

# Plan Estratégico de Talento Humano 2024

---

Subdirección de Gestión del Talento Humano

José Alexis Mahecha Acosta

Jacqueline Correal

Denice Carolina Navas Pineda

Leidys Elieth Gutiérrez Pérez

Herson Parra Rojas

Liz Mildred Morales Galvis

Jaime Flórez Martínez

## Contenido

<b>Introducción</b> .....	4
<b>1 Marco Legal</b> .....	6
<b>2 Marco Estratégico</b> .....	15
1.1 Misión .....	15
1.2 Visión .....	15
1.3 Política SIG .....	15
1.4 Código de Integridad .....	15
1.5 objetivos específicos PAIS .....	16
1.6 Objetivo institucional .....	17
1.7 Objetivos y acciones estratégicas .....	17
1.8 Misión Gestión del Talento Humano .....	18
1.9 Visión Gestión del Talento Humano .....	18
1.10 Política de Talento Humano .....	18
<b>3 Alcance del Plan</b> .....	19
<b>4 Objetivos del plan</b> .....	20
4.1 Objetivo general .....	20
4.2 Objetivos específicos .....	20
<b>5 Diagnóstico</b> .....	22
5.1 Caracterización .....	22
5.2 Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano .....	31
5.3 Encuesta Ambiente y Desempeño Institucional 2021 .....	32
5.4 Resultados desempeño institucional MIPG .....	46
5.4.1 Resultados Generales MIPG - MSPS .....	47
5.4.2 Resultados Dimensión del Talento Humano .....	49
5.5 Diagnóstico de necesidades del Programa de Talento Humano .....	51
<b>Metodología</b> .....	51
5.6 Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2023 .....	112
<b>6 Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano 2023</b> .....	117
6.1 Seguridad y Salud en el Trabajo .....	117

6.2	Bienestar e Incentivos .....	119
	<b>ACTIVIDADES ESTRATEGIA: HÁBITOS SALUDABLES .....</b>	<b>120</b>
	<b>ACTIVIDADES ESTRATEGIA: EL MINISTERIO EN FAMILIA .....</b>	<b>121</b>
	<b>ACTIVIDADES ESTRATEGIA: GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS .....</b>	<b>121</b>
	<b>ACTIVIDADES ESTRATEGIA PLANETA SALUDABLE .....</b>	<b>125</b>
	ESTRATEGIA.....	125
	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA.....	125
	PLANETA SALUDABLE .....	125
	Programa de Biciusuarios .....	125
	Caminatas Ecológicas y/o Campamento Ecológico.....	125
	Actividades de apoyo al Sistema de Gestión Ambiental .....	125
6.3	Formación y Capacitación .....	125
6.4	Sistema de información de Planeación y Gestión del Talento humano...	126
6.5	Integridad.....	127
6.6	Gestión del Conocimiento y la Innovación .....	128
<b>7</b>	<b>Desarrollo del Plan Estratégico .....</b>	<b>132</b>
<b>8</b>	<b>Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor .....</b>	<b>133</b>
<b>9</b>	<b>Evaluación del Plan.....</b>	<b>134</b>
<b>10</b>	<b>Bibliografía .....</b>	<b>135</b>

# 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 2024 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 2023

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 2024.

# 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	Guía para Empleadores y Representantes de los Trabajadores	Todo	Organización Mundial de la Salud (2011).

Hombres y Mujeres			
Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo:  Oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo	Normas Internacionales del trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo	Centro Internacional de Formación OIT
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	Todo	Congreso de la República de Colombia

	Internacional del Trabajo en 1981		
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	Art. 3	Congreso de la República de Colombia

	de protección de la familia y se dictan otras disposiciones		
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	Convención Marco sobre el Cambio Climático	Todo	Naciones Unidas

(12 de diciembre)			
Resolución 429 de 2016 (17 de febrero)	Adopta la Política de Atención Integral en Salud (PAIS) dirigido hacia la generación de las mejores condiciones de la salud, dentro del marco estratégico y operacional que del MIAS	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Circular 015 de 2016 (8 de marzo)	Lineamientos para incorporar la Política de Atención Integral en Salud (PAIS)	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Decreto 780 de 2016	Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social	Todos	Presidencia de la República Ministerio de Salud y Protección Social
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 444 de 2023 (29 de marzo)	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

