adelantó el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano del Ministerio en 2022 usando la herramienta del Departamento Administrativo de la Función Pública dispuesta para tal final. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Puntaje Final: 86,7 sobre 100

Este resultado ubica la política de gestión estratégica de talento humano ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”.

RESULTADOS DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	92	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	94
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	93
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89
		- Ruta para generar innovación con pasión	93
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	77
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	86
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	78
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	88
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	81	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	79
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	83
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	85	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	91	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	91

Fuente: Formato autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano 2022.



5.3 Encuesta Ambiente y Desempeño Institucional 2021

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI), tiene por objetivo conocer la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses.

La población objetivo son los Servidores(as) públicos(as) con un tiempo de servicio superior a seis meses, que laboran en la sede principal de 200 entidades del orden nacional, 32 gobernaciones, 30 alcaldías de capital departamentales y el Distrito Capital.

METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA EDI

Los ejes fundamentales de la encuesta recaen sobre los conceptos de ambiente y desempeño institucional.

Ambiente institucional

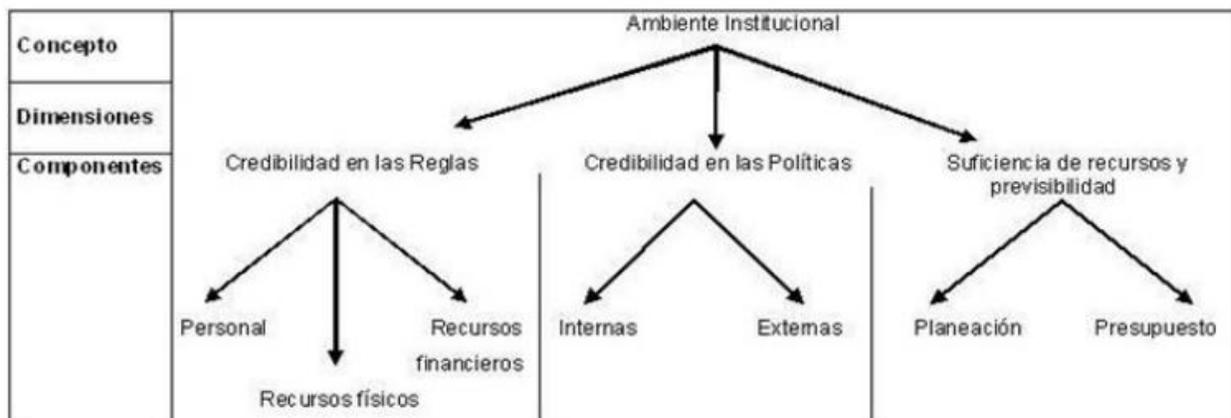
La encuesta considera el ambiente institucional como la disposición de la entidad para seguir reglas, ejecutar políticas y administrar recursos (Banco Mundial, 2000:3); establece el grado de aceptación y credibilidad respecto a estos factores fundamentales; si la aceptación es elevada hay un ambiente favorable.

Los componentes de este concepto son:

- **Credibilidad en las reglas:** es la percepción de las y los servidores públicos respecto al ambiente laboral en que se implementan y desarrollan las reglas formales de la gestión pública en la entidad (Banco Mundial, 2000:18). Indaga por temas relacionados con las relaciones entre el personal, el respeto a las decisiones, la actitud de la alta dirección, la relación servidor(a) – entidad, motivaciones para la permanencia en la entidad, carga laboral y contratación.
- **Credibilidad en las políticas:** es la percepción sobre la pertinencia e imparcialidad en la implementación de políticas y directrices en la entidad, tanto interna como externa (Banco Mundial, 2000:19). Indaga por la implementación de directrices internas (resoluciones, memorandos, circulares, etc.), directrices y políticas externas.
- **Suficiencia de recursos y previsibilidad:** es la percepción de las y los servidores públicos sobre la planeación de los recursos humanos, físicos y presupuestales de la entidad (Banco Mundial, 2000:19). Indaga la información acerca de los planes institucionales, así como algunos aspectos vinculados a la programación y ejecución presupuestal.

A continuación, se muestra el esquema correspondiente al concepto de ambiente institucional.

Gráfico 1. Concepto ambiente institucional



Fuente: DANE.

Desempeño institucional

Es la capacidad de la entidad para adoptar un modelo de gestión pública por resultados, para informar sobre su desempeño (rendición de cuentas) y para motivar a sus empleadas(os) (bienestar laboral) (Banco Mundial, 2000:9).

Los componentes de este concepto son:

- Gestión por resultados: es la percepción sobre la implementación de herramientas de gestión para el cumplimiento de los objetivos y estrategias de la entidad (Banco Mundial, 2000:9).
- Rendición de cuentas: percepción de las y los servidores con respecto a la calidad de la información que se entrega a la ciudadanía. Adicionalmente se indaga sobre percepción de las y los servidores públicos con respecto a las acciones para prevenir las prácticas irregulares en sus entidades, su incidencia en la organización y las estrategias implementadas por la entidad para no permitir que se desarrollen (Banco Mundial, 2000:9).
- Bienestar laboral: percepción relacionada con el nivel de satisfacción del servidor(a) respecto a la remuneración y el reconocimiento de su labor desempeñada (Banco Mundial, 2000:10).

Este es el esquema correspondiente al concepto de desempeño institucional.



Gráfico 2. Concepto desempeño institucional



Fuente: DANE.

Relación de conceptos

El Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo (CIDER) ha llegado a la siguiente estandarización de los conceptos de gobernanza, gobernabilidad y buen gobierno:

- Gobernanza: son las reglas de juego dentro de un sistema social.
- Gobernabilidad: son las capacidades de los actores sociales.
- Buen Gobierno: es el ejercicio adecuado de esas capacidades para el bien común” (Torres, 2007).

A partir de estos criterios se hizo una adaptación de los conceptos de desempeño y ambiente institucional, es decir el concepto de ambiente institucional que se adoptó es cercano a gobernanza, mientras el de desempeño institucional se asimila al de gobernabilidad.

En el siguiente gráfico se muestra el mapa conceptual definido para la EDI.



Gráfico 3. Mapa conceptual

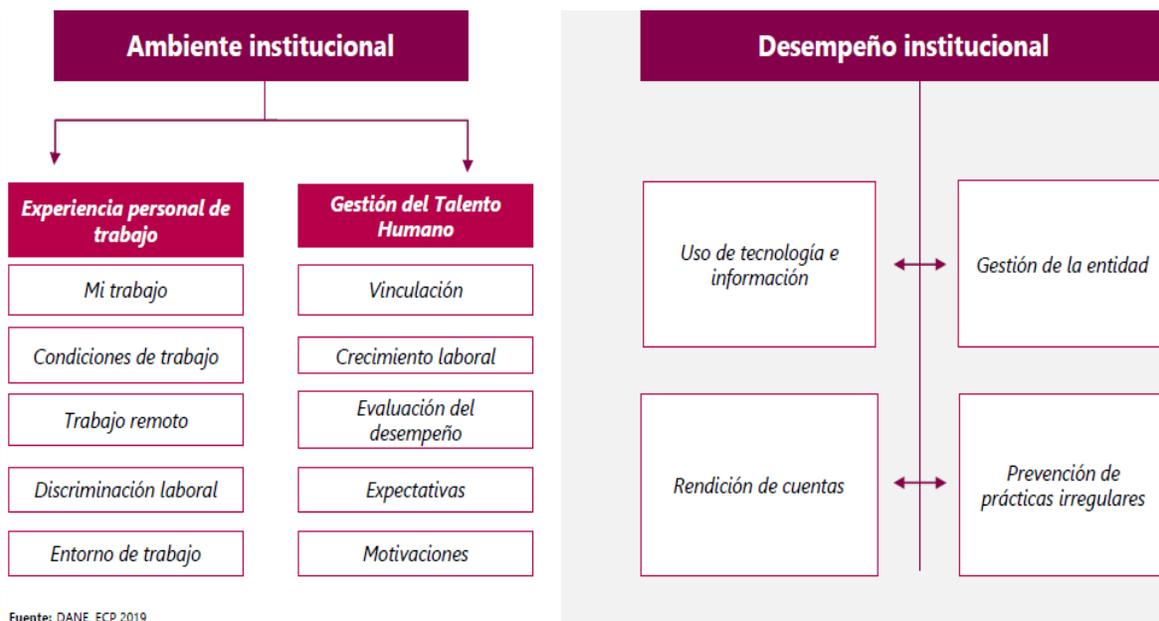


Fuente: DANE.

Novedades en la encuesta

- Ampliación de cobertura al orden municipal con la participación de servidores de 30 alcaldías de ciudades capital de departamento.
- Inclusión de preguntas sobre experiencia de trabajo remoto a raíz de la pandemia del covid 19.
- Énfasis en temas de experiencia personal de trabajo y gestión del talento humano.
- Ajuste de escalas con inclusión de opción intermedia de respuesta para facilitar la comparabilidad con instrumentos de medición del Banco Mundial.

Estructura del formulario



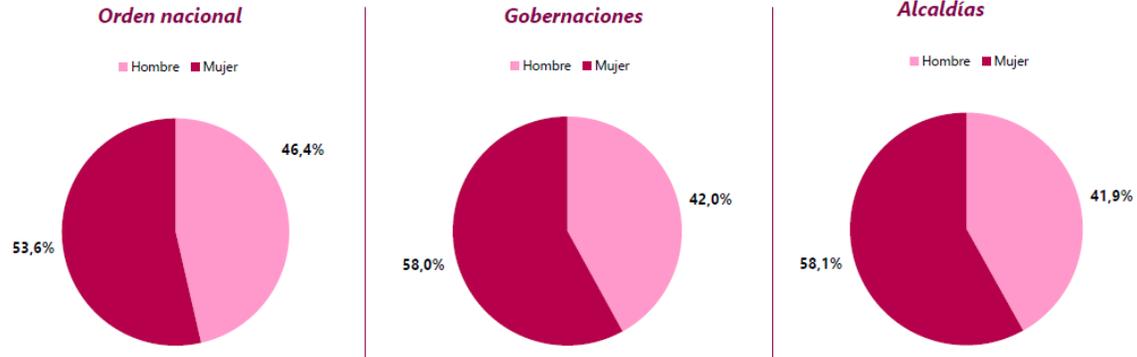
Los datos, resultado de la medición de los criterios en mención, brindarán insumos para el seguimiento del desarrollo institucional del Ministerio de Salud y Protección Social y permitirá identificar aspectos organizacionales críticos y satisfactorios de la entidad, que indiquen las estrategias a seguir para corregir las deficiencias tanto en ambiente como en el desempeño organizacional.

Los resultados de la encuesta se presentan a continuación:

Caracterización de la población encuestada



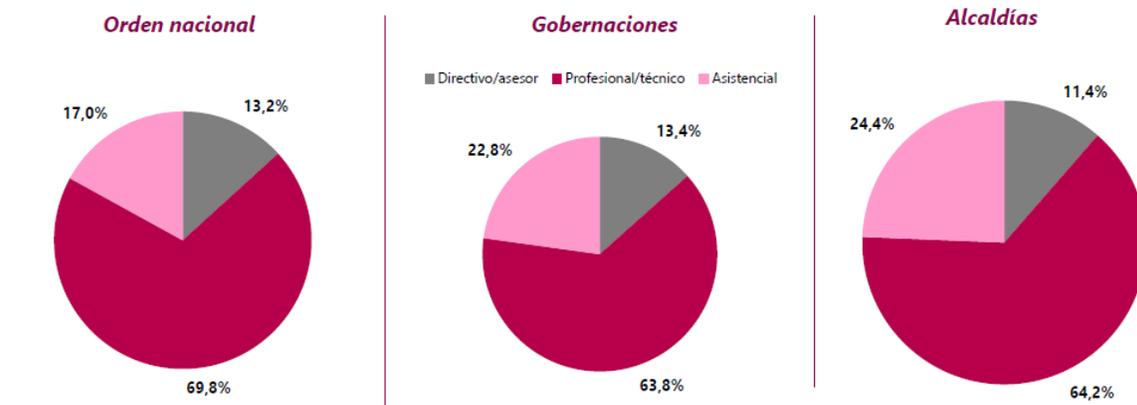
**Porcentaje de servidores(as) según sexo:
2021**



Fuente: DANE, EDI - EDI 2021.

- Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base la actualización del marco muestral que anualmente se realiza a través de las oficinas de recursos humanos de cada una de las entidades del orden nacional participantes.
- Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.

**Porcentaje de servidores(as) según nivel jerárquico:
2021**

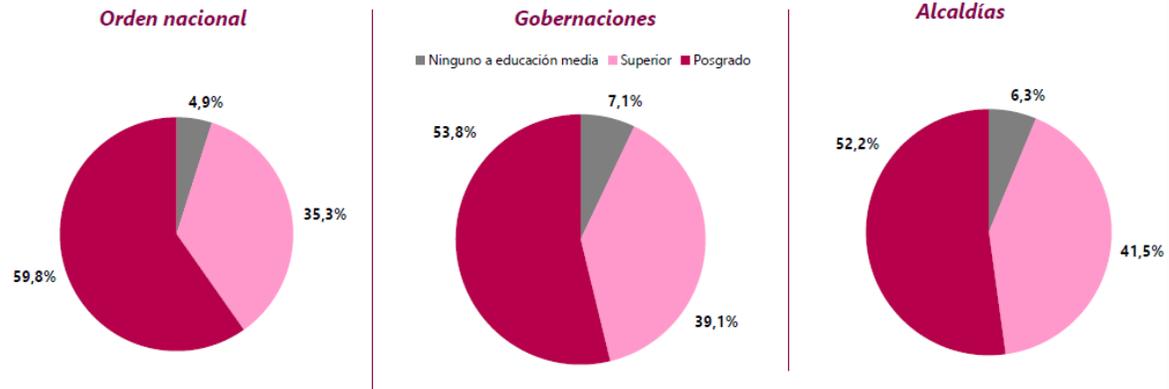


Fuente: DANE, EDI - EDI 2021.

- Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.

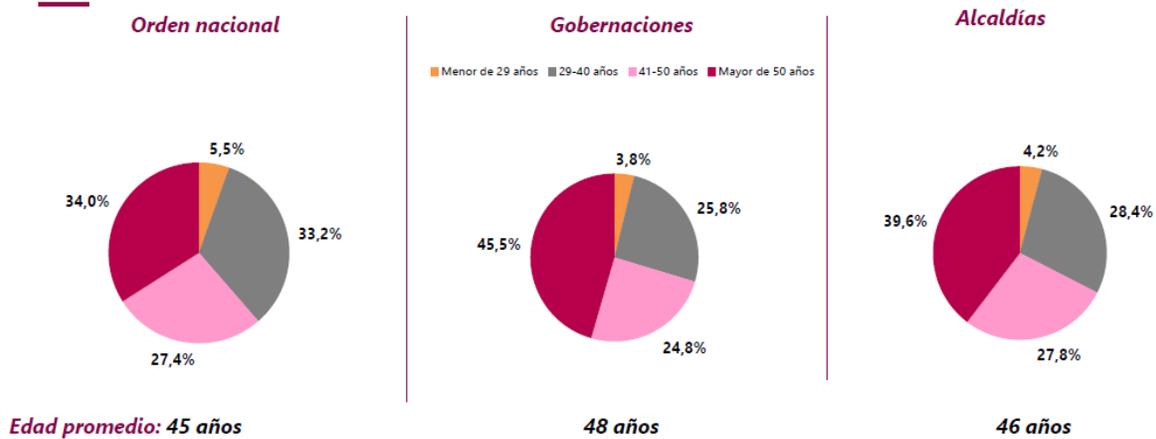


**Porcentaje de servidores(as) según nivel educativo:
2021**



Fuente: DANE, EDI -EDID 2021.
• Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.

**Porcentaje de servidores(as) según rango de edad:
2021**



Fuente: DANE, EDI -EDID 2021.
• Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.

Experiencia personal de trabajo

El porcentaje de servidores(as) del orden nacional que están de acuerdo en los siguientes enunciados sobre las actividades que realizó en su trabajo en los últimos 12 meses:

- Tienen las competencias necesarias para cumplir con su trabajo efectivamente, es del 96.7%.
- Correspondieron con las funciones de mi cargo 89.7%.



- Contribuyeron a mi crecimiento profesional 86.8%
- Estimularon mi capacidad de innovación 75.4%.
- Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente 74.4%.
- Estoy conforme con la carga laboral asignada 70.6%.
- Están de acuerdo con la carga laboral asignada 71.9%.
- Doy mi mayor esfuerzo para cumplir con mi trabajo sin importar las dificultades que existen 98.1%.
- Estoy orgulloso del trabajo que hago 94.1%.
- Me siento feliz de trabajar esta entidad 92%.
- Estoy satisfecho con mi trabajo 90.9%.
- Estoy dispuesto a extender mi jornada para terminar un trabajo pendiente 84.5%.
- Me exigieron cumplir con tareas por fuera de mi horario laboral 39.6%.

Porcentaje de servidores(as) del orden nacional según razón sobre ¿cuál de los siguientes aspectos considera que es más importante al realizar una tarea que le han asignado?

- Entregar un producto de alta calidad 72%.
- Cumplir con la normatividad vigente 11.6%.
- Satisfacer las expectativas de quien le asignó la tarea 9%.
- Entregarla en el menor tiempo posible 6%.
- Emplear la menor cantidad de recursos 0.8%.
- Ninguna de las anteriores 0.6%.

Porcentaje de servidores(as) del orden nacional que consideran que su trabajo en la entidad les permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral 75.4% pero específicamente en el sector salud y protección social, equivale al 72%.

Porcentaje de servidores(as) del orden nacional que están de acuerdo con los siguientes enunciados:

- He tenido el tiempo suficiente para compartir con mis familiares o seres queridos 69.4%.
- He dedicado tiempo suficiente a mis aficiones, intereses y cuidado personal 57.9%.
- He tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo 29%.

Porcentaje de servidores(as) del orden nacional que recibieron algunos de los siguientes beneficios en los últimos 12 meses.

- Realizó alguna forma de trabajo en casa o teletrabajo en su entidad 92%.
- Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral 65.5%.
- Participó en alguna jornada de inducción o reinducción de su entidad 62.7%.
- Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad 47.1%.
- Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo 38.8%.
- Accedió a algún beneficio del programa servimos 6%.



Porcentaje de servidores(as) del orden nacional, según modalidad de trabajo principal durante los últimos doce meses:

- Presencial 26%.
- Remoto (Trabajo en casa, teletrabajo) 74%.

Porcentaje de servidores(as) del orden nacional, con modalidad de trabajo remoto durante los últimos doce meses:

Puesto1 Minas y Energía 95.1%.
Puesto 2 Hacienda y Crédito Público 94.9%.
Puesto 3 Trabajo 94.6%.
Puesto 27 Salud y Protección Social 50.6%.

Porcentaje de servidores(as) del orden nacional que están de acuerdo con los siguientes enunciados sobre su experiencia de trabajo en casa o teletrabajo:

- Soy más productivo cuando teletrabajo o trabajo en casa que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual) 61.8%.
- Mi entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar mi salud mental mientras teletrabajo o trabajo en casa durante la pandemia, 57.3%.
- Cuando teletrabajo o trabajo en casa, me siento sola/o y desconectada/o de mis colegas, 22.2%.
- Me siento más ansiosa/o teletrabajando o trabajando desde la casa que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual), 17%.
- Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo o trabajo en casa, 13.9%.
- Estoy más distraída/o de mis deberes laborales en casa que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual), 12.4%.

Porcentaje de servidores(as) del orden nacional que están de acuerdo con ser más productivos cuando teletrabajan o trabajan en casa que en su oficina o lugar habitual de trabajo:

- Hombres 60.5%
- Mujeres 62.8%

Porcentaje de servidores(as) del orden nacional que según frecuencia le gustaría teletrabajar o trabajar en casa después de la pandemia:

- 5 o más días por semana, 21.4%.
- 4 días por semana, 10.9%.
- 3 días por semana, 25%.
- 2 días por semana, 21%.
- 1 días por semana, 6.2%.
- Muy de vez en cuando, 9.5%.
- Nunca 6.1%.



Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre su experiencia con sus compañeros de trabajo
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2021



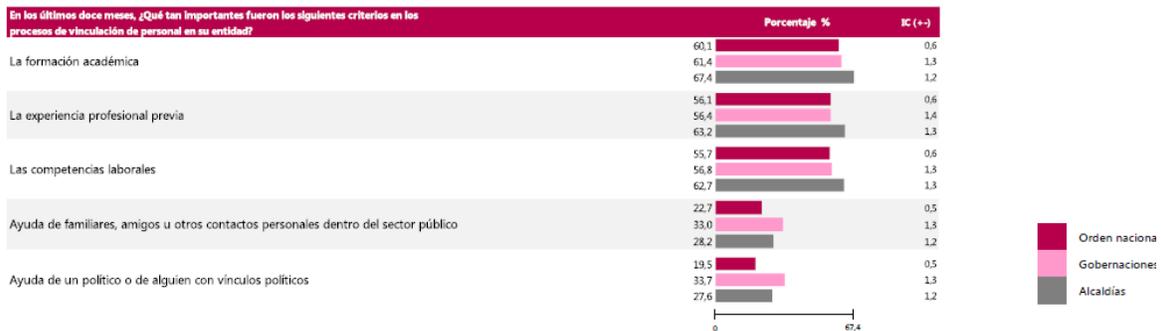
Fuente: DANE, EDI-EDID, 2021
 * Opción Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.
 • Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.

FIMDSC - GIT Central Co

Gestión del Talento Humano

INFORMACIÓN PARA TODOS

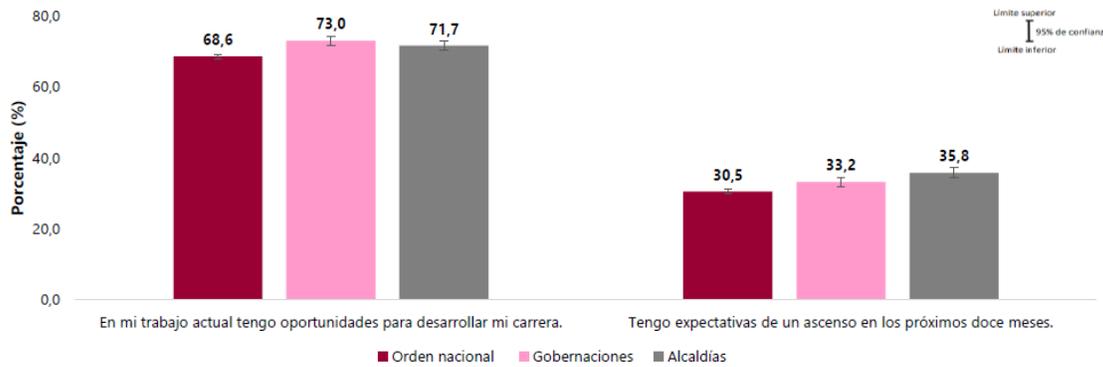
Porcentaje de servidores(as) que consideran importantes* los siguientes criterios en los procesos de vinculación del personal en su entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2021



Fuente: DANE, EDI-EDID, 2021
 * Se incluye respuesta importante y muy importante.
 • Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.



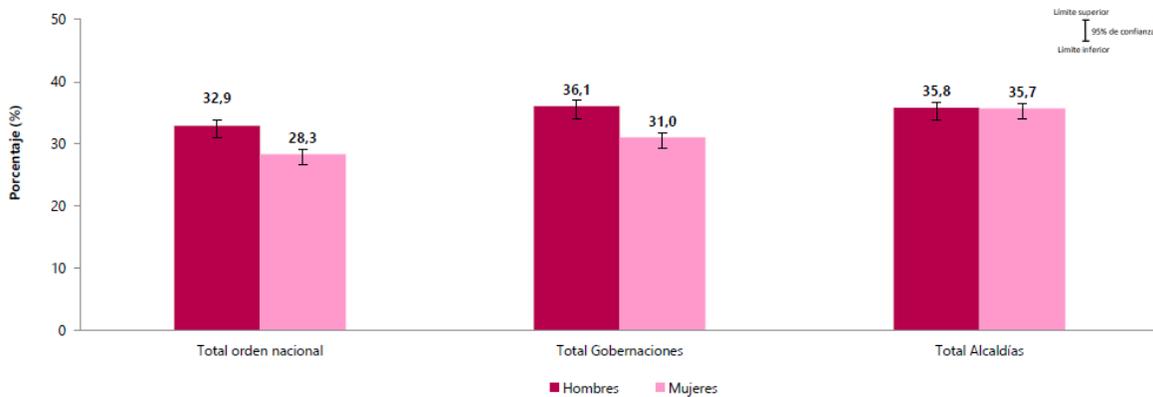
Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2021



Fuente: DANE. EDI-EDID, 2021

- Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.
- Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* sobre tener expectativas de un ascenso en los próximos doce meses por sexo
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2021



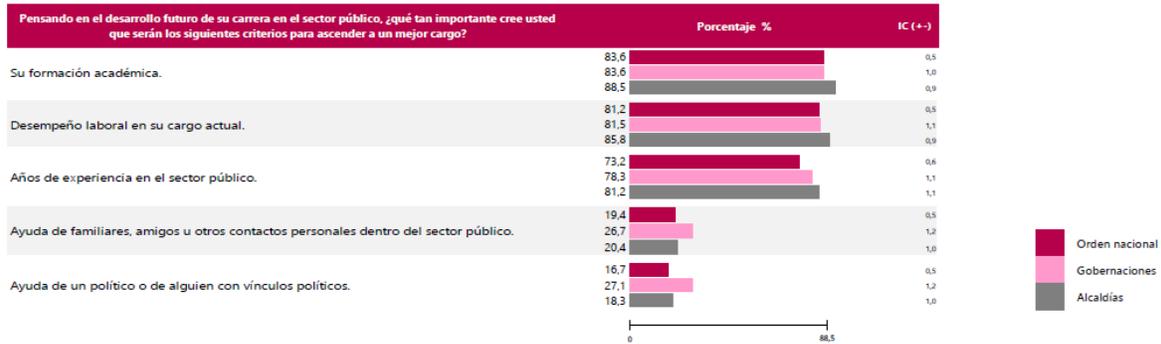
Fuente: DANE. EDI-EDID, 2021

- Se incluye respuesta totalmente de importante y de muy importante.
- Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.



Porcentaje de servidores(as) que consideran importantes* los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo en su entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2021

let

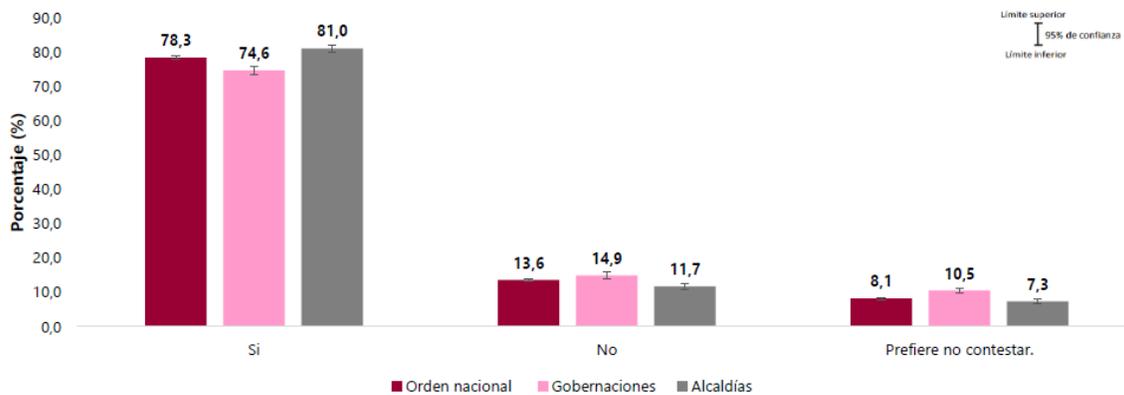


Fuente: DANE, EDI-EDID, 2021
 • Se incluye respuesta importante y muy importante.
 • Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital

Porcentaje de servidores(as) según si antes de su última evaluación de desempeño individual pudo establecer y discutir los objetivos a alcanzar
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2021

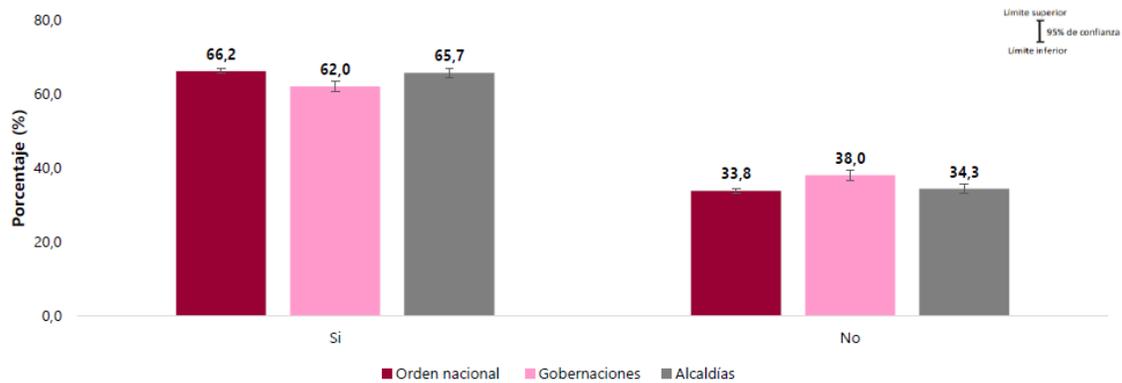
let



Fuente: DANE, EDI-EDID, 2021
 • Población de referencia: 57.071 servidores del orden nacional, 9.119 de gobernaciones; 15.250 alcaldías.

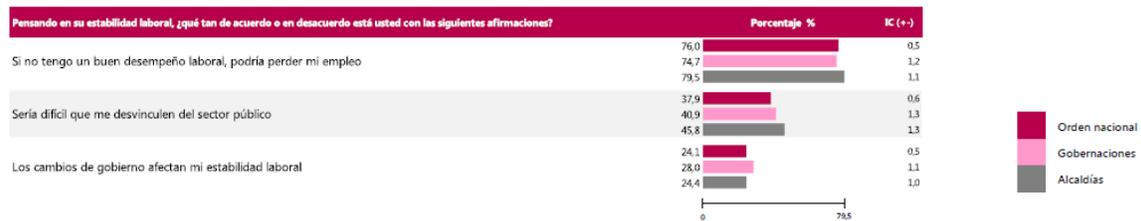


Porcentaje de servidores(as) según si tuvo la oportunidad de conversar sobre los resultados de su última evaluación de desempeño individual con su superior directo
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2021



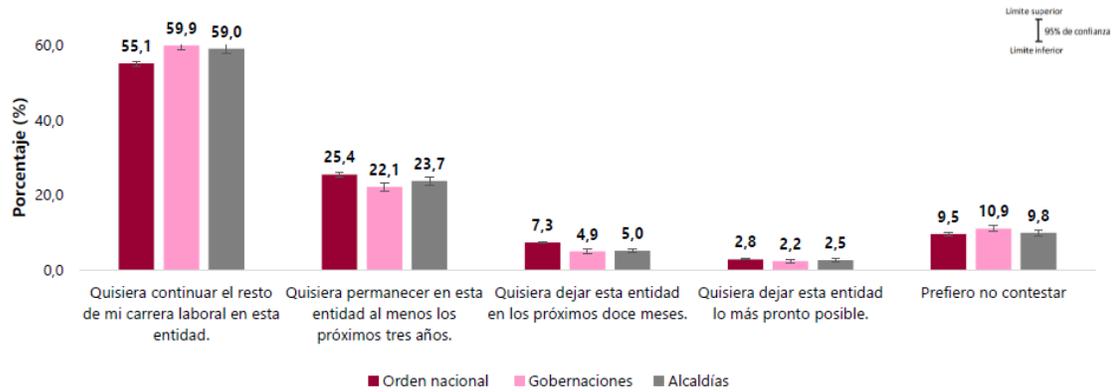
Fuente: DANE. EDI-EDID, 2021
• Población de referencia: 57.071 servidores del orden nacional, 9.119 de gobernaciones; 15.250 alcaldías..

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con las siguientes afirmaciones sobre su estabilidad laboral
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2021



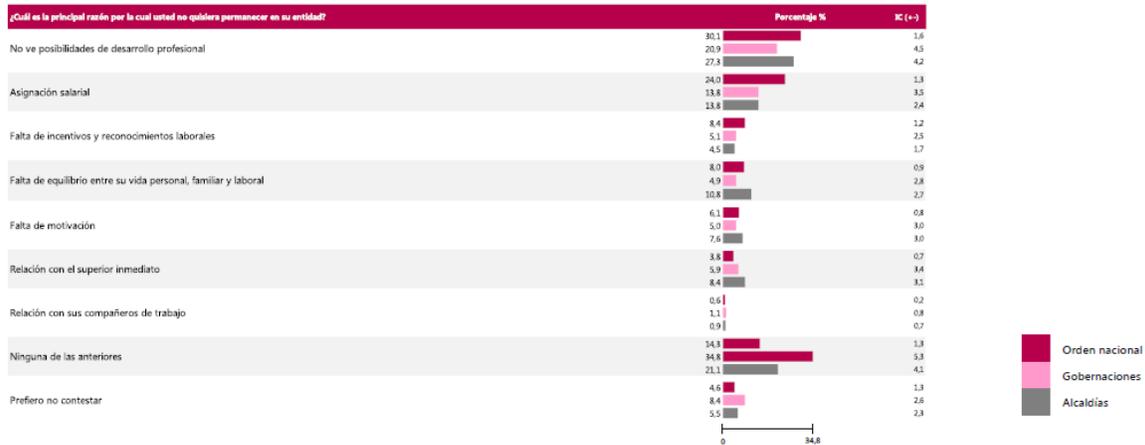


Porcentaje de servidores(as) según expectativa de permanencia en la entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2021



Fuente: DANE. EDI-EDID, 2021
 • Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.

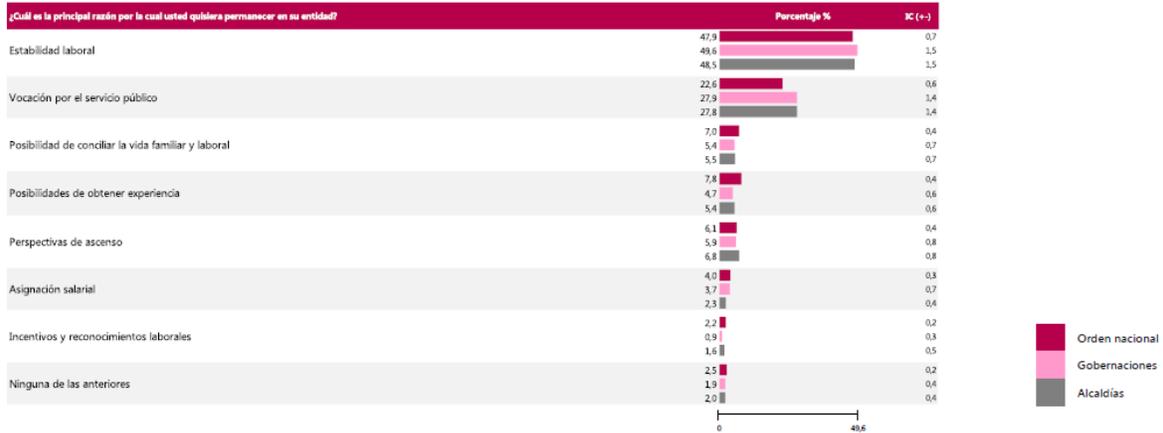
Porcentaje de servidores(as) según razón por la cual no quisieran permanecer en la entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2021



Fuente: DANE. EDI-EDID, 2021
 • Pregunta solo incluye a quienes contestaron las opciones "Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible" y "Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses."
 • Población de referencia: 6.296 servidores del orden nacional, 720 gobernaciones; 1.234 alcaldías.

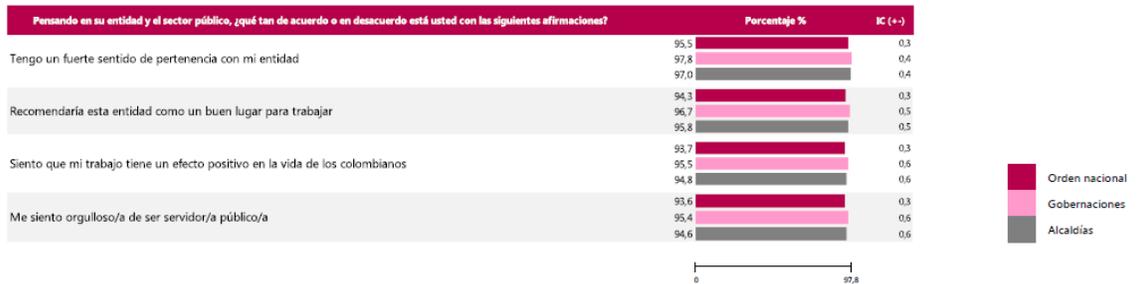


Porcentaje de servidores(as) según razón por la cual quisieran permanecer en la entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2021



INFORMACIÓN PARA TODOS

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre su entidad y el sector público.
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2021



5.4 Resultados desempeño institucional MIPG

5.4.1 Resultados Generales MIPG - MSPS



mipg Resultados desempeño institucional Nación - Rama ejecutiva, vigencia 2021

Señor usuario, tenga en cuenta que: 1. La información que visualiza antes de cualquier búsqueda corresponde a los resultados generales de la Rama Ejecutiva -orden nacional. 2. Adicionalmente, podrá efectuar consultas a través de tres filtros: Entidad, Sector o Naturaleza Jurídica. Para generar una nueva consulta asegúrese de borrar la anterior.

El reporte se visualizará en 4 secciones: I. Resultados generales del desempeño institucional del filtro seleccionado; II. Resultados de las siete dimensiones de MIPG; III. Resultados de las dieciséis políticas de gestión y desempeño; IV. Resultados de los índices detallados de cada política; v V. Nuevas políticas de MIPG.

ENTIDAD

Buscar

Ministerio De Salud Y Protección Social

SECTOR

Salud Y Protección Social

NATURALEZA JURÍDICA

Ministerio

Índice de desempeño institucional entidades nacionales: **87,2**

Universo aplicación MIPG entidades nacionales: **146**

Número de entidades según filtro: **1 de 1**

[Lista de entidades que no diligenciaron](#)

Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

I. Resultados generales



Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>



III. Índices de las políticas de gestión y desempeño

Consulte aquí recomendaciones de mejora por entidad



Nota 1: La Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público (POL04) presentó ajustes en su medición y, por tanto, sus resultados no son comparables con las mediciones anteriores.
Nota 2: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

- POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación Institucional
- POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
- POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL06: Gobierno Digital
- POL07: Seguridad Digital
- POL08: Defensa Jurídica
- POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción
- POL10: Servicio al ciudadano
- POL11: Racionalización de Trámites
- POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL14: Gestión Documental
- POL15: Gestión del conocimiento
- POL16: Control Interno

Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

IV. Índices detallados por política

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	91,7	91,7
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	96,0	96,0
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	77,9	86,6
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	75,6	84,1
INTEGRIDAD: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	82,4	82,4
INTEGRIDAD: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	76,4	84,2
INTEGRIDAD: Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	93,4	93,4
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Analítica institucional para la toma de decisiones	84,8	84,8
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	83,4	83,4
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	91,5	92,7
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación y producción del conocimiento	93,8	93,8
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	82,5	89,9

Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>



5.4.2 Recomendaciones de Mejora en Talento Humano

A continuación, se muestran los resultados obtenidos por la entidad, y las respectivas recomendaciones en los temas inherentes a la gestión del talento humano, gestión del conocimiento e integridad.

Gestión Estratégica del Talento Humano



#	RECOMENDACIÓN
1	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
2	Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial.

Integridad



#	RECOMENDACIÓN
1	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.

Gestión del Conocimiento



#	RECOMENDACIÓN
1	Continuar trabajando para mantener los resultados alcanzados y propender por un mejoramiento continuo.



5.5 Diagnóstico de necesidades del Programa de Talento Humano

El presente diagnóstico de necesidades del programa de Talento Humano “Entorno Laboral Saludable Sostenible” es el resultado de la aplicación de la encuesta cuyo objeto es identificar las necesidades y expectativas de las estrategias de Ministerio en familia, hábitos saludables, planeta saludable, gestión de incentivos estímulos y reconocimientos, formación y capacitación, seguridad y salud en el trabajo, integridad, gestión del conocimiento e innovación, como parte de insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano 2023

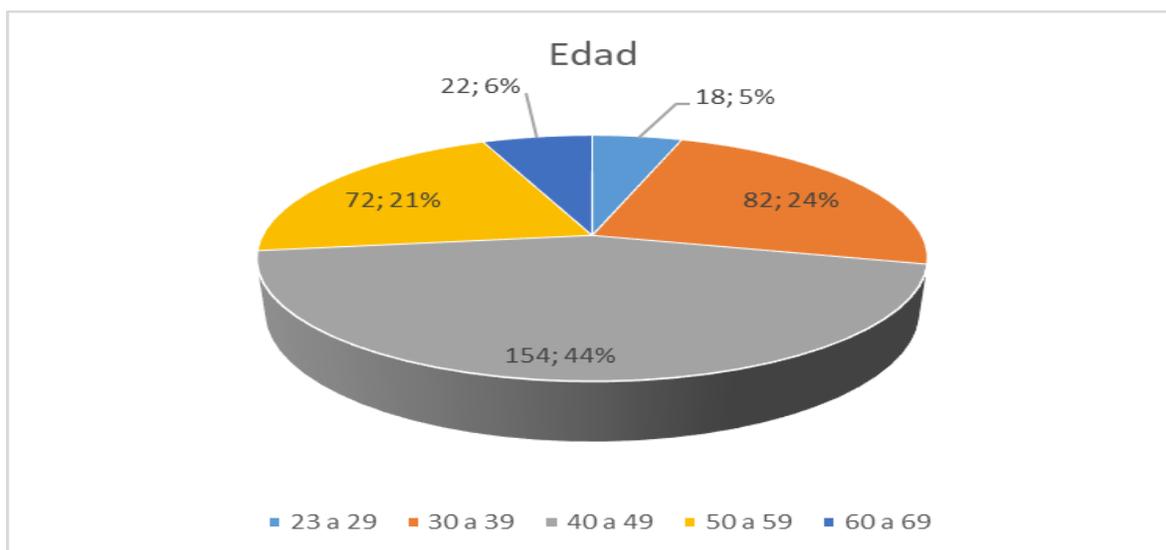
Metodología

La encuesta identificó información y necesidades de las siguientes estrategias: hábitos saludables, formación y capacitación, Ministerio en familia, seguridad y salud en el trabajo, gestión de incentivos estímulos y reconocimientos, planeta saludable; adicionalmente, incorporó el componente de integridad y gestión del Conocimiento.

El instrumento consta de 142 preguntas en su totalidad y se publicó a través de “El Saludable” y se aplicó entre los meses de noviembre a diciembre 06 de 2022 y fue contestada por 356 personas.