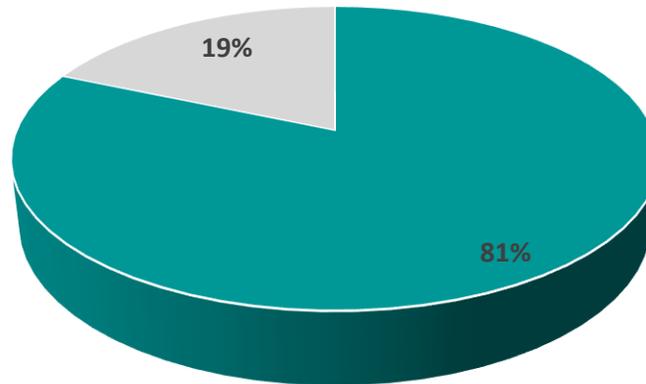
La planta de personal del MSPS está compuesta por 728 cargos, distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, de la siguiente manera:

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
<b>Total</b>	<b>617</b>	<b>111</b>	<b>728</b>

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

### Porcentaje de planta provista

De los 728 empleos que componen la planta de personal del MSPS se encuentran provistos 593 empleos, lo que equivale a un 81% de provisión de la planta. Es decir que al 31 de diciembre de 2023 se encontraban vacantes 135 empleos (19%).



■ Provisto ■ Vacante

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

#### Planta de personal provista por género



**364 Mujeres: 61 % - 229 Hombres: 39 %**

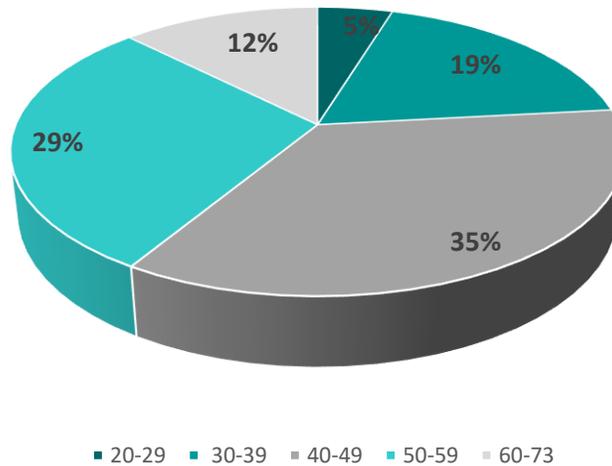
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

#### 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 35% de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un 5% y se encuentra entre 20 y 29 años, con un 29% 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 73 años.

Rango edad	20-29	30-39	40-49	50-59	60-73	Total
No. Servidores	28	110	210	171	74	593
%	5%	19%	35%	29%	12%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023



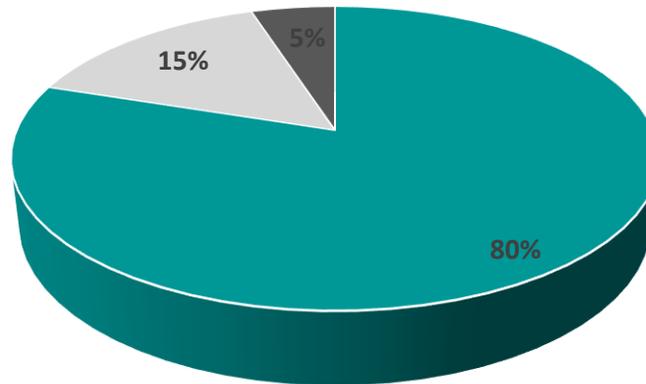
### Planta de personal provista – Jóvenes

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 20 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 80% se encuentran en el nivel asistencial.