Caracterización

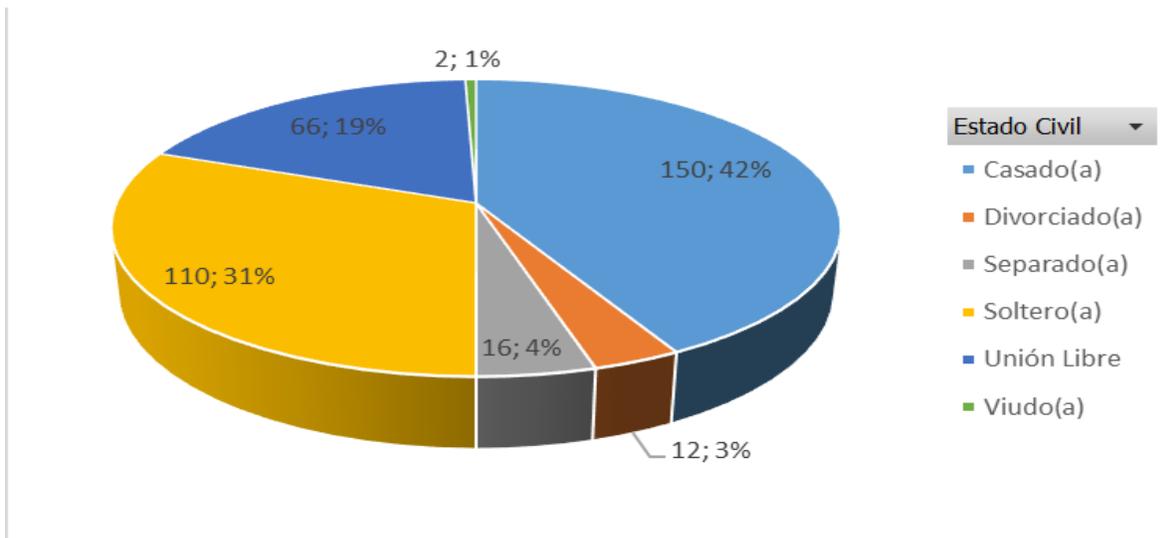
Por rango de edad fue respondida, así:





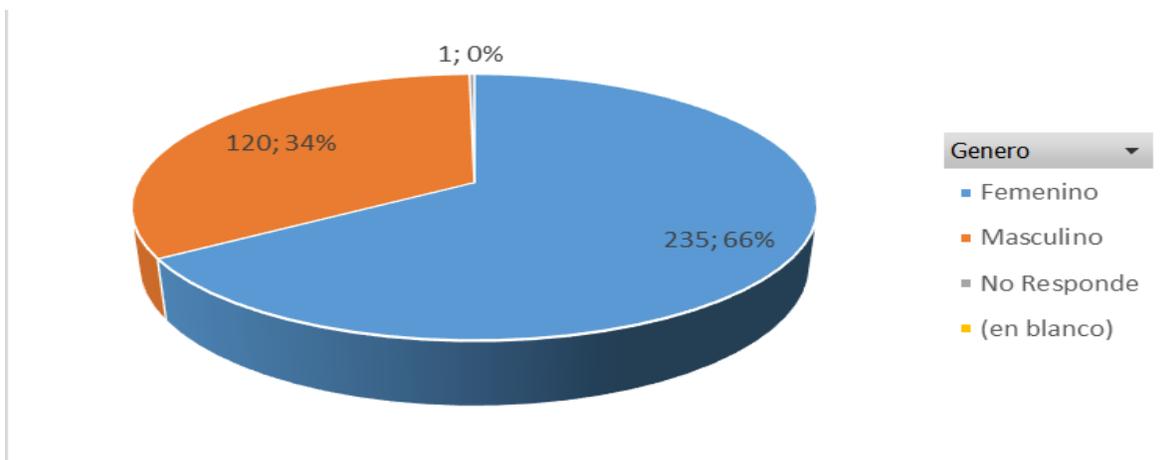
La tendencia principal se concentra en el rango de edad de 40 a 49, seguido de 30 a 39, por lo tanto, se puede analizar que de los programas serán beneficiarios la mayoría de personas en estos rangos, entonces la educación y programas de bienestar han de contener metodologías para adultos (Andragogía)

El estado civil, se identificó, así:



En primer lugar, el estado casado con 42%, seguido de solteros, con 31%. Esta última población puede ser demandante de programas diferenciales, que se adelanten con grupos de personas, no necesariamente familiares entre sí.

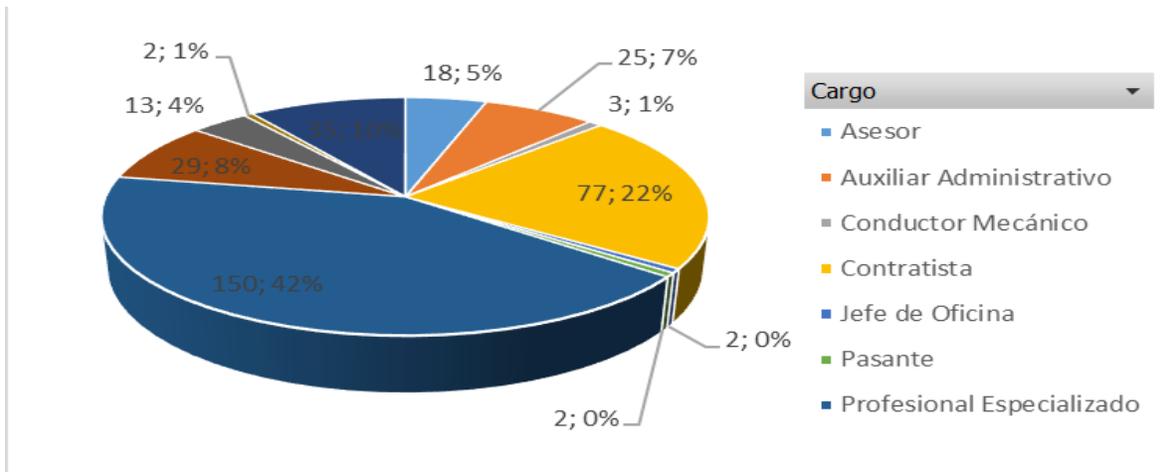
Por género de encontró, que:





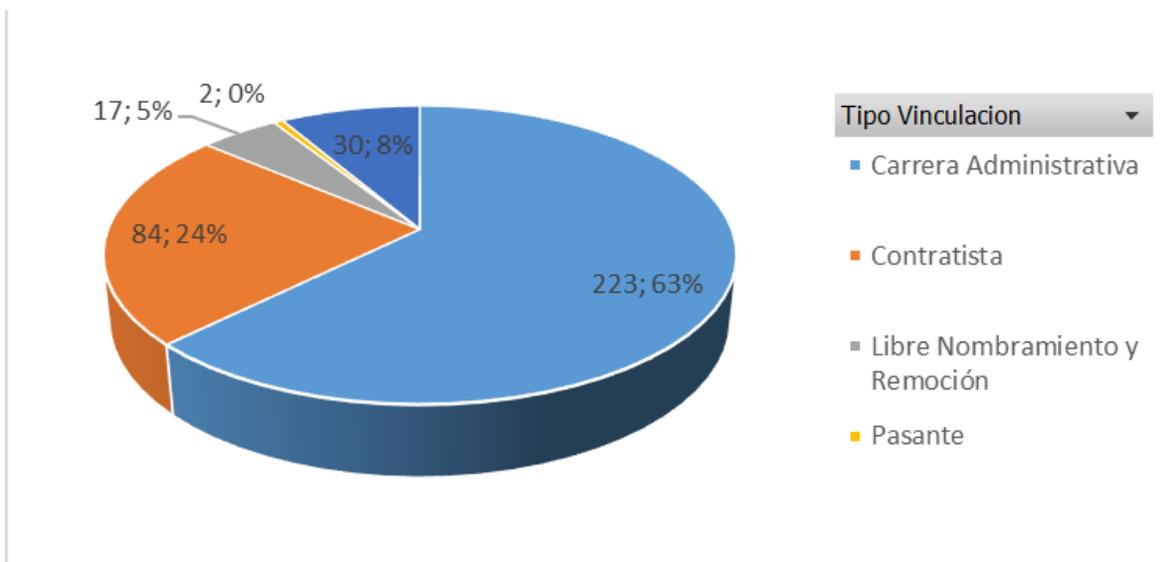
Cerca del doble de personas del género femenino, se interesaron en aportar información para la encuesta, y esta puede ser la tendencia de participación en los programas institucionales.

Frente al cargo de los respondientes, se observa:



El nivel de profesional especializado y contratistas, fueron los mayores respondientes de la información de necesidades, por lo tanto, los programas han de contener gran nivel de diseño y tecnicismo, para satisfacer el nivel de los participantes.

El tipo de vinculación, arrojó:





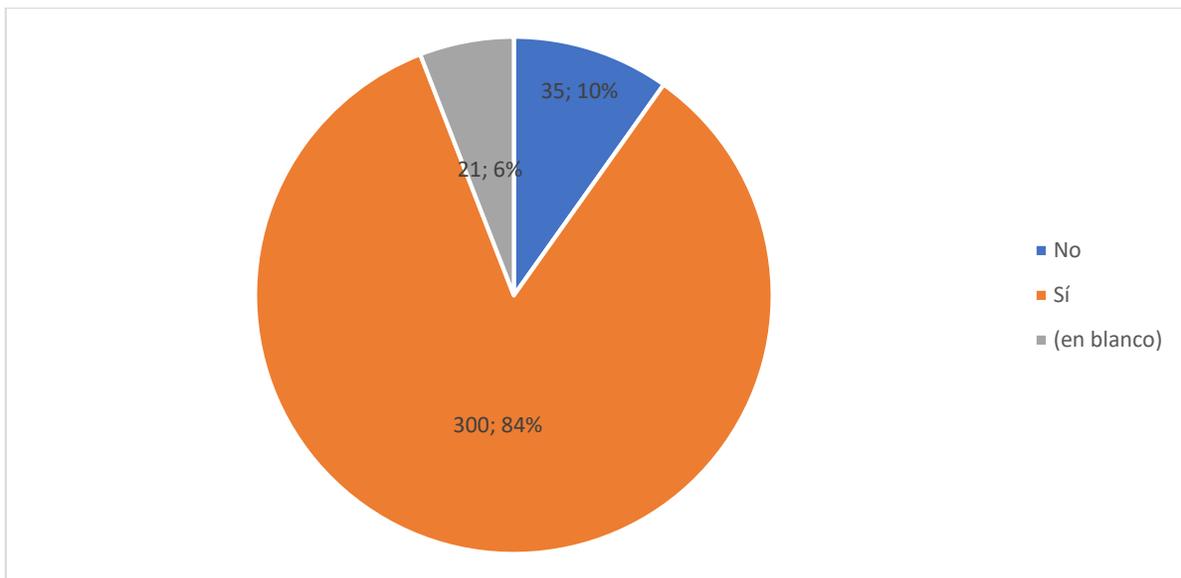
Que las personas de Carrera administrativa, participaron en mayor medida y con la misma tendencia los contratistas en segundo lugar. En esta, pregunta los provisionales, también muestran participación en el diligenciamiento de la encuesta.

Resultados de la encuesta

Las preguntas que se formularon en la encuesta fueron diseñadas de acuerdo a las estrategias del Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible, lo que permitirá establecer acciones de mejora acordes a cada estrategia.

Estrategia de Hábitos Saludables, Ministerio en Familia, Gestión de Incentivos, Estímulos y Reconocimientos y Planeta Saludable.

¿Conoce las actividades de la estrategia hábitos saludables, gestión de incentivos, estímulos y reconocimientos, planeta saludable y ministerio en familia que integran el programa de Talento Humano “Entorno Laboral Saludable Sostenible”?

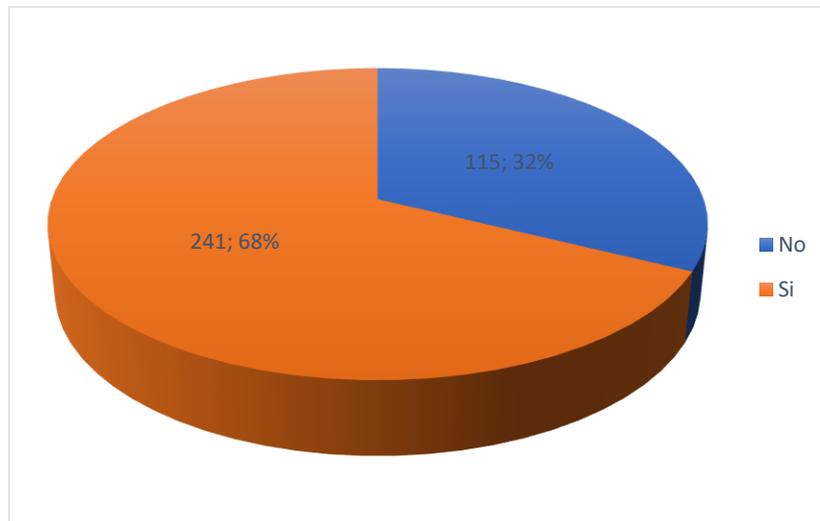


De los 356 encuestados se evidencia que el 84 % que equivale a 300 personas de la población de Servidores Públicos y Contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social, conoce las actividades de las Estrategias Hábitos Saludables, Gestión de Incentivos, Estímulos y Reconocimientos, Planeta Saludable y Ministerio en Familia, el 10% con 35 personas mencionan no conocerlo y 21 personas representados en el 6% no responde.



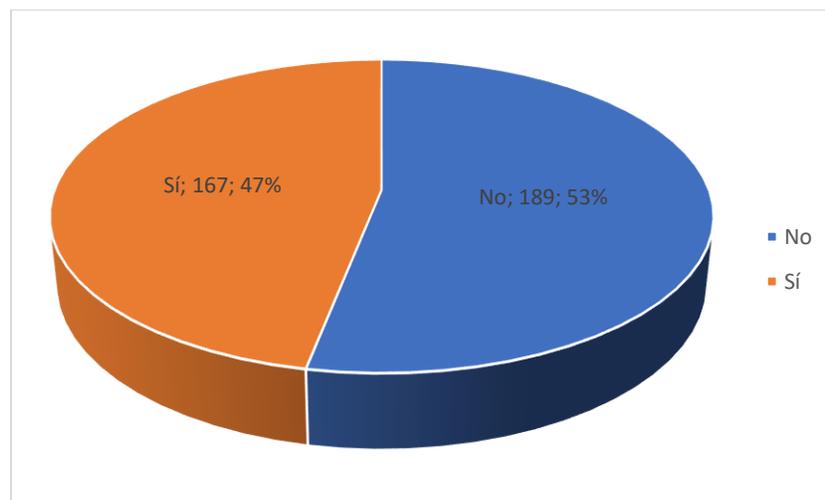
¿Cuáles son sus intereses y/o pasatiempos?

- Deportivos



En la gráfica anterior se refleja que el 68 % de las personas encuestadas su interés o pasatiempo son los deportes y un 32 % no le interesan los deportes.

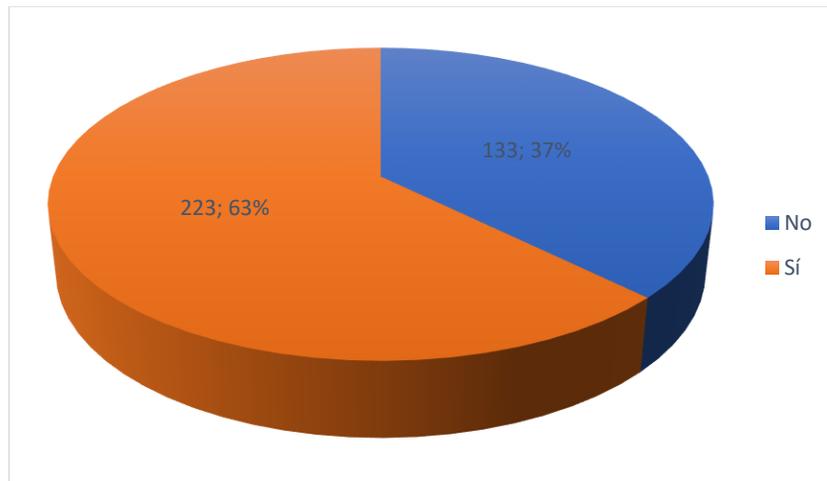
- Artísticos/Musicales





Referente a los gustos artísticos o musicales se puede interpretar bajo la gráfica que al 53 % presenta interés por la música o lo artístico y el 47 % no muestra interés por esta área.

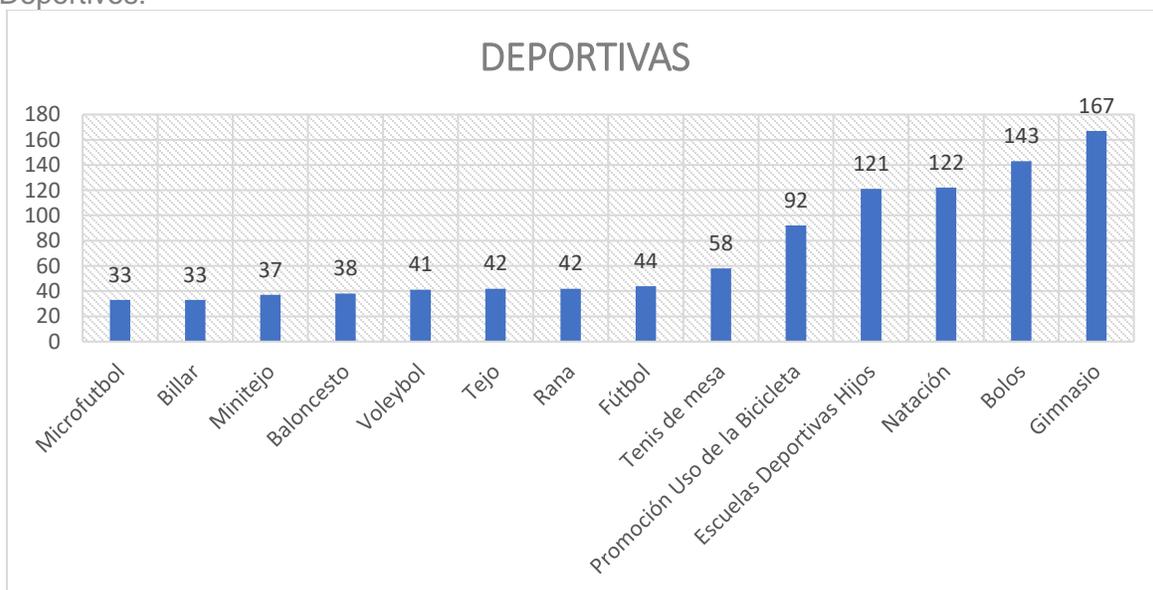
- Culturales



De la muestra representativa de 356 personas, 223 equivalente al 63 % le interesa la cultura, y 133 personas equivalente al 37 % responde que no le interesa o pasa su tiempo en temas culturales.

¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen o se siga implementando en el programa de Talento Humano Entorno Laboral Saludable Sostenible?

Deportivos:





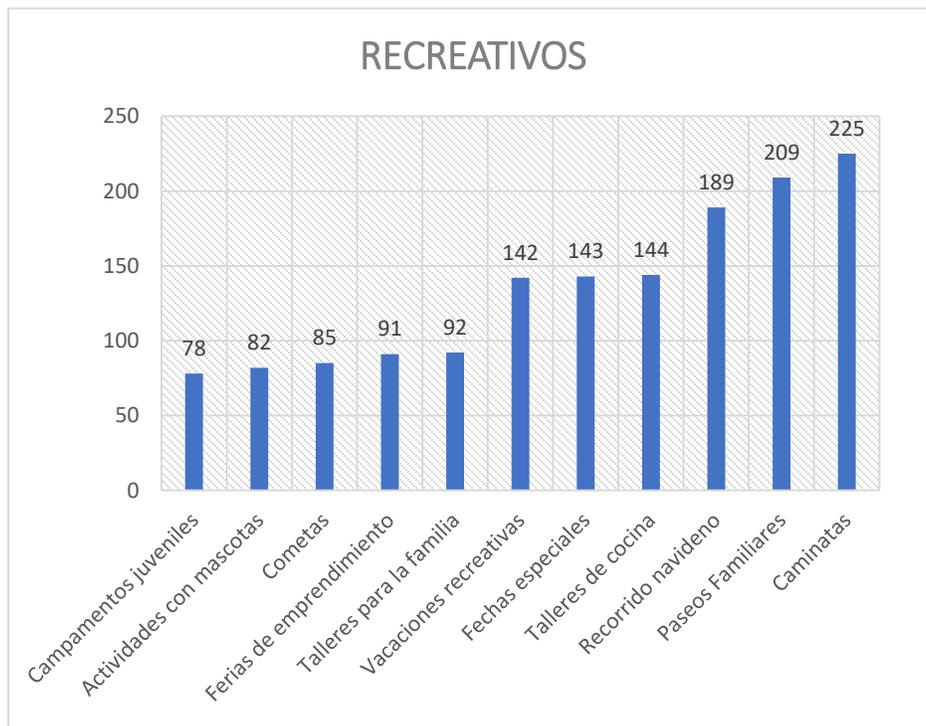
Según el análisis de nuestra encuesta los intereses deportivos de los servidores públicos y contratistas frente a temas deportivos está dividido, podemos ver que las actividades de mayor agrado son: con 167 personas marcaron su interés en gimnasio, 143 personas también les interesa la actividad de bolos, 122 personas tienen interés en natación y 92 personas dicen que las actividades de promoción del uso de la bicicleta son de su interés.

Por otro lado, con 33 personas se evidencia gusto en microfútbol y billar, tenis de mesa 58 personas, por otro lado, se evidencia que deportes autóctonos como el mini tejo 37 personas, y rana 42 personas, en deportes de conjunto hay un interés por Baloncesto con 38 personas y voleibol 41 personas.

Otros

- Danzas
- Zumba
- Tenis de campo
- Ajedrez
- Yoga
- Artes marciales
- Running
- Ciclo montañismo

Artísticos y Culturales





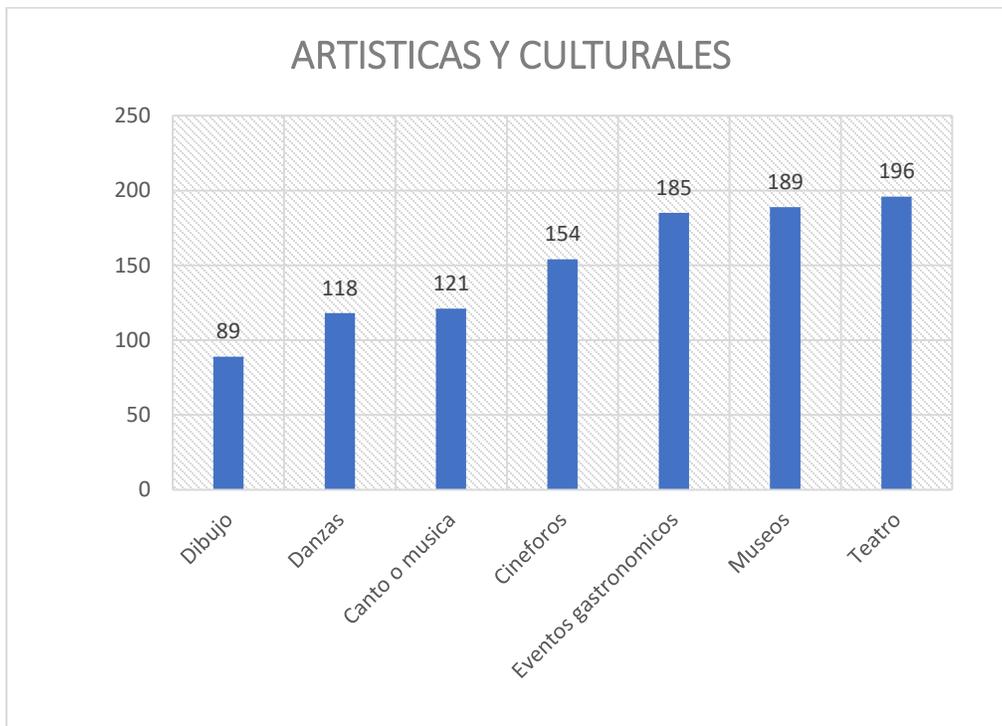
Del interés recreativo, la actividad con mayor acogida están las Caminatas con 225 personas, siguiendo en grado de importancia Paseos Familiares con 204 personas estos con una equivalencia entre 70% y 80% de la población encuestada, 189 personas les interesa la actividad de recorrido navideño.

Con rangos similares de atracción a realizar actividades encontramos: talleres de cocina con 144 personas, fechas especiales con 143 Personas y vacaciones recreativas con 142 Personas y con un menor porcentaje de interés están las actividades de talleres para la familia con 92 personas y ferias de emprendimiento con 91 personas.

Otros

- Pintura para niños.
- Club Minsalud en lengua de señas
- Obras de teatro
- Cine
- Pintura

Artísticos





Para las actividades artísticas y culturales, se puede observar que en rangos muy similares de interés vemos las siguientes actividades teatro con 196 personas, museos 189 personas, eventos gastronómicos con 185 personas.

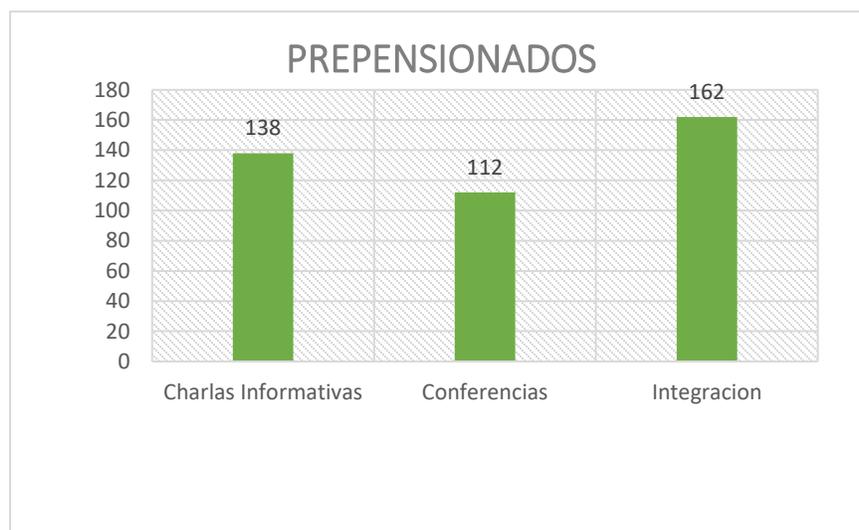
Cine fotos se encuentra con 154 personas, canto o música con 121 personas, danzas con 118 personas y en menos rango de interés, dibujo con 89 personas.

En la categoría otros vemos las siguientes sugerencias:

Otros

- Conciertos
- Fiestas sociales y laborales
- Clubes de lectura
- Foros musicales
- Cine, feria del libro, etc.
- Cursos enología
- Talleres de bisutería o joyería
- Tener en cuenta lugares como vichada
- Presentación de artistas
- Dibujo y arte
- Concurso de canto y música
- Música e instrumentos musicales
- Clubes de lectura, tertulias

Preparación pre pensionados. ¿Qué tipo de actividad sugiere?





Las actividades con mayor interés entre los Pre pensionados o Pensionados están actividades de integración con 162 personas y charlas informativas con 38 personas.

En otra categoría con 112 personas encontramos interés por las conferencias.

Otras Actividades Pre pensionados y Pensionados

- Charlas de sexualidad
- Talleres sobre sentido y propósito de vida
- Talleres sobre envejecimiento activo y saludable
- Actividades en pro del cambio de empleado a pensionado.
- conferencias de pensionados, Que hacer después?
- proyecto de vida para pensionados

¿Qué otras sugerencias tienen en materia de Bienestar para mejorar la gestión?

- Organizar Los Lugares De Trabajo Para Los Contratistas
- Charlas En Clima Laboral, Ya Que Se Presenta Muchos Problemas De Convivencia Entre Los Funcionarios Y Contratistas
- Qué Se Pueda Participar De Manera Activa En Las Diferentes Actividades Que Se Programan En La Entidad.
- Campeonato De Ajedrez
- Mejoras En Las Áreas De Trabajo, Especialmente Para Los Contratistas Facilitando Espacios Amplios, Iluminados Y Ventilados Lo Que Disminuiría La Tensión Y Estrés Que Genera Un Ambiente Cerrado Para Tantas Personas. Contar Con Áreas De Bienestar O Cafetería Donde Se Pueda Tomar Alguna Merienda. Impulsar La Atención De La Arl Para Mejorar Las Condiciones Para Los Contratistas Del Ministerio
- Salud Mental, Inteligencia Emocional, Primeros Auxilios Psicológicos, Anticorrupción, Sentido De Pertenencia, Comportamientos Psicópatas Y Egoístas, Antisociales, Igualdad De Género. Se Requiere Con Urgencia Un Sitio Adecuado O Un Salón De Capacitaciones Dotado Y Habilitado (Sillas, Escritorios, Computadores Con Acceso A Plataformas Y Herramientas, Interactivo, Etc) Para Recibir Las Capacitaciones Que Se Imparten
- Instalar Máquinas Dispensadoras De Alimentos
- Capacitaciones En Materia Del Sistema De Gestión Ambiental
- Instalar Máquinas Dispensadoras De Alimentos
- Celebración De Fin De Año
- Rifas
- Integración De Personas Que Se Encuentran En Trabajo En Casa
- Ninguna
- Incentivos Por Investigar En Su Área De Trabajo
- Instalar Máquinas Dispensadoras De Alimentos En El Ministerio Y Programar Tardes Recreativas Para Los Funcionarios
- Campeonatos De Fútbol
- Actividades Motivacionales Grupales En La Dependencia



- Colocar Estructura (Carpa en Las Escaleras De Entrada Al Minsalud, Con Eso No Se usan Las Escaleras Y Así Evitar Accidentes; No Mojar El Hall De Entrada Al Minsalud.
- "Corresponsabilidad De Todos Los Funcionarios Respecto Al Manejo Y Disposición De Residuos, Uso Responsable Del Agua.
- En Las Actividades Familiares Incluir Menores De 7 Años Para Participar De Los Eventos. Ejemplo: Recorrido Navideño
- Que Las Actividades Sean Extensivas A Todos Los Servidores Públicos Y No Se Asignen Como Una Rifa. Que El Dia De La Familia Sea Extensivo A Todos Los Servidores Públicos, Incluyendo Quienes No Asisten Al Paseo Familiar Y Se Ejecute Como Lo Establece La Normatividad Legal. Que Exista Un Proceso De Inducción De Los Servidores Públicos Al Puesto De Trabajo Y Del Nivel Directivo Con Énfasis En El Buen Trato
- Temas Holísticos Como Yoga, Meditación Y Charlas Motivacionales
- Al Momento De Realizar Las Actividades Familiares No Exigir Documentos Que Certifiquen, Vínculos Legales, Pues El Concepto De Familia Es Extenso Y Existen Familias Formadas Por Amigos U Otro Tipo De Vínculos
- Mayores Actividades Culturales
- Continuar Con El Programa De Salud Mental
- Promover El Teletrabajo
- Más Pausas Activas, Darle Más Promoción A Las Alternativas De Atención Psicológica
- Imagen Corporativa Que Se Contara Con Una Chaqueta Y Camiseta Institucional Que Podría Ser Comprada Con Nuestros Recursos no los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar e incentivos se tendrán en cuenta para la planificación de actividades en el plan de trabajo 2022.
- Talleres de manualidades y de arreglos navideños
- tener en cuenta al contratista
- Que las actividades de bienestar que se realicen puedan ser en día laboral."
- Ninguna
- Creo q muchas cosas se enfatizan o están más dirigidas a personas con hijos y Familias tradicionales, es poco lo q se ve para personas solteras
- Preparación intensiva de manejo del tiempo libre en el momento de pensionarse
- Continuar con las jornadas de generación de capacidades el funcionarios y contratistas
- Generar más espacios para compartir con la familia y los compañeros de trabajo
- Pensar en las personas sin hijos, ya que la mayoría de las actividades son pensadas para niños

Estrategia de formación y capacitación

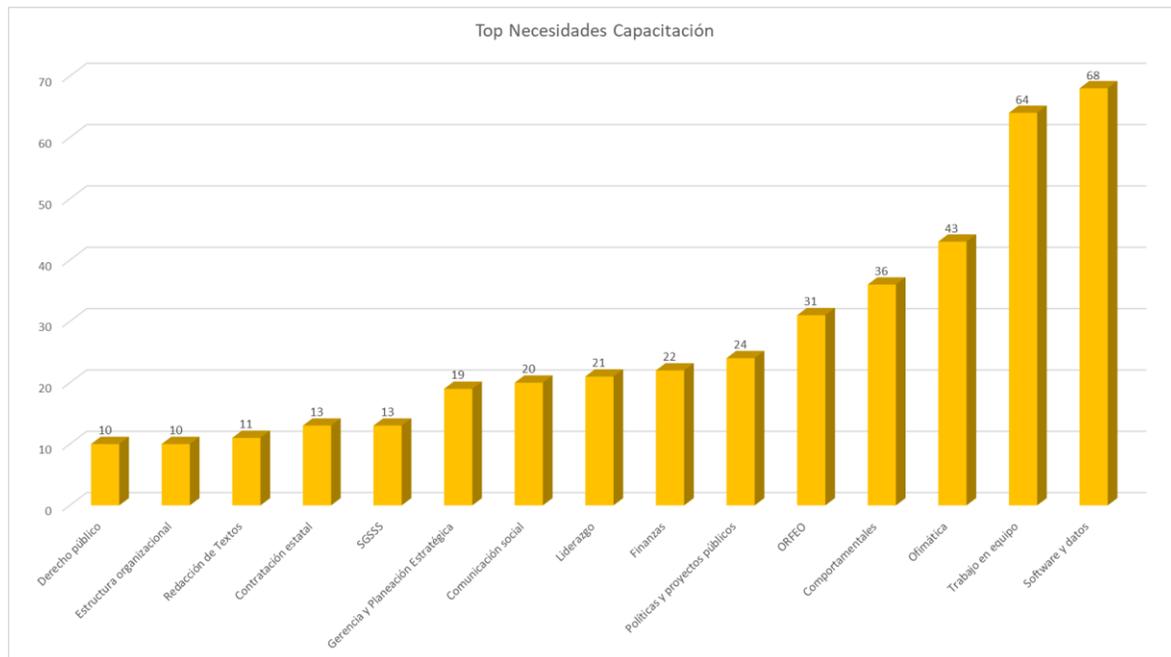
Los siguientes son los resultados del diligenciamiento de la encuesta en relación con la estrategia de formación y capacitación. Por ser preguntas abiertas se hizo una categorización, en la cual cada una de las necesidades relacionadas, se agruparon en un tema general, para así dar un orden estadístico.



Preguntas Encuesta:

- Capacitación que requiere según su manual de funciones
- Capacitación que requiere como equipo o grupo de trabajo
- Capacitación que requiere para solucionar una problemática de su dependencia
- Capacitación que requiere originada como plan de mejoramiento en la evaluación de desempeño
- Capacitación que requiere para su cargo, por obligación legal, reglamentaria o normativa

Top de resultados de las necesidades de capacitación internas



Los temas o contenidos específicos de las anteriores necesidades de capacitación producto de la encuesta, serán priorizados y tenidos en cuenta individualmente dentro de las capacitaciones del Plan Institucional Integral de Capacitación de Minsalud, por haber sido las que mayor solicitud presentan en la entidad.

Las siguientes necesidades de capacitación presentan una puntuación baja de solicitud, por lo tanto, no serán priorizadas en el PIC 2023. Sin embargo, se observa que algunas tienen relación con alguna de las capacitaciones con mayor puntuación, razón por la cual se analizará su inclusión como subtema de alguna de estas.



Necesidades de capacitación con menor puntuación en la encuesta

Análisis de impacto normativo	1	Inglés	2
Anticorrupción	1	Lenguaje claro	2
Atención primaria en salud	1	protección de datos	2
Ciberseguridad	1	Redacción textos Jurídicos	2
Consulta previa	1	Seguridad cibernética	2
Control Interno	1	Seguridad vial	2
Derecho de petición	1	Sistemas de Información geográfica II	2
Derechos Humanos	1	SST	2
Evaluación económica	1	Auditoría	3
Gestión contractual	1	Auditoría	3
Gestión del Cambio	1	Gestión territorial	3
Gestión del conocimiento	1	Innovación	3
Habilitación y Acreditación	1	Salud mental	3
Impacto normativo	1	SIIF	3
Manual de Funciones	1	Teletrabajo	3
Metodologías Ágiles	1	Ambiental	4
Régimen pensional	1	Indicadores	4
Reinducción	1	Investigación	4
Rethus	1	MIPG	4
Rethus	1	Participación social	5
Sanitarios	1	Primeros auxilios	5
Servicio social obligatorio	1	Talento Humano	5
SIGA	1	EDL	6
SIGEP	1	Gestión documental	6
Viáticos	1	Logística	6
Vida Saludable	1	Manejo del tiempo	6
Conflicto de interés	2	Servicio	6
		Normatividad interna	7
		Técnico	7
		Resolución de conflictos	9
		SIG	9

Necesidades externas de capacitación

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ORIGINADAS EXTERNAMENTE:

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030: Programa de desarrollo de capacidades para el liderazgo en el sector público

En el anexo A. del PNFC 2020 - 2030 establece literalmente las “Fases para el diseño del programa de formación y actualización de liderazgo”, así:

“Fase 1. Diagnóstico
Fase 2. Plan de desarrollo de competencias del directivo público
Fase 3. Seguimiento y evaluación

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – FURAG
a Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social
b El código de integridad, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.
c Transparencia y derecho de acceso a la información pública
d Política de servicio al ciudadano
e Temas de archivo y gestión documental
f Seguridad digital
g La generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística
h. Lenguaje claro

Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
Curso Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción
Conflicto de Intereses.

Otros:
- Género
- Uso racional de los recursos naturales (Agua)

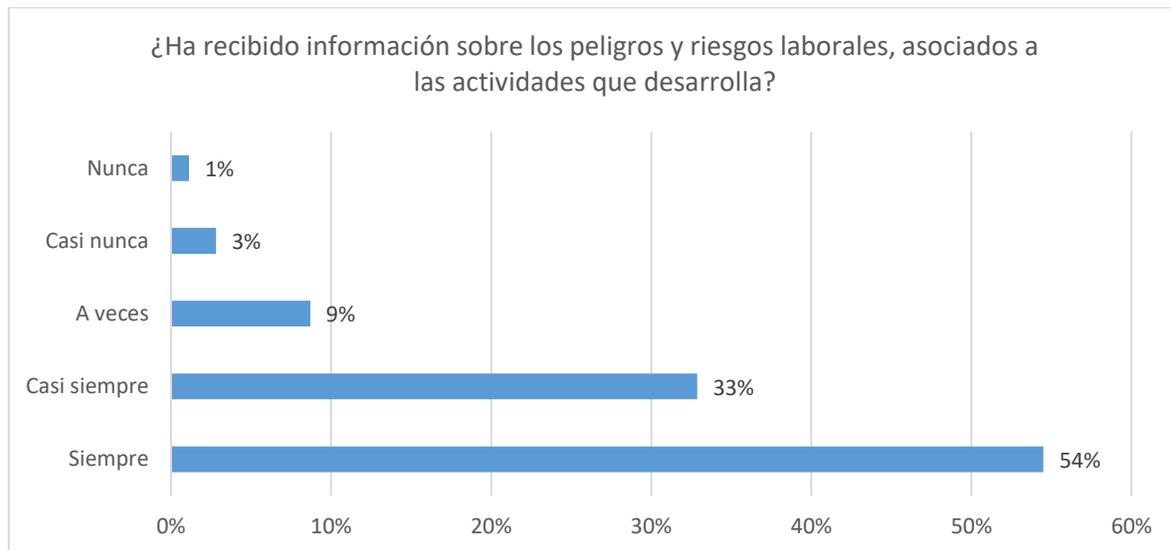


Con base en las necesidades internas y externas que se han presentado, se elaborará el Plan de Trabajo 2023, mediante el cual se ejecutarán las capacitaciones en la entidad.

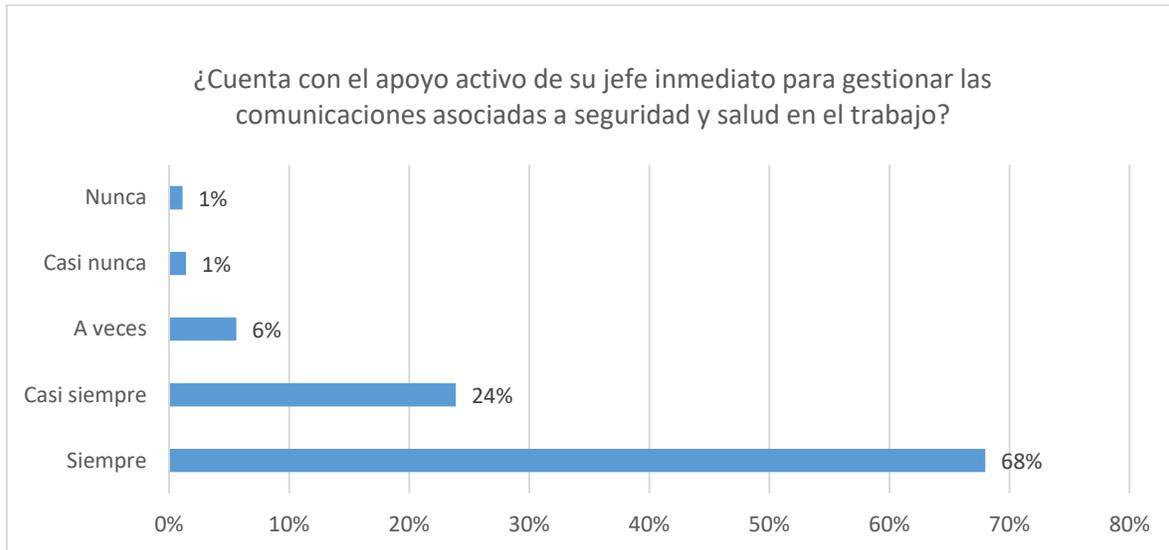
Seguridad y Salud en el Trabajo

Se realizó el análisis de los resultados de la encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible, específicamente en los temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se analizó las respuestas manifestadas por 356 servidores públicos y contratistas.

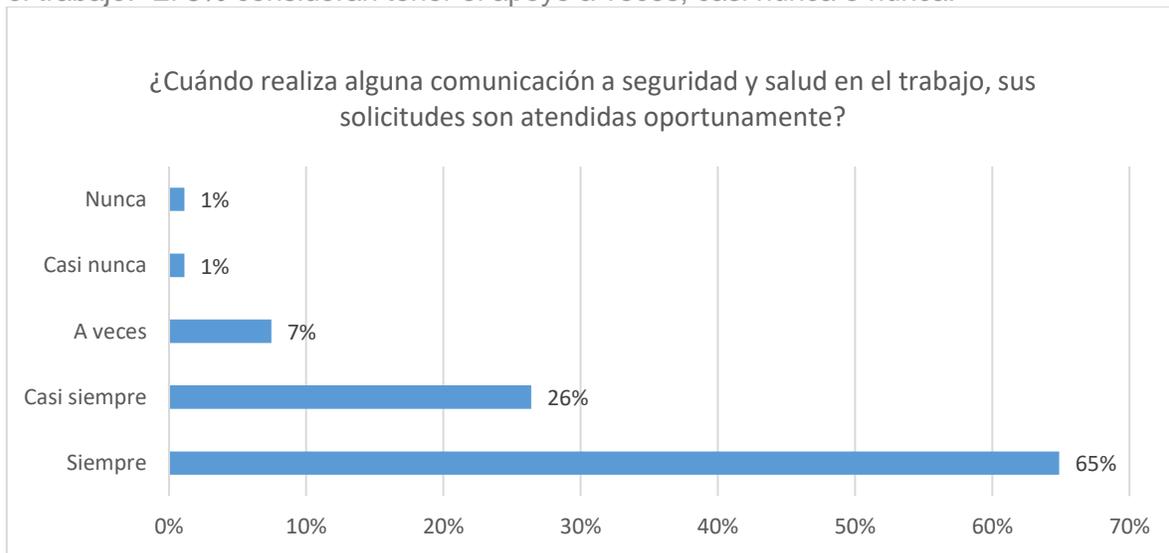
En relación con la consulta y participación de los servidores públicos y contratistas en las principales actividades ejecutadas a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se concluye:



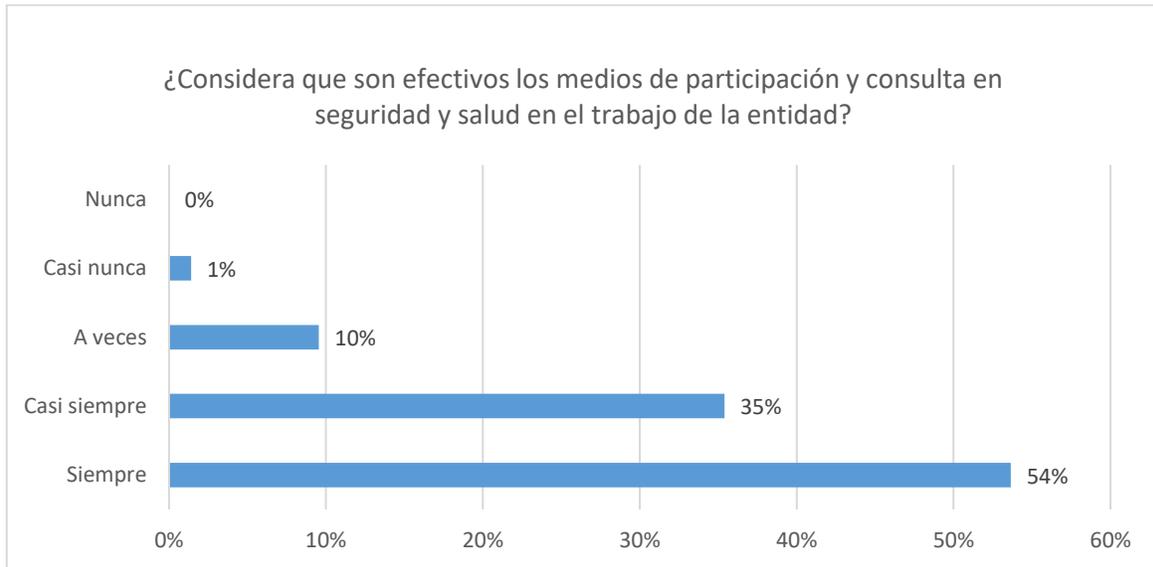
Los colaboradores manifiestan en un 87% que siempre o casi siempre reciben información sobre los peligros y riesgos laborales asociados a las actividades que desarrollan. Solo el 13% manifiestan recibir la información a veces, casi nunca o nunca.