Asistencial	Técnico	Profesional	Total
16	3	1	20
80%	15%	5%	100%

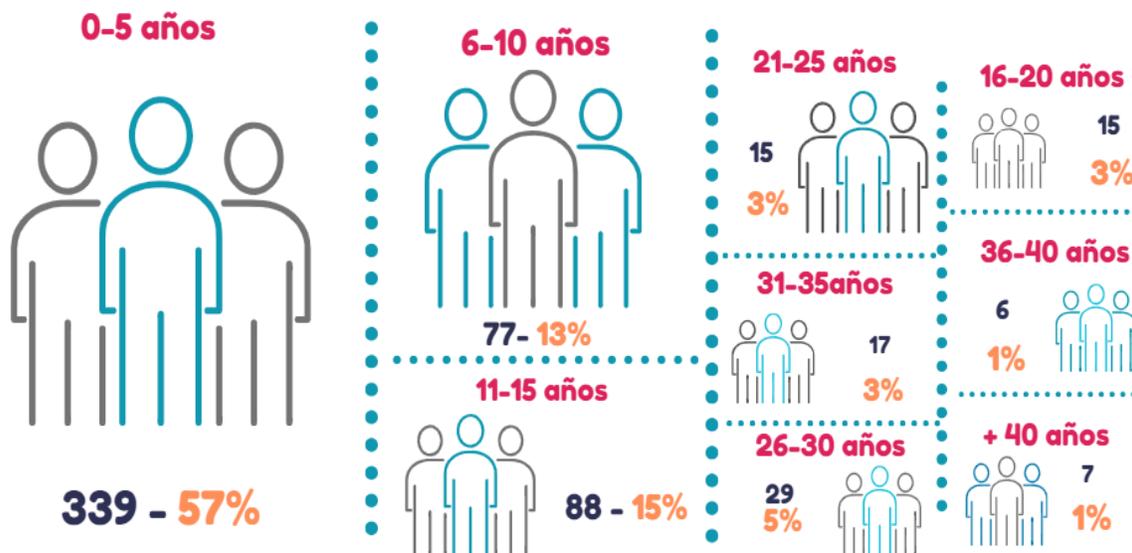
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023



■ Asistencial ■ Técnico ■ Profesional

### Planta de personal provista por antigüedad

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la gráfica se destaca que el 70% de la planta provista tiene una antigüedad menor o igual 10 años, distribuida de la siguiente manera: El 57% se encuentra en el rango de 0 a 5 años y el 13% llevan vinculados entre 6 y 10 años. El 30% restante, se distribuye en servidores que llevan 11 años o más, sin que ello supere los 46 años de servicio.



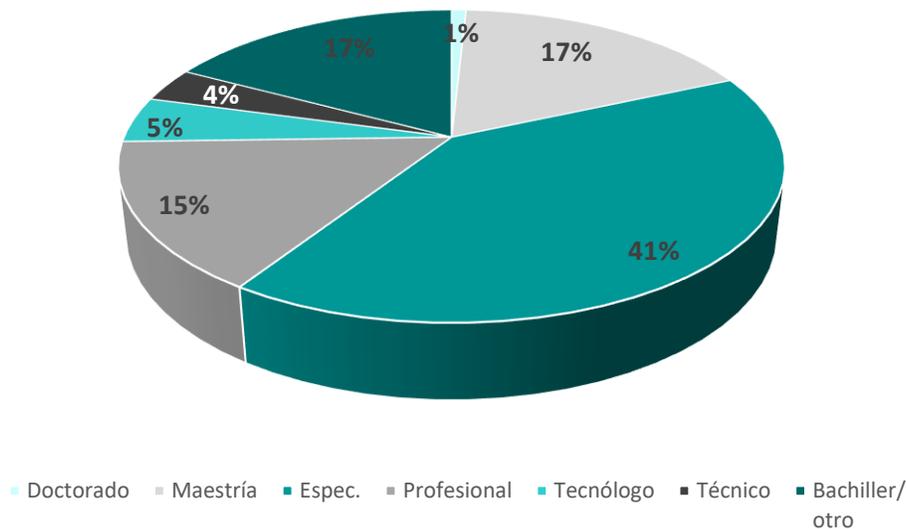
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

### Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel de educación de los servidores del MSPS, el 41 % 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 1% como bachiller/otros y el 1% con nivel académico con doctorado.