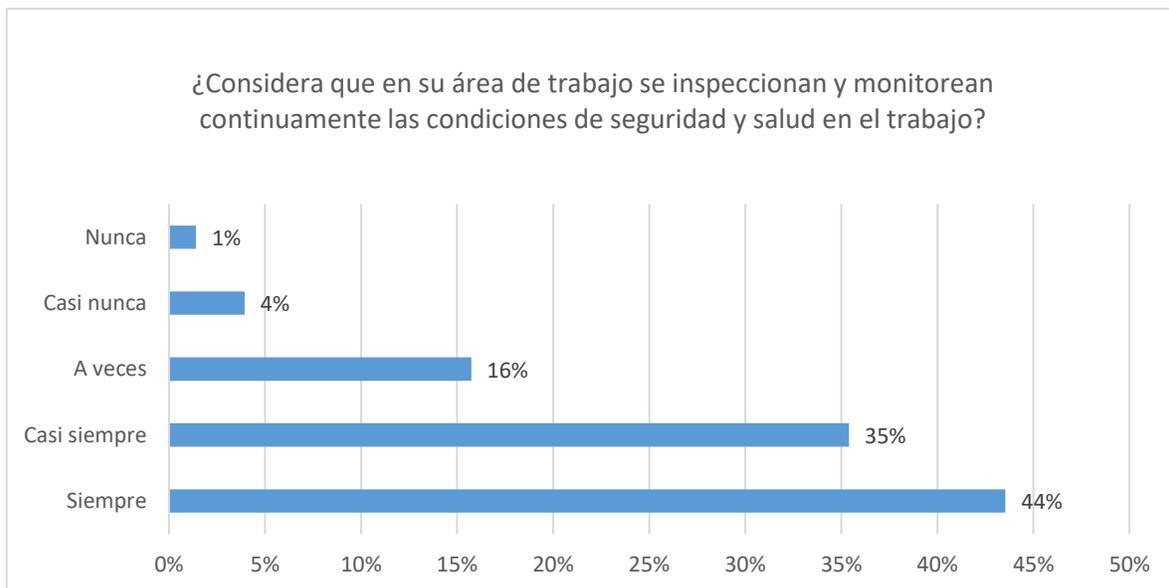
En su mayoría, el 92% de las personas cuentan siempre o casi siempre con el apoyo activo de su jefe inmediato para gestionar las comunicaciones asociadas a seguridad y salud en el trabajo. El 8% consideran tener el apoyo a veces, casi nunca o nunca.



El 91% de los encuestados considera que cuándo realiza alguna comunicación a seguridad y salud en el trabajo, sus solicitudes son atendidas oportunamente siempre o casi siempre. Solo el 9% manifiesta que sus solicitudes son atendidas a veces, casi nunca o nunca.



El 89% de los encuestados considera que siempre y casi siempre son efectivos los medios de participación y consulta en seguridad y salud en el trabajo de la entidad, el 11 % considera que a veces o casi nunca, son efectivos.



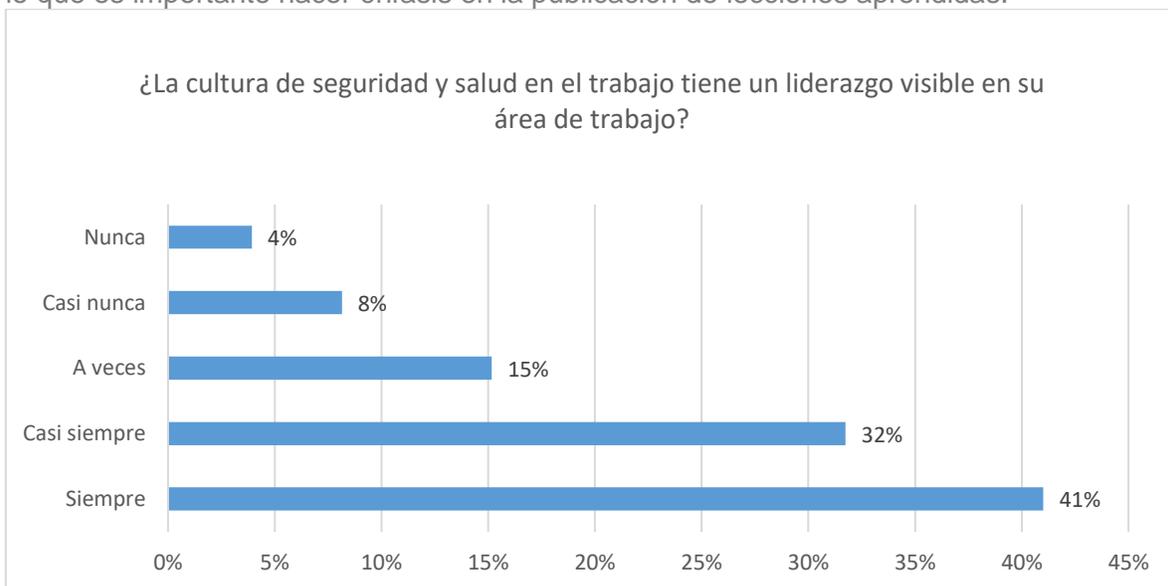
Los colaboradores encuestados consideran en un 79% que en su área de trabajo se inspeccionan y monitorean continuamente las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. El 21% manifiesta que a veces, casi nunca o nunca se inspeccionan, por lo que



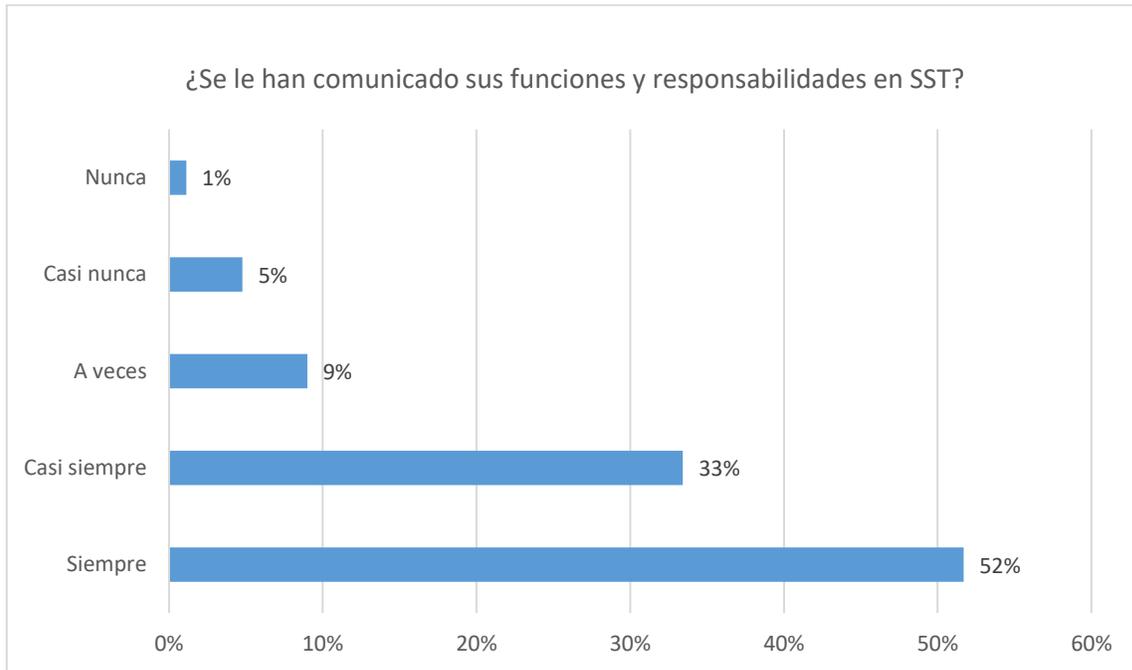
debe reforzarse el programa de inspecciones para que estas actividades sean más efectivas en las dependencias.



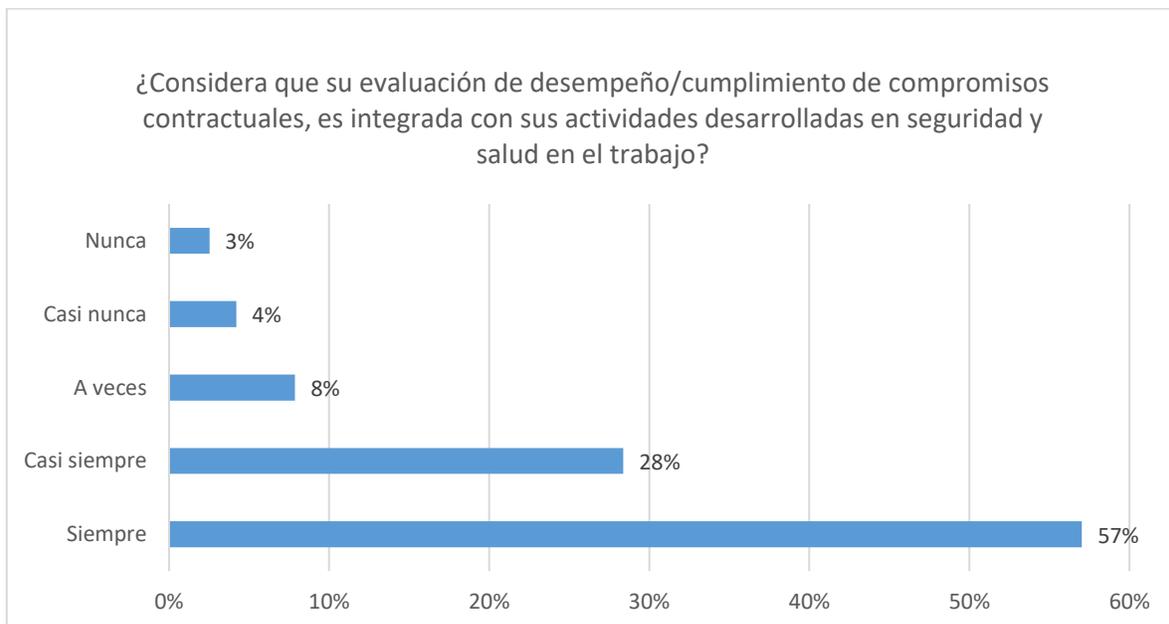
En relación con la comunicación sobre las lecciones aprendidas de accidentes o incidentes laborales, registrados en el Ministerio, el 66% de los encuestados haberla recibido. El 37% considera haber recibido comunicación de estos eventos a veces, casi nunca o nunca, por lo que es importante hacer énfasis en la publicación de lecciones aprendidas.



Del total de los encuestados, el 73% considera que la cultura de seguridad y salud en el trabajo tiene un liderazgo visible en su área de trabajo, mientras que el 27% considera que a veces, nunca o casi nunca este liderazgo es visible. Lo anterior evidencia la necesidad de continuar realizando actividades para la consolidación de la cultura en SST en la entidad.

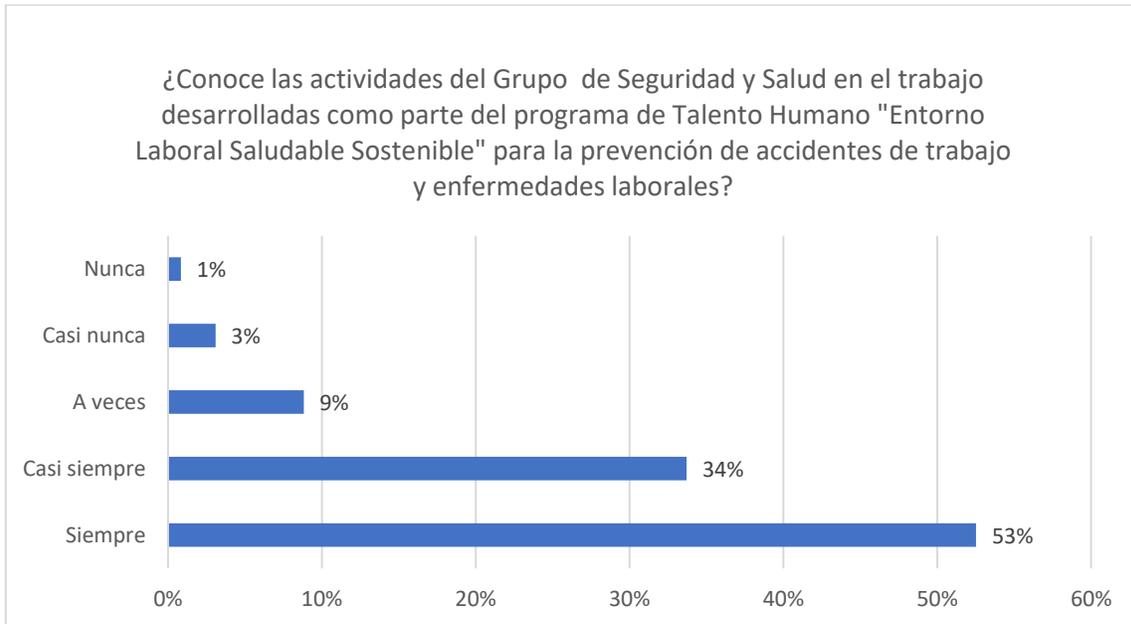


El 85% de los colaboradores manifiesta que se le han comunicado sus funciones y responsabilidades en SST, el 15% considera que a veces, casi nunca o nunca se le han comunicado. Por lo anterior, es importante continuar con la comunicación de estas responsabilidades.

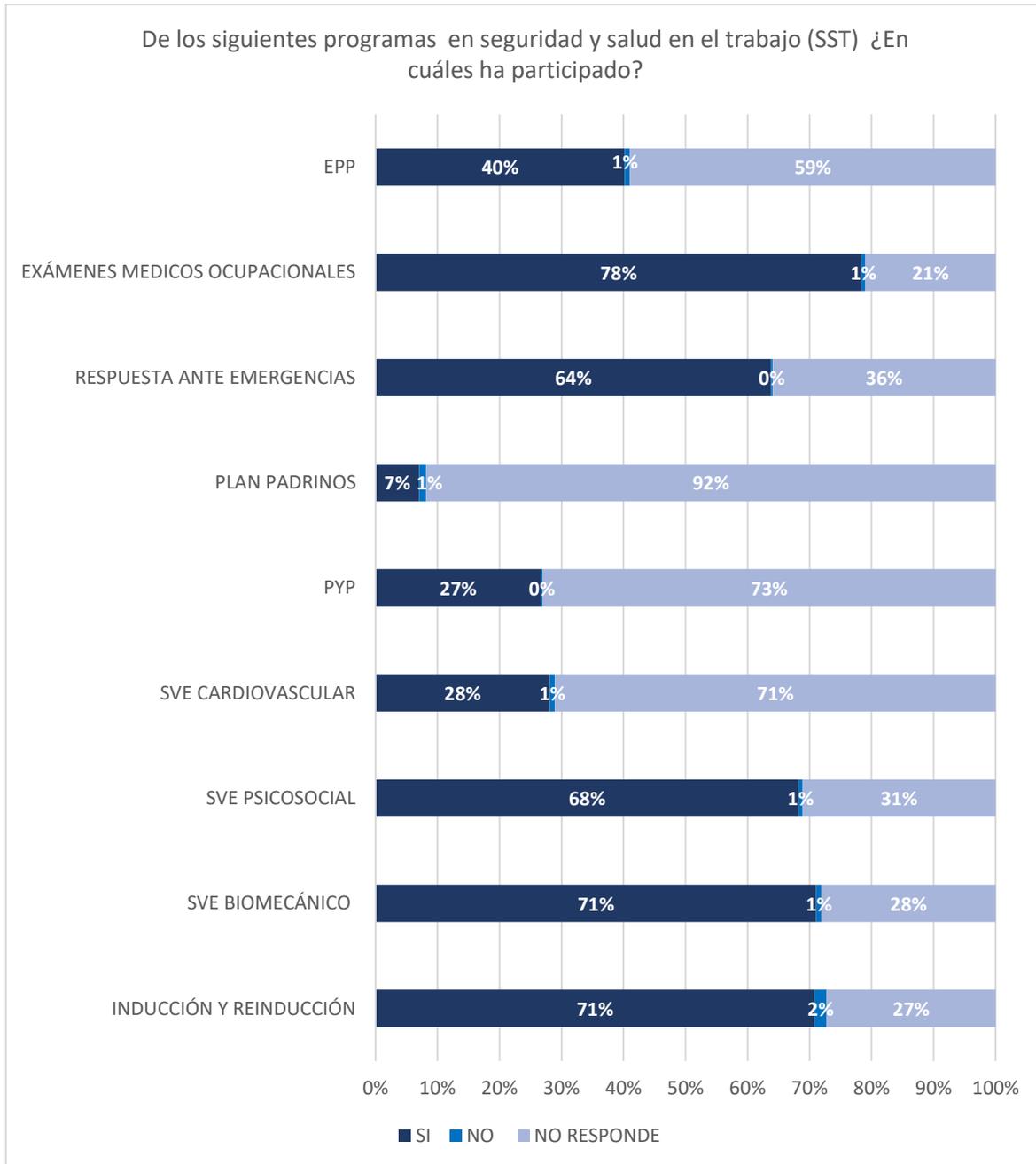




El 85% de los colaboradores considera que su evaluación de desempeño/cumplimiento de compromisos contractuales, es integrada con sus actividades desarrolladas en seguridad y salud en el trabajo. Es necesario que para el 15% del restante se continúe evidenciando el cumplimiento de estos compromisos.



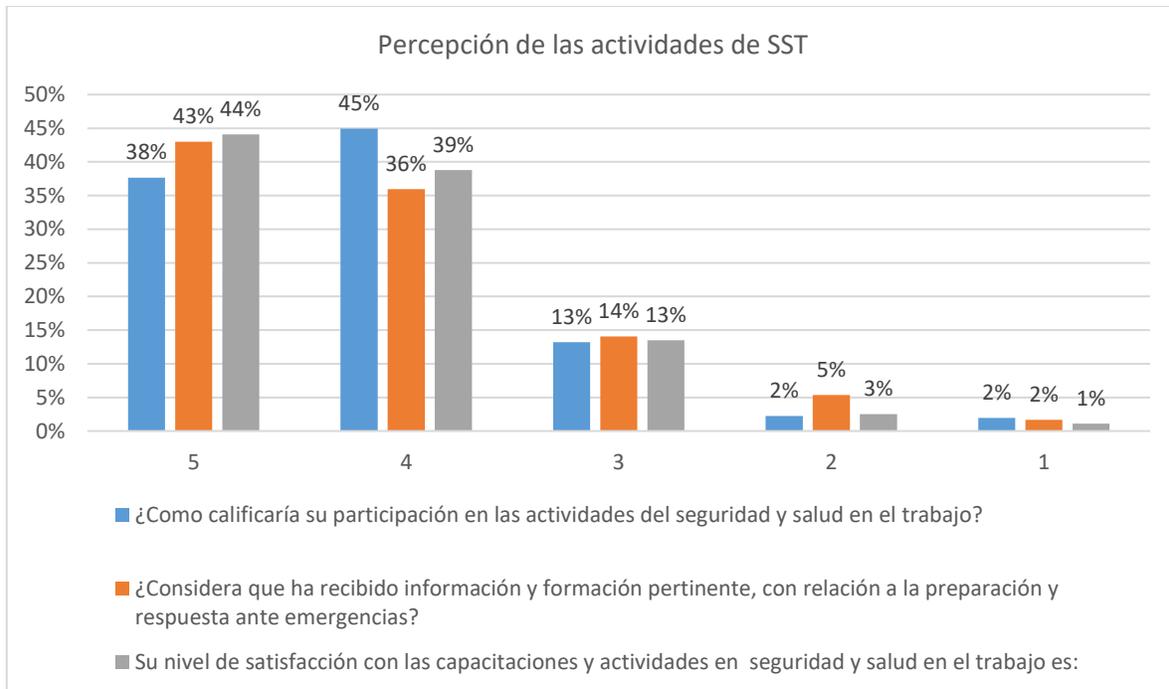
Con respecto a si los colaboradores conocen las actividades del Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo desarrolladas como parte del programa de Talento Humano "Entorno Laboral Saludable Sostenible" para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, el 87% manifiesta que siempre o casi siempre, en cuanto el 13% a veces, casi nunca o nunca las ha conocido.



Las actividades en las cuales los colaboradores reportan mayor participación son los exámenes médicos ocupacionales (78%), el Sistema de Vigilancia de Riesgo Biomecánico (71%) la inducción y reinducción (71%), el Sistema de Vigilancia de Riesgo Psicosocial (68%) y actividades de respuesta ante emergencias (64%). En menor proporción la entrega y capacitación en uso y cuidado de elementos de protección personal (40%), el Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Cardiovascular (28%), las actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad (27%) y plan padrinos (7%); estos últimos por ser actividades dirigidas a población específica.



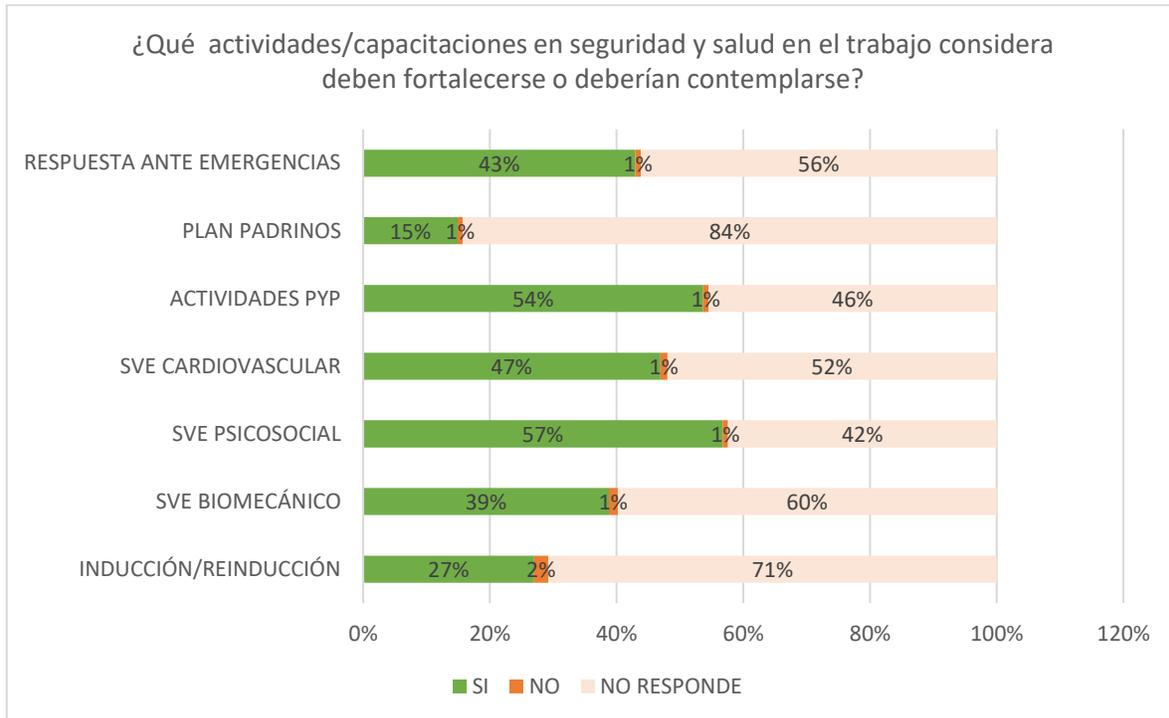
Por otra parte, 14 personas, que representan el 4% del total de los encuestados manifestó no haber participado en ninguna de las actividades. Entre las razones se manifiesta la falta de difusión de información, no contar con el tiempo disponible para las actividades, poco tiempo de contrato, por la carga laboral no es posible hacerlo, soy contratista y no tengo derecho a participar en nada y vinculación reciente.



En relación con la percepción de la participación en las actividades de SST, el 83% la califica entre 5 y 4 puntos, el 17% entre 3, 2, y 1; siendo el 5 el valor más alto.

Con respecto a si considera que ha recibido información y formación pertinente, con relación a la preparación y respuesta ante emergencias, el 79 % lo califica entre 5 y 4 puntos, el 21% lo califica entre 3, 2 y 1.

El 83% califica ente 5 y 4 puntos su nivel de satisfacción con las capacitaciones y actividades en seguridad y salud en el trabajo. El 17% lo califica entre 3, 2 y 1.



En relación con las actividades/capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo que los colaboradores encuestados consideran que deben fortalecerse o deberían contemplarse se encuentran las actividades del Sistema de Vigilancia de Riesgo Psicosocial (57%), las actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad (54%), el Sistema de Vigilancia de Riesgo Cardiovascular (47%), la respuesta ante emergencias (43%), Sistema de Vigilancia de Riesgo Biomecánico (39%), la inducción y reinducción (27%), y el plan padrinos (15%).

En relación con otras actividades/capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo que deben fortalecerse o deberían contemplarse, los encuestados manifestaron:

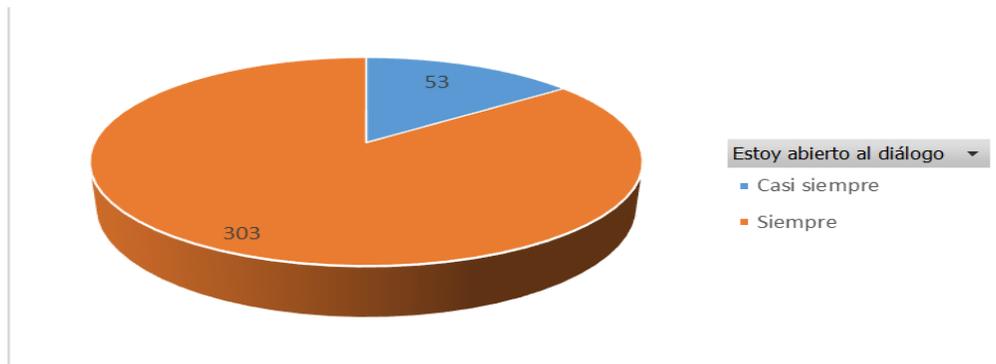
- Considero que hacen un excelente trabajo.
- El anterior simulacro de evacuación se realizó sin haber actualizado la capacitación sobre el tema, había bastantes servidores y contratistas nuevos que no sabían cómo actuar.
- Intervención en crisis que constituyen riesgos en salud mental.
- Evaluación de los efectos de los rayos UV de la luz de oficina sobre la salud de la piel de los funcionarios.
- Capacitaciones en riesgo psicosocial de carácter obligatorio y por grupos de trabajo.
- El cuidado de la columna vertebral, rodilla, el túnel metacarpiano, hombros, manos.
- Ambientes laborales, muchas reuniones al tiempo si uso de audífonos, no respetan espacios compartidos, exigir reuniones en sitios para reuniones.
- Siempre capacitar a los líderes para el cumplimiento de las medidas de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.



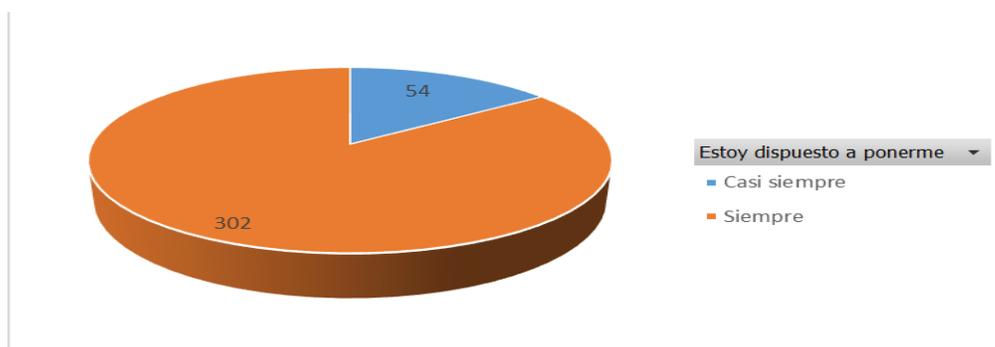
- Evacuación, simulacros, cursos de primeros auxilios.
- Todas las necesarias que se requieran mejorar, revisados los indicadores de evaluación de las existentes.
- Funciones del Copasst, manejo del estrés, manejo del tiempo.
- Realización periódica de exámenes de laboratorio para seguimiento, complementar con el uso del gimnasio que debería ser inducido su uso para todos los trabajadores en diferentes horarios, como intervención para el seguimiento y aporte a reducir el Riesgo Cardiovascular.
- Se podría fortalecer la difusión de información de otros eventos en salud. Se deben anunciar las actividades con mayor anticipación (idealmente dos semanas).
- La inducción y reinducción debería enfocarse en dar a conocer los temas misionales más que los de apoyo, dado que estos últimos son más conocidos por los servidores públicos tanto nuevos como antiguos.
- Mindfulness, ejercicios de neuropsicología.

Integridad

¿Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías?

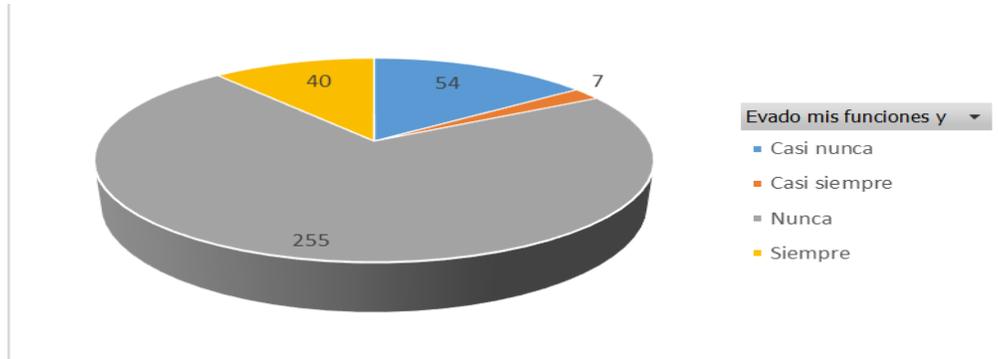


¿Estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas y / o mis compañeros para para entender su contexto, necesidades y requerimientos?

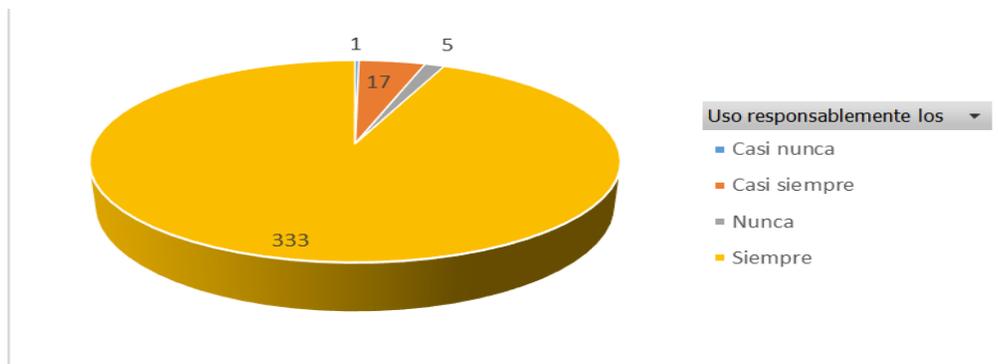




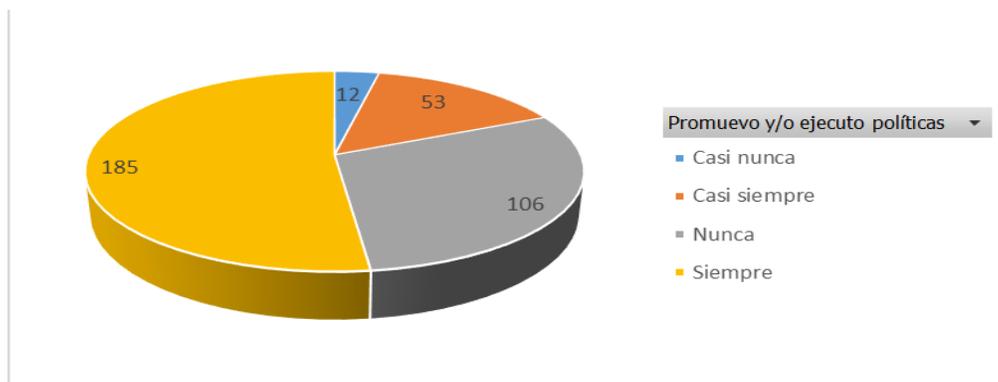
¿Evado mis funciones y responsabilidades?



¿Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones? (viáticos, impresoras papelería, entre otros etc.)

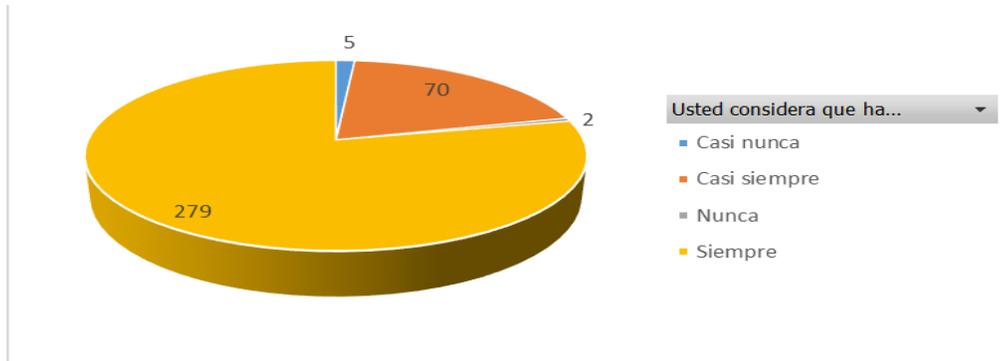


¿Promuevo y/o ejecuto políticas, programas o medidas que afecten la igualdad o la libertad de las personas?

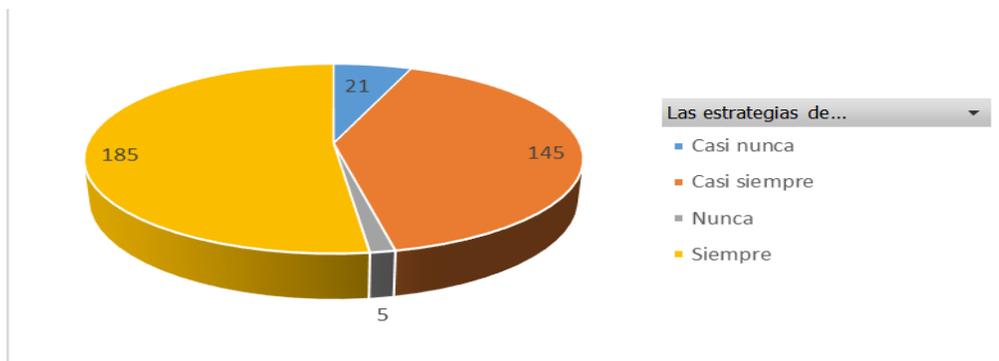




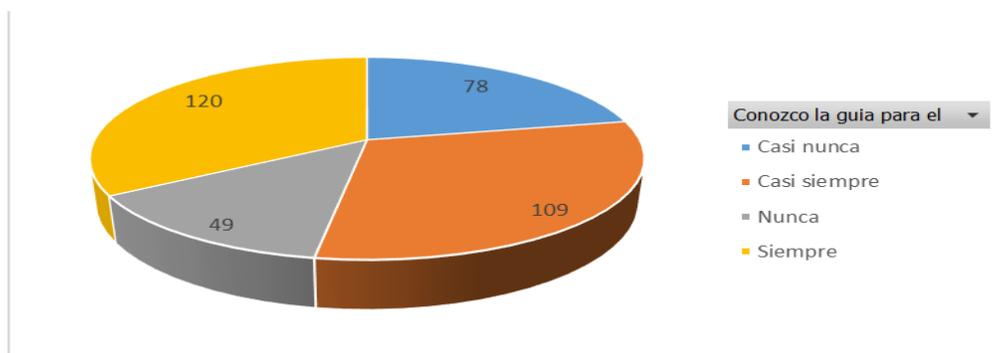
¿He apropiado los valores del Código de Integridad?



¿Las estrategias de comunicación y divulgación para promover el Código de Integridad son idóneas?



¿Conoce usted la guía para declarar un Conflicto de Interés?



De forma general se puede concluir un balance positivo en los aspectos de integridad. Los participantes muestran conocimiento, interiorización y coherencia con la gestión de los valores institucionales.

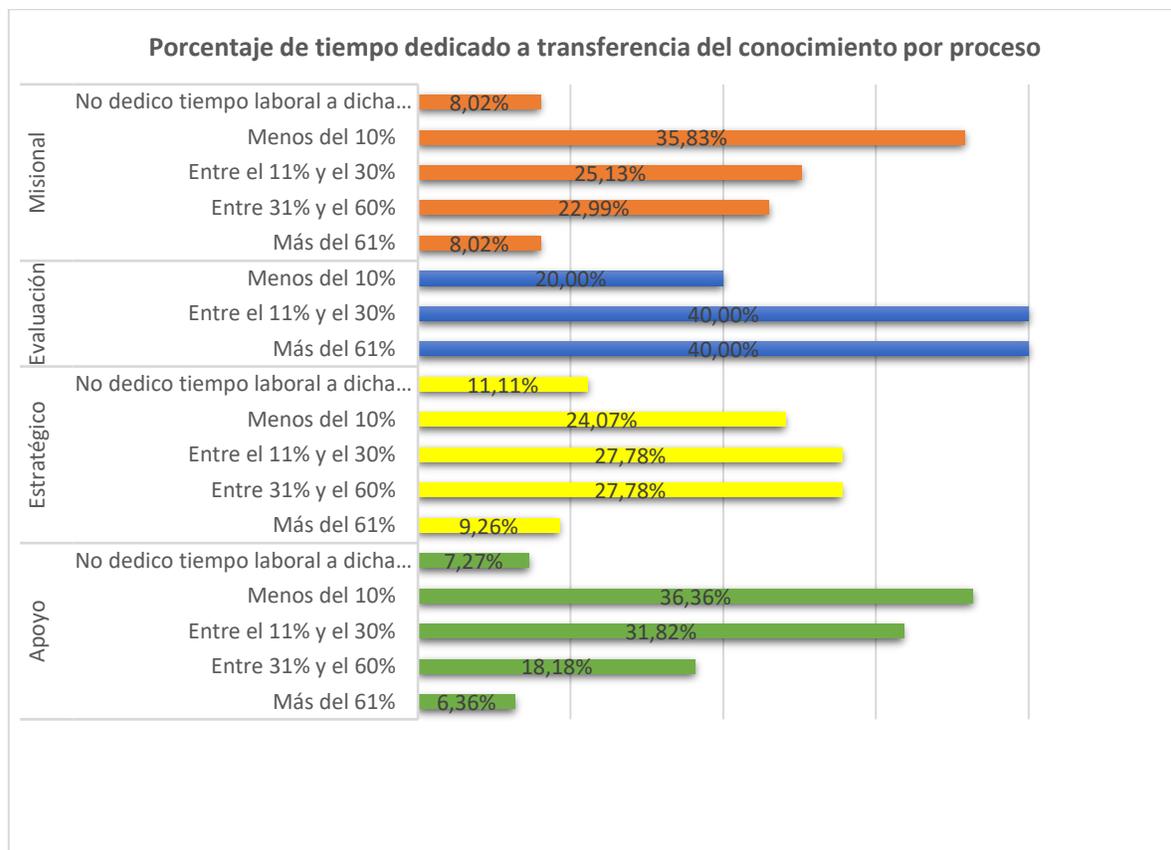


Se evidencia un interés generalizado en actual en el marco de la integridad.

Como punto a mejorar, se evidencia lo referente al conocimiento de la guía para declarar conflictos de interés, al haber puntuado las respuestas de nunca y casi nunca en la tercera parte de participación.

Gestión del Conocimiento y la Innovación

En lo referente al porcentaje estimado de la jornada laboral, que los servidores públicos del Ministerio dedican, por iniciativa propia, a compartir conocimientos y experiencias se puede observar en la gráfica a continuación:



Como se observa en la gráfica, el 35.83% de los servidores que están asignados a procesos misionales, dedican menos del 10% a transferencia del conocimiento; el 40% de los servidores asignados a procesos de evaluación, dedican más del 61% a transferencia de conocimiento; el 55.56% de los servidores asignados a procesos estratégicos, dedican entre el 11% y el 60% de su tiempo de trabajo a transferencia del conocimiento y por último, el 36.36% de los servidores asignados a procesos de apoyo, dedican menos del 10% de su tiempo laboral a transferencia del conocimiento.



La correlación que se presenta entre la participación por parte de servidores públicos y contratistas en procesos de investigación y el compartir información y experiencias complementa de manera efectiva el enfoque de transferencia del conocimiento en el Ministerio de Salud y Protección Social.

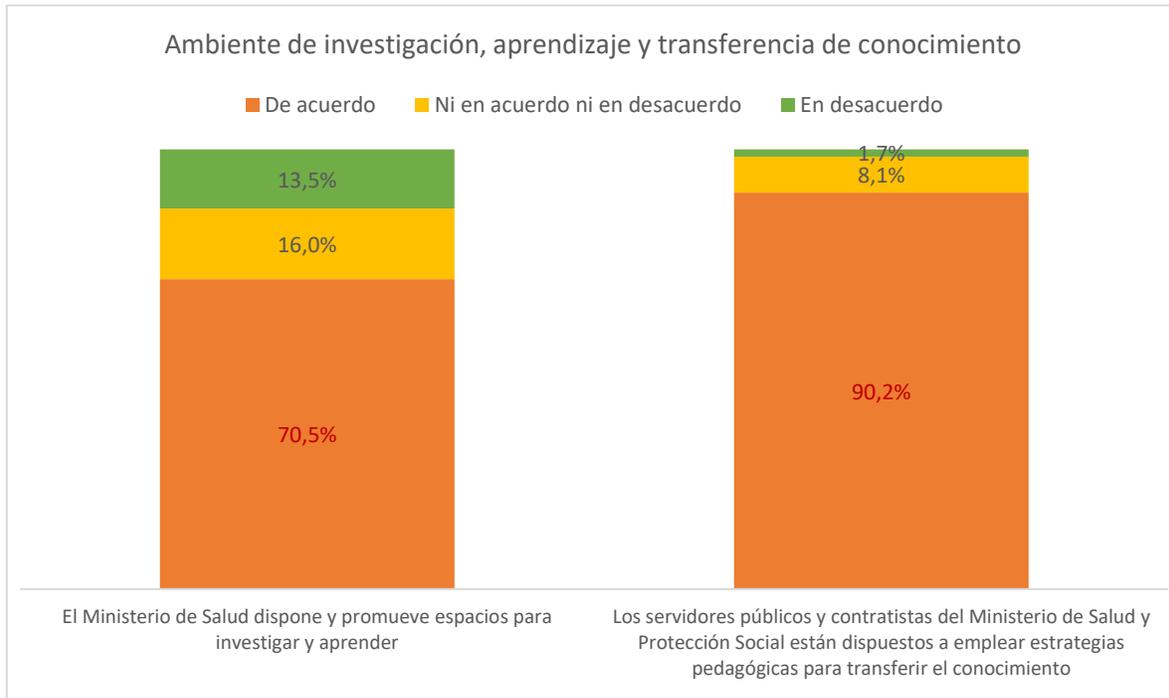


En la anterior gráfica, se puede observar que los servidores públicos y contratistas que casi siempre han participado en procesos de investigación e innovación son los que más han compartido información o experiencias con sus compañeros, jefes o subalternos, lo cual les ha servido para el desarrollo de sus actividades laborales; en contraste con los servidores que casi nunca han participado y que se observa que son los que menos comparten información.