Doctorado	Maestría	Espec.	Profesional	Tecnólogo	Técnico	Bachiller/ otro	Total
5	104	242	91	28	21	102	593
1%	18%	41%	15%	5%	4%	17%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

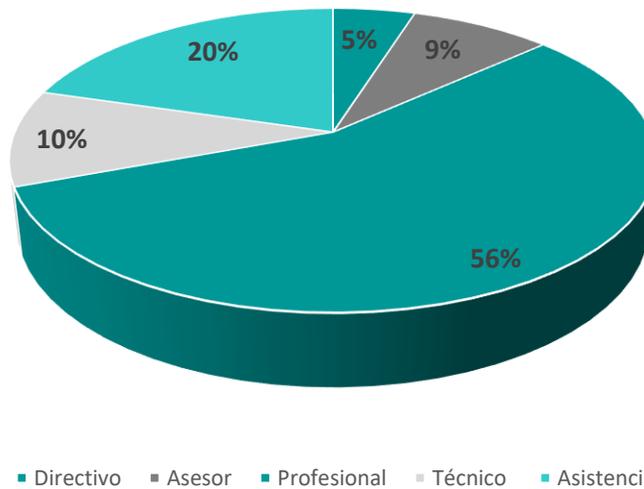


### Planta de personal provista por nivel jerárquico

El nivel jerárquico con mayor representación en el MSPS es el nivel profesional con un 56%, seguido por el nivel asistencial con un 20%, nivel técnico 10%, nivel asesor 8% y un 5% para el nivel directivo.

Nivel Jerárquico	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
No. Serv	29	50	332	61	121	593
%	5%	8%	56%	10%	20%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

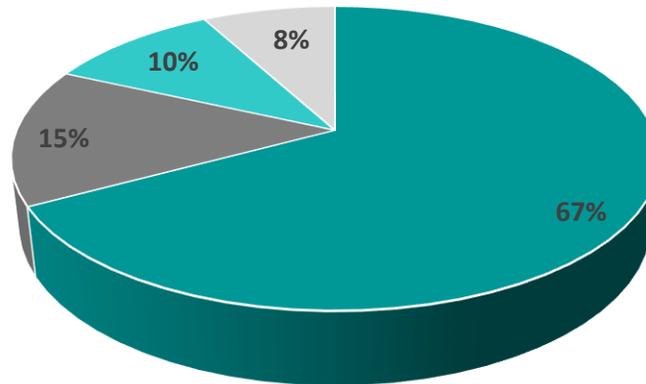


### Planta de personal provista por denominación de empleo

La planta de personal provista está conformada en un 67% por servidores de carrera, seguidos por los servidores de libre nombramiento y remoción que representan el 15% del total de la planta, los provisionales con un 10% y los servidores provisionales temporales con un 8% respectivamente.

Tipo Empleo	Carrera	LNyR	Provisional	Provisional temporal	Total
No. Serv	398	87	61	47	593
%	67%	15%	10%	8%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023



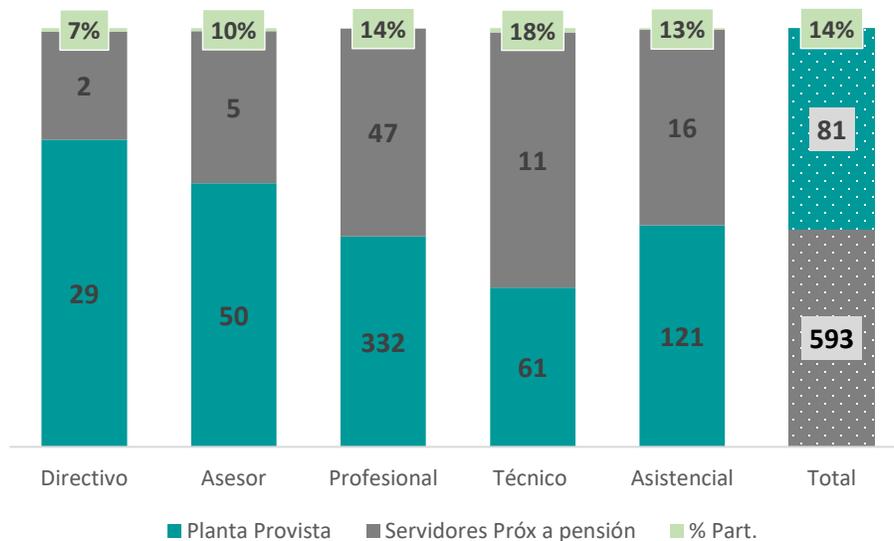
■ Carrera ■ LNyR ■ Provisional ■ Provisional temporal

### Planta de personal provista Vs. Servidores próximos a pensionarse

Los 81 servidores próximos a pensionarse, representan el 14% de la planta provista en el Ministerio de Salud y Protección Social.