Otro aspecto que permite establecer la coherencia de los resultados es el resultado observado en aquellos servidores y contratistas que ocasionalmente han participado y que ocasionalmente comparten información.



El ambiente de investigación y aprendizaje dispuesto y promovido por la entidad, incentiva y motiva a los servidores públicos a emplear diferentes estrategias pedagógicas para transferir el conocimiento como se identifica en la siguiente gráfica.



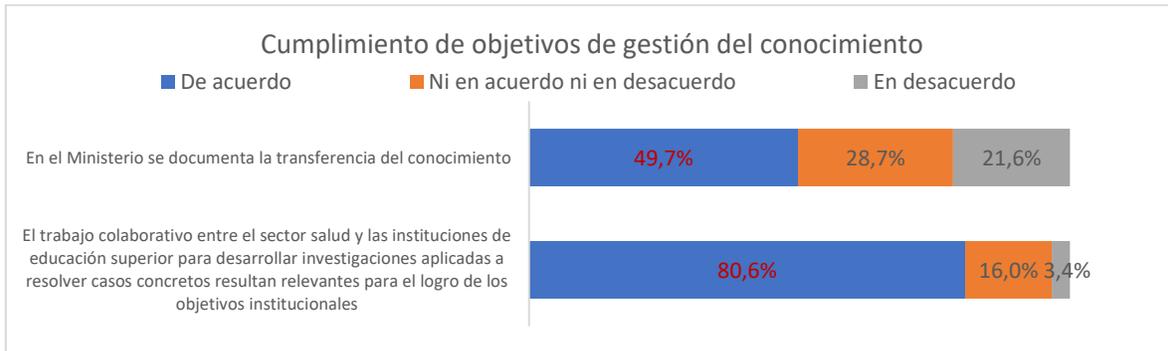
A su vez el 77% de los servidores y contratistas consideran necesario aprender métodos de innovación para fortalecer competencias laborales como, por ejemplo: Design thinking, Design sprint, Lean startup, Agile y Scrum.

La gestión del conocimiento y la innovación implica administrar el conocimiento tácito (intangibles) y explícito (tangibles) en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, los resultados de gestión y el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional (Función Pública, 2020, p. 11).

Lo anterior, se logra mediante el desarrollo de objetivos como:

1. Generar y actualizar conocimiento estratégico para la entidad
2. Facilitar el acceso al conocimiento de la entidad
3. Tomar decisiones basadas en evidencia
4. Mitigar la fuga de conocimiento
5. Fortalecer la entidad mediante alianzas efectivas
6. Fortalecer mecanismos para compartir el conocimiento
7. Fortalecer procesos de aprendizaje organizacional

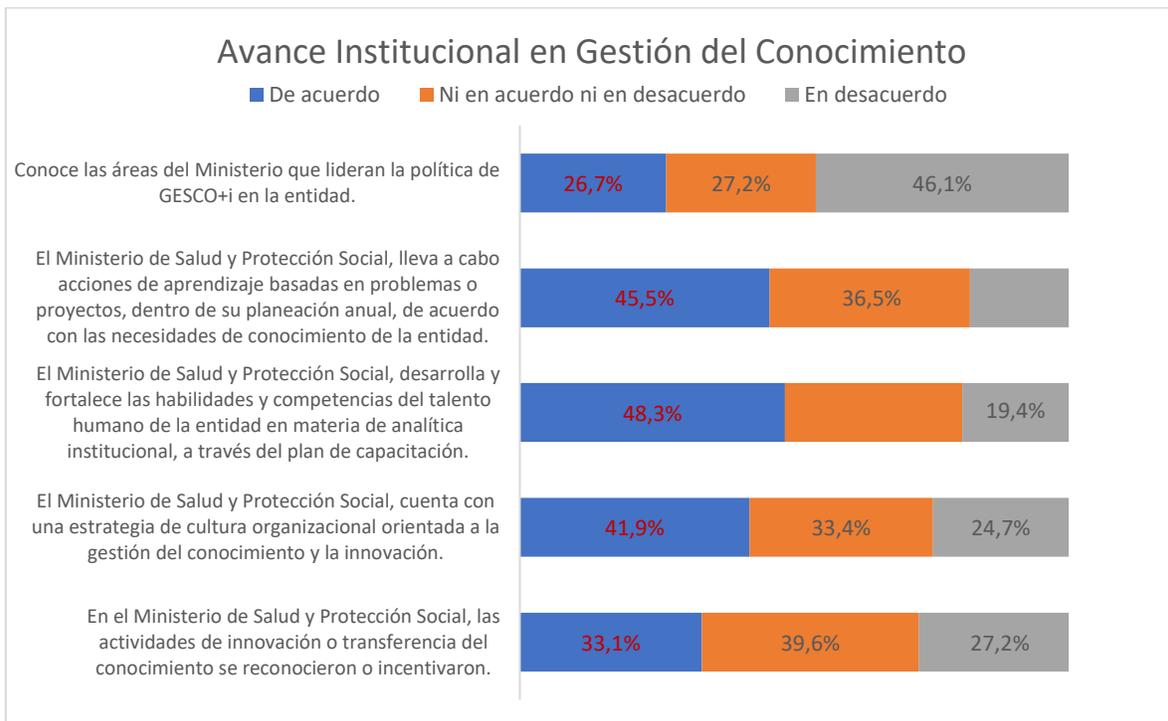
El cumplimiento de dichos objetivos según la percepción de servidores públicos y contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social se presenta a continuación:



Como se puede observar en la gráfica anterior, aproximadamente el 50% de servidores públicos y contratistas del Ministerio, consideran que en la entidad se documenta la transferencia del conocimiento, lo cual permite generar y actualizar conocimiento estratégico para la entidad, facilitar el acceso al conocimiento de la entidad, tomar decisiones basadas en evidencia y mitigar la fuga de conocimiento.

Por otra parte, el 80,6% de los servidores públicos y contratistas de la entidad, consideran que el trabajo colaborativo entre el sector salud y las instituciones de educación superior coadyuban al logro de los objetivos institucionales orientando a fortalecer la entidad mediante alianzas efectivas, fortalecer mecanismos para compartir el conocimiento y fortalecer procesos de aprendizaje organizacional.

El avance de la entidad en gestión del conocimiento e innovación, según la percepción de los servidores públicos y contratistas de la entidad se observa a continuación:





El 73% de los servidores y contratistas no identifican las áreas que lideran la política de gestión del conocimiento e innovación en la entidad, lo cual va de la mano con el 58% de colaboradores que no considera que exista en la entidad una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación.

El 51.7% de servidores públicos y contratistas esta en desacuerdo o no opina acerca de que la entidad, a través del plan de capacitación, fortalece las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.

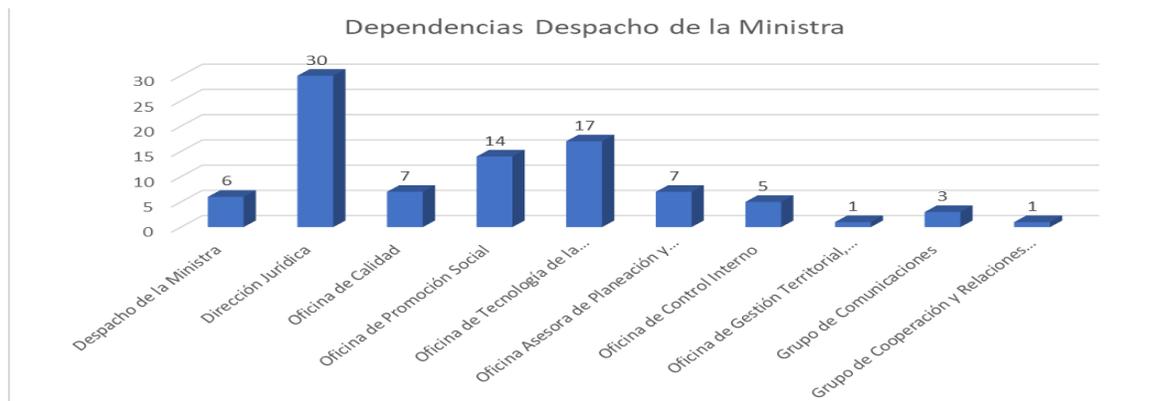
Por otro lado, tan solo el 33% de los encuestados consideran que en la entidad se reconocieron o incentivaron actividades de innovación y transferencia del conocimiento.

En conclusión, es necesario incentivar y motivar actividades de innovación y transferencia del conocimiento en procesos de apoyo y misionales, capacitar en estrategias pedagógicas innovadoras de transferencia del conocimiento y de analítica institucional, lo cual propenderá en fortalecer la cultura organizacional de la gestión del conocimiento y la innovación.

Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional

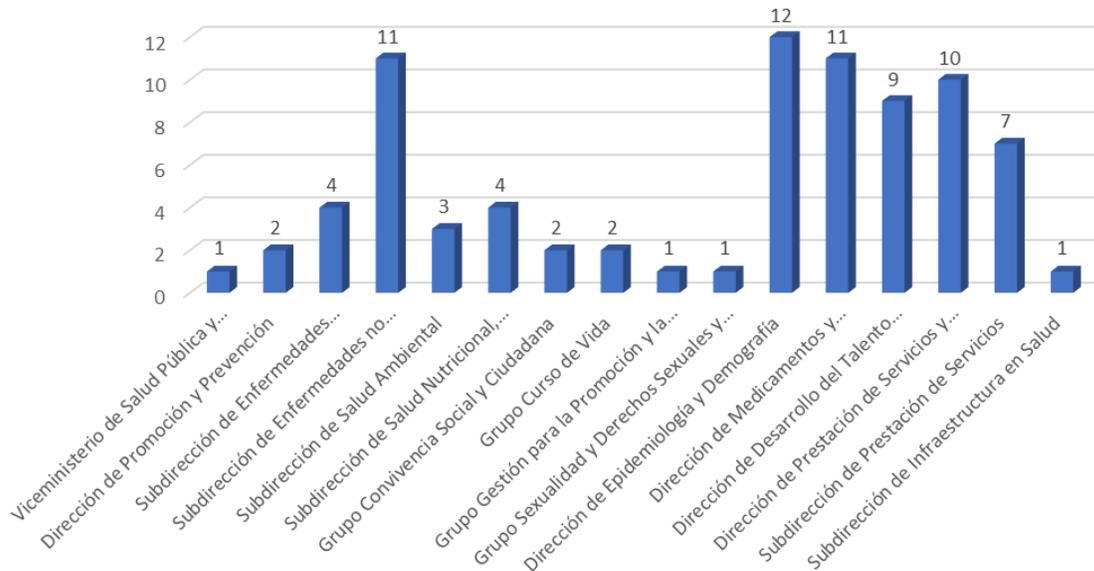
Solo se incluye una muestra de algunos resultados, para ejemplificar los resultados de la Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional, sin embargo, por aparte se consolida la totalidad de información, su análisis y plan de trabajo.

Participación:

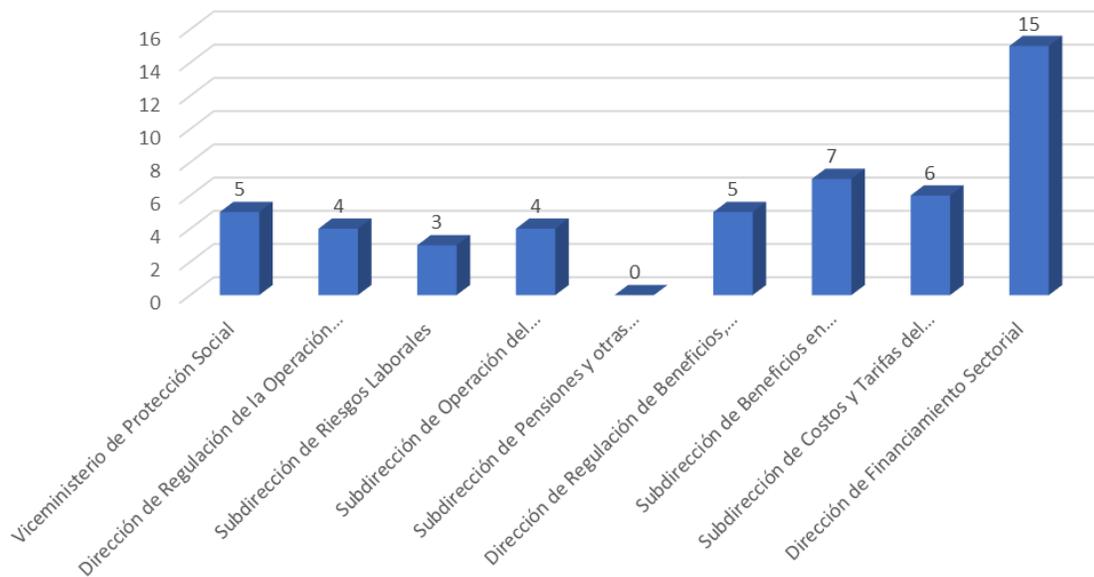




Dependencias Viceministerio de Salud Pública y Prestación de Servicios

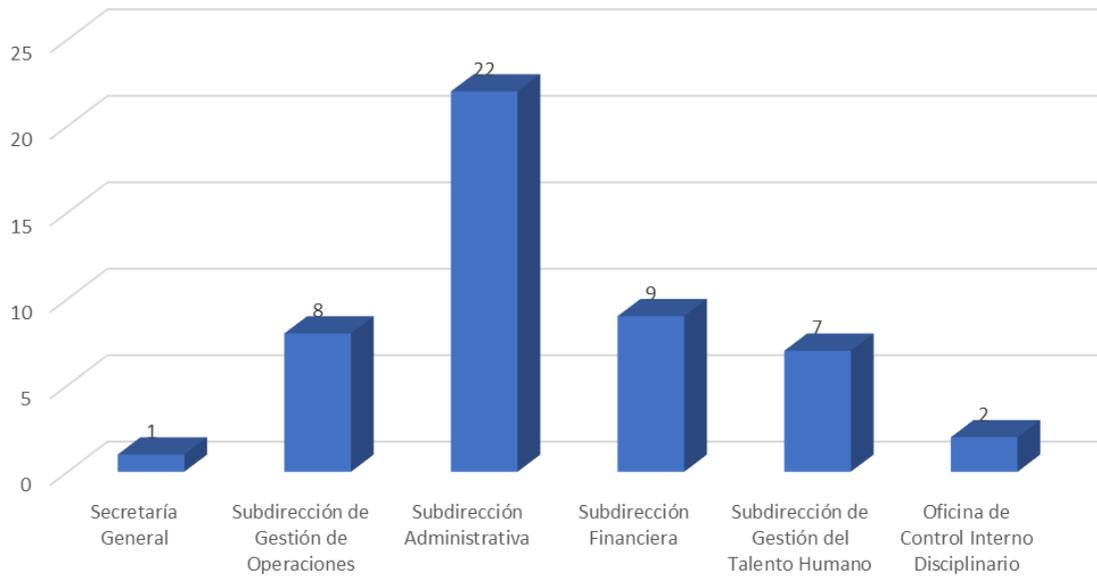


Dependencias Viceministerio de Protección Social





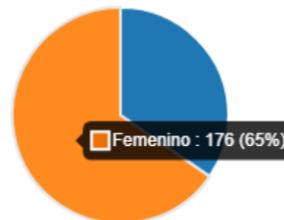
Dependencias Secretaría General



3. Género

[Más detalles](#)

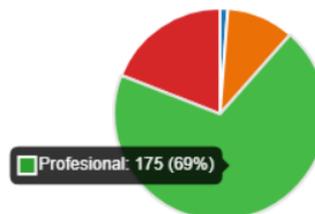
Masculino	93
Femenino	176



5. Nivel del cargo

[Más detalles](#)

Directivo	3
Asesor	26
Profesional	175
Técnico o Asistencial	48

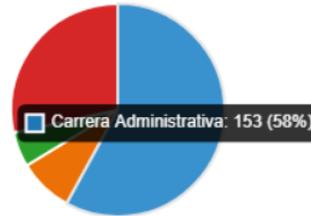




6. Tipo vinculación

[Más detalles](#)

● Carrera Administrativa	153
● Provisional	22
● Libre Nombramiento	14
● Contratista	75
● Practicante / Pasante / Judicante	0



Muestra de algunos resultados:

11. Mi espacio de trabajo me genera confort

[Más detalles](#)

● De acuerdo	169
● Totalmente de acuerdo	78
● En desacuerdo	19
● Totalmente en desacuerdo	4



13. Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios a quienes presto el servicio.

[Más detalles](#)

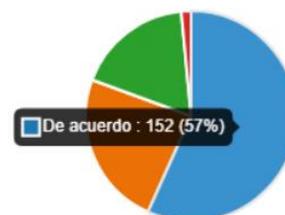
● De acuerdo	128
● Totalmente de acuerdo	139
● En desacuerdo	1
● Totalmente en desacuerdo	1



17. La entidad gestiona adecuadamente los cambios institucionales

[Más detalles](#)

● De acuerdo	152
● Totalmente de acuerdo	64
● En desacuerdo	48
● Totalmente en desacuerdo	4





32. En la Entidad nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.

[Más detalles](#)

De acuerdo	139
Totalmente de acuerdo	46
En desacuerdo	74
Totalmente en desacuerdo	9



44. Mi trabajo me permite dedicarle tiempo a mi familia.

[Más detalles](#)

De acuerdo	163
Totalmente de acuerdo	62
En desacuerdo	33
Totalmente en desacuerdo	10



48. Mi jefe actual direcciona al equipo hacia el cumplimiento de metas.

[Más detalles](#)

De acuerdo	138
Totalmente de acuerdo	111
En desacuerdo	17
Totalmente en desacuerdo	1



En total la medición consta de 90 preguntas. Es importante mencionar que se tiene contemplado para 2023, la ejecución de un Plan de Intervención que impacte de manera individual y grupal, tanto las personas como en las dependencias, con el fin de abordar las situaciones priorizadas que se constituyan en puntos clave a mejorar en la entidad y que redunden en un ambiente de trabajo saludable.



5.6 Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2022

Dando cumplimiento numeral 9.1.2. Satisfacción del Cliente de la norma NTC ISO 9001:2015, El Ministerio de Salud y Protección Social, desarrollo una encuesta de satisfacción la cual tuvo como objetivo principal conocer el grado de satisfacción que tienen los usuarios de cada uno de los servicios que se prestan al interior de la entidad.

A partir del análisis de los resultados de satisfacción, se evidenciaron las debilidades y las buenas prácticas implementadas en cada uno de ellos, de igual manera se determinaron las acciones de mejora necesarias al interior de los mismos.

En ese orden de ideas se diseñó una encuesta donde se le permitió a los colaboradores de la entidad (Planta – Contratista) evaluar hasta cinco (5) servicios de una lista desplegable.

Los resultados de competencia del proceso de talento humano son los siguientes:

Inducción y re inducción al talento humano 2022: De las 24 calificaciones que obtuvo este servicio, CALIDAD, es el atributo que más calificaciones tuvo con 15 respuestas de las cuales predomina las calificaciones Malo con 6, le sigue Regular con 5 y Bueno con 4 respuesta.

El 33% de las personas Califican como BUENO, el servicio en general

Servicio Evaluado	Atributo Evaluado	Calificación			Total de respuestas	%			
		Bueno	Regular	Malo					
Inducción y re inducción al talento humano	Calidad	4	5	6	15	63%	Calificación	# de Respuesta	%
	Oportunidad	2	1	3	6	25%	Bueno	8	33%
	Otros	1		1	2	8%	Regular	6	25%
	Sin especificar	1			1	4%	Malo	10	42%
TOTAL		8	6	10	24		Total	24	100%

Fuente: Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2022.

Comparativo: Se puede observar que para el 2022 La calificación del atributo CALIDAD tuvo una disminución de satisfacción frente a los usuarios.

Año	Atributo mas Calificado	# de Respuestas Recibidas	# de calificaciones como BUENO
2022	Calidad	15	4
2021	Calidad	25	17

Fuente: Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2022.



Solicitud de certificaciones a talento humano 2022: De las 32 calificaciones que obtuvo este servicio, OPORTUNIDAD, es el atributo que más calificaciones tuvo con 27 respuestas de las cuales predomina 12 calificaciones como BUENO. El 50% de las personas califican como BUENO, el servicio en general.

Servicio Evaluado	Atributo Evaluado	Calificación			Total de respuestas	%						
		Bueno	Regular	Malo								
Solicitud de certificaciones a talento humano	Atención Brindada	1			1	3%	Calificación	# de Respuesta	%			
	Calidad	2		1	3	9%				Bueno	16	50%
	Oportunidad	12	11	4	27	84%				Regular	11	34%
	Sin especificar	1			1	3%				Malo	5	16%
					0	0%				Total	32	100%
TOTAL		16	11	5	32	100%						

Fuente: Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2022.

Comparativo: Si bien es cierto para el 2022 más usuarios calificaron este servicio, hubo una disminución en la cantidad de personas que lo calificaron como BUENO, mientras que aumento la cantidad de calificaciones como regular, ya que en el 2021, se obtuvo 3 calificaciones como Regular en el 2022 subió a 11 calificaciones.

Año	Atributo mas Calificado	# de Respuestas Recibidas	# de calificaciones como BUENO
2022	Oportunidad	27	12
2021	Oportunidad	21	17

Fuente: Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2022.

Programa de Bienestar e Incentivos 2022: Este servicio obtuvo 16 calificaciones, el atributo con más calificaciones fue CALIDAD con 6 respuestas, de las cuales 3 lo calificaron como BUENO. El 38% de las personas califican como BUENO, el servicio en general.

Servicio Evaluado	Atributo Evaluado	Calificación			Total de respuestas	%						
		Bueno	Regular	Malo								
Programa de Bienestar e Incentivos	Atención brindada	2			2	13%	Calificación	# de Respuesta	%			
	Calidad	3	2	1	6	38%				Bueno	6	38%
	Canales de comunicación			1	1	6%				Regular	7	44%
	Legalidad		1		1	6%				Malo	3	19%
	Oportunidad		2		2	13%				Total	16	100%
	Sin especificar	1	2	1	4	25%						
TOTAL		6	7	3	16	63%						

Fuente: Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2022.

Comparativo: A continuación, se muestra la cantidad de personas que calificaron en el 2021 vs el 2022, el atributo de CALIDAD



Año	Atributo mas Calificado	# de Respuestas Recibidas	# de calificaciones como BUENO
2022	Calidad	6	3
2021	Calidad	19	15

Fuente: Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2022.

Capacitación y entrenamiento talento humano 2022: Este servicio obtuvo 24 calificaciones, el atributo con más calificaciones fue CALIDAD con 9 respuestas, de las cuales 5 lo calificaron como BUENO. El 46% de las personas Califican como BUENO, el servicio en general.

Servicio Evaluado	Atributo Evaluado	Calificación			Total de respuestas	%			
		Bueno	Regular	Malo					
Capacitación y entrenamiento talento humano	Atención Brindada	1			1	4%			
	Calidad	5	3	1	9	38%	Calificación	# de Respuesta	%
	Oportunidad	3	5		8	33%	Bueno	11	46%
	Otros			2	2	8%	Regular	10	42%
	Tecnologico	1	2		3	13%	Malo	3	13%
	Sin especificar	1			1	4%	Total	24	100%
TOTAL		11	10	3	24	100%			

Fuente: Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2022.

Comparativo: A continuación, se muestra la cantidad de personas que calificaron en el 2021 vs el 2022, para este año se presentó una variación en el atributo calificado, en el 2021 el atributo más calificado fue Oportunidad, y en el 2022 fue Calidad.

Año	Atributo mas Calificado	# de Respuestas Recibidas	# de calificaciones como BUENO
2022	Calidad	9	5
2021	Oportunidad	13	6

Fuente: Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2022.

Nómina 2022: Este servicio obtuvo 10 calificaciones, el atributo con más calificaciones fue OPORTUNIDAD con 5 respuestas, de las cuales 3 lo calificaron como REGULAR. El 50% de las personas Califican como BUENO, el servicio en general.

Servicio Evaluado	Atributo Evaluado	Calificación			Total de respuestas	%			
		Bueno	Regular	Malo					
Nómina	Atención Brindada	1		1	2	20%	Calificación	# de Respuesta	%
	Calidad		1		1	10%	Bueno	5	50%
	Oportunidad	3	1	1	5	50%	Regular	3	30%
	Sin especificar	1	1		2	20%	Malo	2	20%
	TOTAL		5	3	2	10		Total	10

Fuente: Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2022.



Comparativo: A continuación, se muestra la cantidad de personas que calificaron en el 2021 vs el 2022, el atributo de OPORTUNIDAD. Se evidencia una disminución de la cantidad de personas que evaluaron este servicio frente al año pasado.

Año	Atributo mas Calificado	# de Respuestas Recibidas	# de calificaciones como BUENO
2022	Oportunidad	5	3
2021	Oportunidad	10	8

Fuente: Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2022.

Elementos y condiciones de trabajo 2022: Este servicio obtuvo 30 calificaciones, el atributo con más calificaciones fue: CALIDAD con 7 respuestas, de las cuales 4 fueron calificadas como BUENO y TECNOLÓGICOS con 7 respuestas, de las cuales Ninguna fue calificada como BUENO. El 30 % de las personas Califican como BUENO, el servicio en general.

Servicio Evaluado	Atributo Evaluado	Calificación			Total de respuestas	%				
		Bueno	Regular	Malo			Calificación	# de Respuesta	%	
Elementos y condiciones de trabajo	Atención Brindada	3			3	10%				
	Calidad	4	2	1	7	23%	Bueno	9	30%	
	Canales de Comunicación		2		2	7%	Regular	10	33%	
	Legalidad		1	2	3	10%	Malo	11	37%	
	Oportunidad	1	1		2	7%	Total	30	100%	
	Otros		1	1	2	7%				
	Tecnológicos			2	5	7	23%			
	Sin especificar		1	1	2	4	13%			
TOTAL		9	10	11	30	50%				

Fuente: Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2022.



6 Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano 2023

6.1 Seguridad y Salud en el Trabajo

Enmarcado en el objetivo estratégico institucional No.8 “Mejorar el desempeño 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, y administración eficiente de los recursos financieros con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos definidos por la entidad.” y conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, mediante la Resolución 885 del 28 de junio de 2021, el Ministerio de Salud y Protección Social definió como política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la siguiente:

El Ministerio de Salud y Protección Social, encargado de la formulación, adopción, implementación, y seguimiento de las políticas, regulaciones, reglamentaciones, planes, programas y proyectos del Sector Salud y Protección Social, consciente de la importancia del fortalecimiento de su entorno laboral mediante el “Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible”, ha definido la Política de la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo comprometiéndose con la implementación de su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, estructurado bajo un esquema de mejoramiento continuo, con alcance a todas sus sedes, servidores públicos y colaboradores, independientemente de su forma de vinculación con la entidad, y dando cumplimiento a las normas legales vigentes en SST. Para lo cual se definen los siguientes objetivos:

- Fortalecer la gestión institucional en seguridad y salud en el trabajo, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables, para la prevención de lesiones y/o deterioro de la salud relacionados con el trabajo.
- Identificar los peligros y realizar la gestión de los riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciendo controles para su eliminación y reducción según su priorización, promoviendo la cultura del autocuidado
- Empoderar al talento humano desarrollando las competencias requeridas en Seguridad y Salud en el Trabajo, para que sean multiplicadores del SG SST.
- Gestionar los riesgos y oportunidades de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la consulta y participación, con el fin de integrar a los servidores públicos y otras partes interesadas en el SG SST.



Para dar cumplimiento a los objetivos anteriormente planteados, se ejecuta el plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), definido a través del cuadro de mando del SGSST Código GTHF54, bajo el ciclo PHVA y esquema de mejora continua.

El cuadro de mando integra los indicadores del SG SST y fuentes de financiación, integrando recursos de funcionamiento, proyecto de inversión, plan de trabajo ARL y plan de trabajo AON. Para efectos del presente Plan Estratégico, se contemplan los indicadores establecidos en la Resolución 0312 de 2019, por medio de la cual se definen los estándares mínimos para el SG SST:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Efectividad	Frecuencia de accidentes de trabajo	Por cada cien trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Porcentual	$(\# \text{ de AT en el mes} / \# \text{ de trabajadores en el mes}) \times 100$
Efectividad	Severidad de accidentes de trabajo	Por cada cien trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo.	Porcentual	$((\# \text{ de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \# \text{ días cargados en el mes}) / \# \text{ trabajadores en el mes}) \times 100$
Efectividad	Prevalencia de enfermedad laboral	Por cada cien mil trabajadores existentes se registran X casos de enfermedad laboral en el periodo z	Tasa	$((\# \text{ de casos antiguos de enfermedad laboral en el periodo } z + \# \text{ de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo } z) / \text{Promedio de trabajadores en el periodo } z) \times 100.000$
Efectividad	Incidencia de enfermedades laborales	Por cada cien mil trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad se registran en el periodo z	Tasa	$(\# \text{ de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo } z / \text{Promedio de trabajadores en el periodo } z) \times 100.000$



Efectividad	Ausentismo por causa medica	Se perdió el X% de días programados debido a ausencias por causa medica durante el periodo	Porcentual	$((\# \text{ de días de ausencia por incapacidad medica laboral en el mes} + \# \text{ de días de ausencia por incapacidad medica común en el mes}) / (\# \text{ de días de trabajo programados} \times \# \text{ de trabajadores en el mes})) \times 100$
Efectividad	Proporción de accidentes mortales	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Porcentual	$(\# \text{ de accidentes de trabajo mortales en el año} / \# \text{ de accidentes de trabajo en el año}) \times 100$

Así mismo, desde el Plan Estratégico de Talento Humano se garantizan los recursos necesarios para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST) en cumplimiento de la normatividad legal vigente y los estándares de la norma ISO 45001:2018, con la cual se encuentra certificado el SG SST del Ministerio de Salud y Protección Social.

6.2 Bienestar e Incentivos

Estrategias que se enmarcan en Bienestar e Incentivos en la entidad:

- Hábitos saludables
- Ministerio en Familia
- Gestión, incentivos, estímulos y reconocimientos
- Planeta Saludable

Objetivo de estas estrategias que se enmarcan en Bienestar e Incentivos: Desarrollar estrategias que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad y sus familias mediante la ejecución del plan institucional de bienestar e incentivos con el fin de mejorar la calidad de vida laboral.

Para las anteriores estrategias se tiene programada la ejecución de los programas y actividades, en las que se valorará el impacto para el beneficiario (a) participante, y de forma integral como proceso de Bienestar se valorará cuanti-cualitativamente, así:

Indicador de Impacto:

Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
----------------------	------------	------------------	---------



Impacto	Mide los cambios resultantes en el bienestar de la población objetivo de la intervención como consecuencia (directa o indirecta) de la entrega de los productos. Mide los efectos (directos e indirectos) generados por los productos sobre la población directamente afectada. (Fuente DNP)	Resultado de 4.0 a 5.0 se considera que las actividades produjeron un efecto positivo y trascendente.	Según parámetros o criterios definidos en el instrumento de valoración de impacto
---------	--	---	---

Actividades a ejecutar en 2023 dentro de las estrategias que hacen parte del proceso de Bienestar e Incentivos, entre los meses de febrero a diciembre.

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
HABITOS SALUDABLES	Clase de Rumba
	Pausas Saludables
	Jornada especial de acondicionamiento físico (vía YouTube)
	Programa de acondicionamiento físico Individual (Gimnasio)
	Clases grupales: Cardio Hitt, Circuit Training, Cx Works - Abdomen (Presenciales o Virtuales por YouTube)
	Promoción uso de la bicicleta
	Club de Nutrición y Alimentación Saludable
	Día Mundial de la Actividad Física
	Torneos deportivos (Bolos - Natación)
	Torneos deportivos (Tenis de mesa - Rana)
	Juegos de la Función Pública

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
MINISTERIO EN FAMILIA	Asesoría de Servicios FNA
	Asesoría de Servicios Caja
	Día del Niño
	Emprendimiento Familiar y Navideño Minsalud
	Novena Navideña
	Vacaciones Recreativas Infantiles
	Vacaciones Recreativas Adolescentes (Campamento Juvenil)
	Recorrido Navideño Tren de la Sabana
	Biblioteca Viajera y Club de Lectura



	Ciclo de Talleres para la Familia
	Día de la Madre
	Día del Padre
	Feria de Vivienda
	Feria Escolar Minsalud
	Retiro de Parejas para la Vida
	Feria de Pueblo - Ministerio en Familia

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
GESTION DE INCENTIVOS ESTIMULOS Y RECONOCIMEINTOS	Día de la secretaria
	Día del Servidor Público
	Día del Conductor
	Entrega obsequio por cumpleaños
	Programa Orientación al Retiro - Módulos
	Incentivos a Gerentes Públicos
	Celebración Halloween
	Charlas en el marco del mes del adulto mayor
	Actividades Artísticas, Arte y Artesanía (Cine foro, Show de Talentos, Grupo de Danzas y Música)
	Taller Adaptación Laboral
	Taller Cambio Organizacional
	Taller Trabajo en equipo
	Reconocimiento a la Antigüedad y Mejores servidores públicos
	Responsabilidad Social
	Premio a la Innovación Institucional por Equipos
	Turnos de Descanso
Encargos	

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
PLANETA SALUDABLE	Caminatas Ecológicas
	Campamento Ecológico
	Biciusuarios



6.3 Formación y Capacitación

Objetivo: Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, propiciando la eficacia personal, grupal y organizacional, y posibilitar el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Para esta estrategia se tiene programada la ejecución de los programas y actividades, en las que se valorará el impacto para el beneficiario (a) participante, y de forma integral como proceso de Formación y Capacitación se valorará cuanti-cualitativamente, así:

Indicador de Impacto:

Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Impacto	Mide los cambios resultantes en el bienestar de la población objetivo de la intervención como consecuencia (directa o indirecta) de la entrega de los productos. Mide los efectos (directos e indirectos) generados por los productos sobre la población directamente afectada. (Fuente DNP)	Resultado de 3.9 a 5.0 se considera que las actividades produjeron un efecto positivo y trascendente.	Según parámetros o criterios definidos en el instrumento de valoración de impacto

Programas / Actividades: Febrero a diciembre de 2023
Dar continuidad a la formación de los funcionarios a través de los recursos gestionados del convenio Icetex Minsalud
Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad
Cursos a través de contrato de capacitaciones
Capacitaciones, cursos o diplomados para fortalecer competencias
Practicantes



6.4 Sistema de información de Planeación y Gestión del Talento humano

Objetivo: Preparar técnica y presupuestalmente las acciones y recursos necesarios para desarrollar en forma óptima la política de talento humano del Ministerio de Salud y Protección Social.

Actividad	Producto	Indicador	Fecha inicio	Fecha Final
Elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano para el 2023	1 documento	Plan Estratégico de Talento Humano formulado	Noviembre 2022	Enero 2023
Formular el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023	1 documento	Plan de Previsión de Recursos Humanos formulado	Noviembre 2022	Enero 2023
Formular el Plan Anual de Vacantes 2023	1 documento	Plan Anual de Vacantes formulado	Noviembre 2022	Enero 2023
Formular el Plan Estratégico de Conflicto de Intereses 2023	1 documento	Plan Estratégico de Conflicto de Intereses formulado	Noviembre 2022	Marzo 2023

6.5 Integridad

Como Co-líderes de la política de Integridad, la Subdirección de Gestión del Talento Humano adelantará las siguientes acciones para la vigencia 2023:

a. Planeación

Se identificó la necesidad de diseñar la estrategia para a gestión del conflicto de intereses a través de las siguientes actividades de gestión:

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Incorporar al Plan Estratégico de Talento Humano la estrategia para la gestión del	Subdirección de Gestión del Talento Humano	31 de enero de 2023



conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.		
--	--	--

Frente a los procesos y procedimientos es necesario adelantar las siguientes actividades de gestión frente a conflictos de interés:

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Ejecutar un plan de implementación y gestión de integridad	Equipo de Integridad y conflicto interés- Secretaría Técnica	31 de diciembre de 2023
Socializar la guía para el manejo de los conflictos de interés GTHG07 de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011, y actualizar de ser necesario. https://intranet.minsalud.gov.co/Sistema-integrado/Mapa-de-procesos/Documentosmapa/GTHG07.pdf	Equipo de Integridad y Conflicto Interés- Secretaría Técnica	31 de diciembre de 2023

b. Pedagogía

Frente a sensibilización y capacitación, se presentan las siguientes actividades de gestión:

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad y conflicto de intereses.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés- Secretaría Técnica	31 de diciembre de 2023
Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés- Secretaría Técnica Subdirección de Gestión del Talento Humano, Equipo Formación y Capacitación.	31 de diciembre de 2023

Con respecto a la realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción



Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Socializar a los servidores y contratistas de la entidad el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés-Secretaría Técnica Subdirección de Gestión del Talento Humano, Equipo Formación y Capacitación.	31 de diciembre de 2023

Registro de las declaraciones de conflicto de interés

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Hacer seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses que han surtido trámite	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés-Secretaría Técnica	Permanente

6.6 Gestión del Conocimiento y la Innovación

De acuerdo con el Manual Operativo MIPG Versión 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la sexta dimensión de MIPG, Gestión del Conocimiento y la Innovación, plantea la importancia de que las entidades conserven y compartan su conocimiento para dinamizar el ciclo de la política pública, facilitar el aprendizaje y la adaptación a las nuevas tecnologías, interconectar el conocimiento entre los servidores y dependencias y promover buenas prácticas de gestión.

En el sector público se genera una cantidad importante de datos, información, ideas, investigaciones y experiencias que, en conjunto, se transforman en conocimiento. Este debe estar disponible para todos, con procesos de búsqueda y aplicación efectivos, que consoliden y enriquezcan la gestión institucional.

Esta dimensión también promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para proporcionar soluciones efectivas, que permitan orientar la gestión al servicio de los ciudadanos. Las entidades públicas pueden reducir el riesgo en la implementación de nuevas iniciativas de gestión al optar por la construcción de ensayos, prototipos o experimentos que contribuyan a comprobar o visualizar posibles fallas antes de la introducción de nuevos o mejorados productos y servicios.



“La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)” (Función Pública, 2020)

Este es uno de los cuatro ejes temáticos del el Plan Nacional de Formación Capacitación 2020-2030 y parte de la premisa de que las entidades tienen un talento humano, lleno de conocimientos, que debe ser preservado y que su fuga debe ser evitada. Además, dispone que debe propender porque ese conocimiento se encuentre debidamente documentado, para lo cual deben construirse mecanismos para la captura, preservación y difusión de la memoria institucional y de los procesos relacionados con el servicio al ciudadano.

Por lo anterior, el Ministerio de Salud y Protección Social, acogiéndose a los lineamientos del MIPG, implementa la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación, para lo cual ha establecido un equipo de varias dependencias y formulado un plan de trabajo, liderado desde la Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales.

Acciones a seguir:

Espacios y mecanismos para la enseñanza - aprendizaje

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Adelantar las acciones asignadas a la Subdirección de Gestión del Talento Humano que se encuentren en el plan de Gestión del Conocimiento e Innovación elaborado por la Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	Diciembre 2023

Evidencia de adquisición de nuevos conocimientos y actualizaciones vigentes

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Registrar las capacitaciones, talleres, que generan valor en el conocimiento de los servidores	Subdirección de Gestión del Talento Humano, equipo de Formación y Capacitación	Diciembre 2023

Captura y difusión del conocimiento

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
------------------------	--------------	--------



Premio a la Innovación Institucional	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	Diciembre 2023
--------------------------------------	---	----------------

Instrumentos existentes de transferencia del conocimiento

Instrumentos	Responsables	Plazos
Procedimiento de retiro GTHP12	Todos los servidores	Permanente
Formato GTHF49, cumplimiento de entrega para el retiro de los servidores públicos	Todos los servidores	Permanente
Formato GTHF69 de informe de gestión	Servidores que se retiran de la entidad o se trasladan o encargan en otras dependencias	Permanente

Es muy importante que se divulguen los instrumentos para garantizar una adecuada entrega de los cargos de los servidores salientes, así: Procedimiento de retiro GTHP12, Formato GTHF49, cumplimiento de entrega para el retiro de los servidores públicos y Formato GTHF69 de informe de gestión

Los servidores obligados por la Ley 951 de 2005 deben diligenciar los informes de gestión en los términos señalados en la citada ley.



7 Desarrollo del Plan Estratégico

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

El Plan Estratégico del Talento Humano se implementa 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 Integral de Capacitación, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Estratégico de Conflictos de Intereses y demás actividades planteadas para fortalecer las rutas de la dimensión del Talento Humano establecidas en MIPG.



8 Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
<u>Ruta de la Felicidad</u> <ul style="list-style-type: none">• La felicidad nos hace productivos• Entornos físicos• Equilibrio de vida• Salario emocional• Innovación con pasión	Plan de Bienestar e incentivos. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Plan Institucional de Capacitación. Política de Integridad.
<u>Ruta del Crecimiento</u> <ul style="list-style-type: none">• Liderando talento• Cultura de liderazgo• Liderazgo en valores• Servidores que saben lo que hacen	Provisión empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Evaluación del Desempeño / Acuerdos de Gestión. Gestión de la información. Plan de Bienestar e incentivos.
<u>Ruta del Servicio</u> <ul style="list-style-type: none">• Al servicio de los ciudadanos• Cultura que genera logro y bienestar	Plan de Bienestar e incentivos. Plan Institucional de Capacitación.
<u>Ruta de la Calidad</u> <ul style="list-style-type: none">• La cultura de hacer las cosas bien• Hacer siempre las cosas bien• Cultura de la calidad y la integridad	Plan de Bienestar e incentivos. Plan Institucional de Capacitación. Novedades de Personal, Remuneración y Prestaciones. Provisión empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
<u>Ruta de Análisis de Datos</u> <ul style="list-style-type: none">• Conociendo el talento• Entendiendo personas a través del uso de los datos	Plan de Bienestar e incentivos. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Plan Institucional de Capacitación. Provisión empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Gestión de la información. Novedades de Personal, Remuneración y Prestaciones.



9 Evaluación del Plan

Bimensualmente se hace seguimiento al cumplimiento de las metas y los indicadores del proceso de Gestión del Talento Humano en los Subcomité Integrado de Gestión de la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

Adicionalmente, en el Sistema de Gestión Institucional -SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada proceso y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica del Talento Humano cualitativamente.

Finalmente, a través del FURAG (Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión) se verifica, mide y evalúa la gestión. Este instrumento se diligencia en las fechas previstas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los resultados obtenidos de esta medición permitirán formular las acciones de mejoramiento correspondientes.

Mecanismos de Evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Trimestral	Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Monitoreo Plan de acción	Trimestral	Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Subcomité Integrado de Gestión	Bimensual	Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Seguimiento Indicadores de Gestión	Semestral	Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Autodiagnóstico GETH	Anual	Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Autodiagnóstico Integridad	Anual	Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG	Anual	Subdirectora de Gestión del Talento Humano



10 Bibliografía

- Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Dirección de Empleo Público, Bogotá D.C., julio de 2020.
- Manual Operativo Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V3. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, Bogotá, diciembre de 2019.