El 18% de los servidores del nivel jerárquico Técnico, están próximos a pensionarse, siendo el nivel más representativo.

El nivel jerárquico con el mayor número de servidores próximos a pensionarse es el nivel Profesional con 47 servidores.

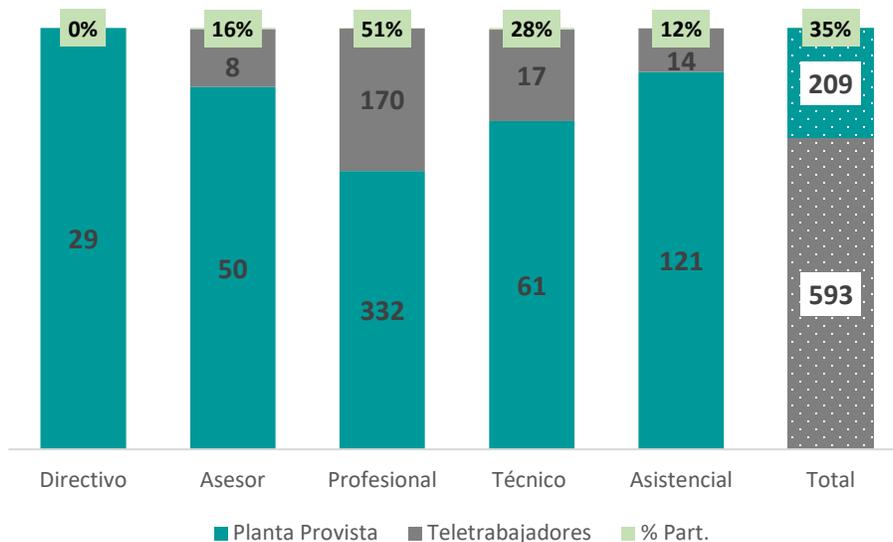


Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

### Planta de personal provista Vs. Servidores – Teletrabajadores

En la actualidad el Ministerio de Salud y Protección Social cuenta con 209 teletrabajadores que representan el 35% de la planta provista.

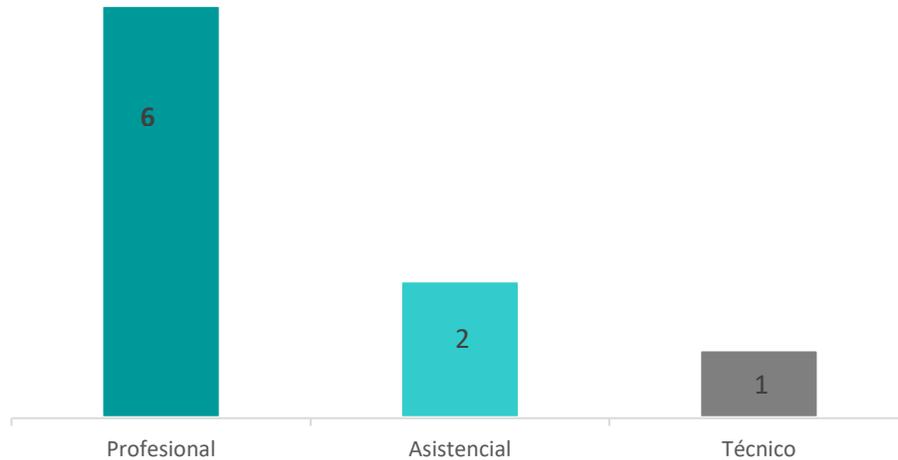
El nivel más representativo es el Profesional, en donde el 51% de los servidores (170 personas), son teletrabajadores, seguido por el nivel técnico con un 28%, nivel asesor con un 16% y nivel asistencial con un 12%.



Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

### 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 31 de diciembre de 2023

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

- La planta provista equivale al 81% de la planta total del MSPS.
- 61% de la planta provista pertenece al género femenino.
- 35% 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 20 jóvenes, el 80% se encuentra en el nivel asistencial.
- 57% de los servidores se encuentran en un rango de antigüedad entre 0 y 5 años.
- 41% de la planta se encuentra en nivel de formación educativa en el grado de especialización.
- 56% se encuentra en el nivel jerárquico profesional.
- 67% son servidores de carrera administrativa.
- 14% de los servidores hacen parte del programa de orientación al retiro, siendo el nivel jerárquico Técnico, el más representativo con el 18% de participación de la planta provista.
- 35% 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 2023 usando la herramienta del Departamento Administrativo de la Función Pública dispuesta para tal final. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

**Puntaje Final: 85,6 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

 modelo integrado de planeación y gestión   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	89	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	90
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	87
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	78
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	79
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	87
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	80	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	78
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	83
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	83
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  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 2023.

## 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.

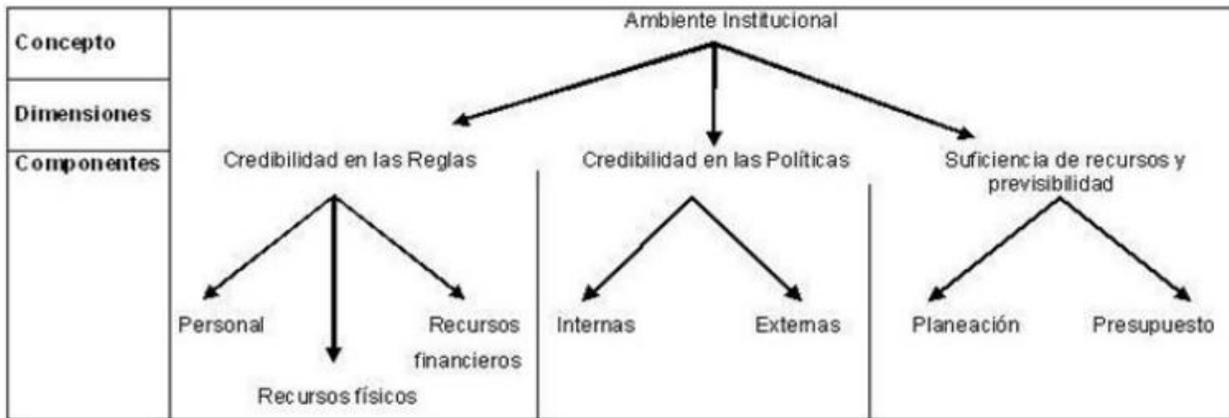
Los componentes de este concepto son:

- **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

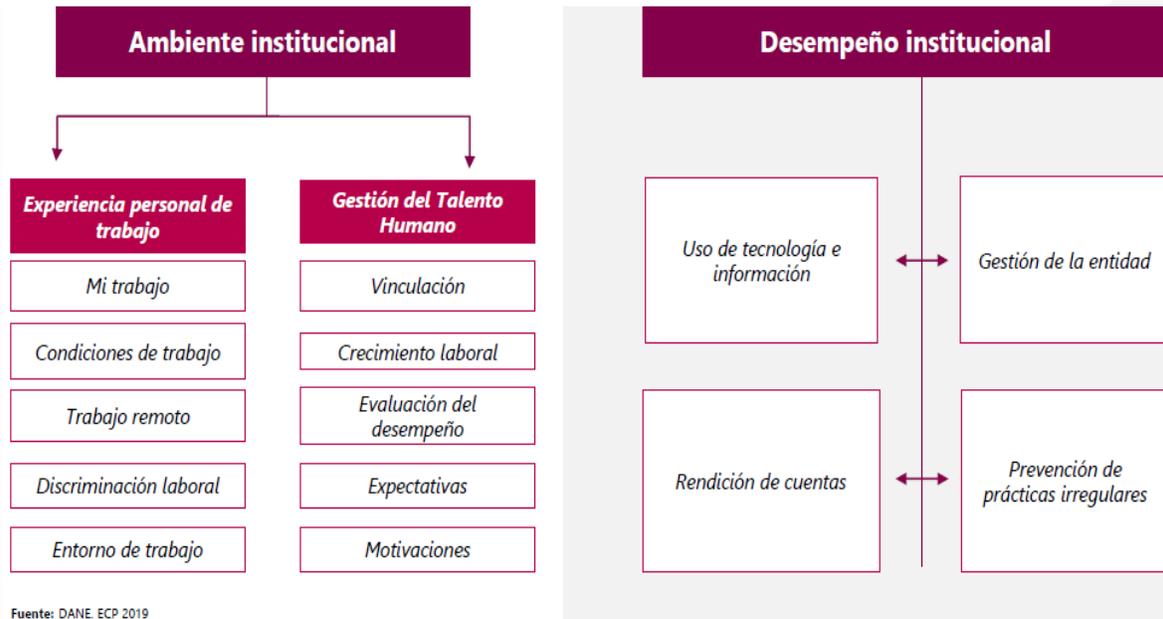


Fuente: DANE.

#### 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

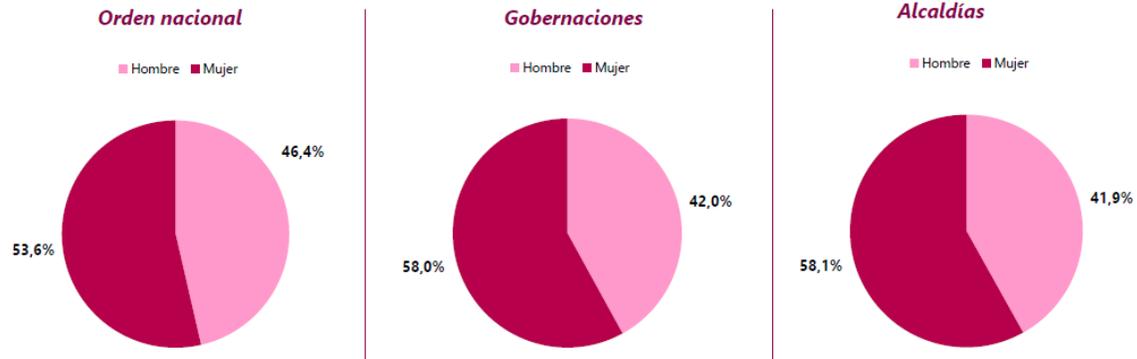


Los datos, resultado de la medición de los criterios en mención, brindarán insumos para el seguimiento del desarrollo institucional del Ministerio de Salud y Protección Social y permitirá identificar aspectos organizacionales críticos y satisfactorios de la entidad, que indiquen las estrategias a seguir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

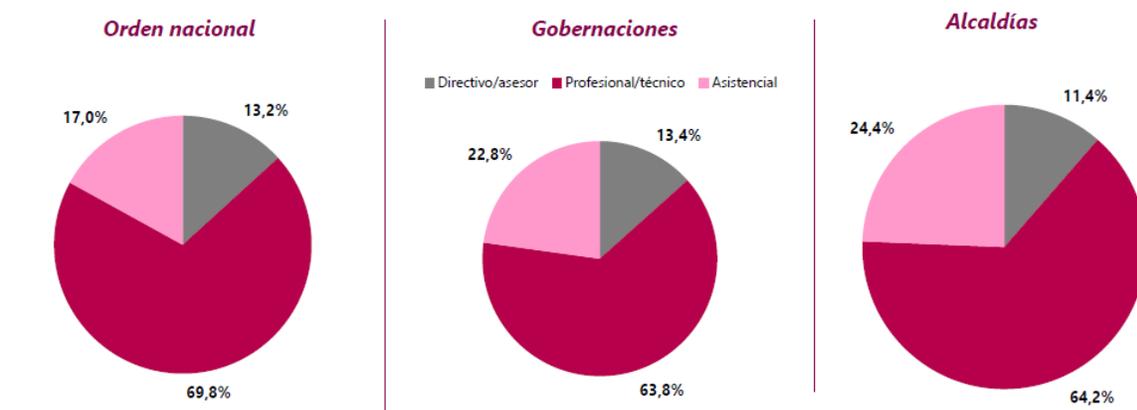
**Porcentaje de servidores(as) según sexo:  
2021**



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.

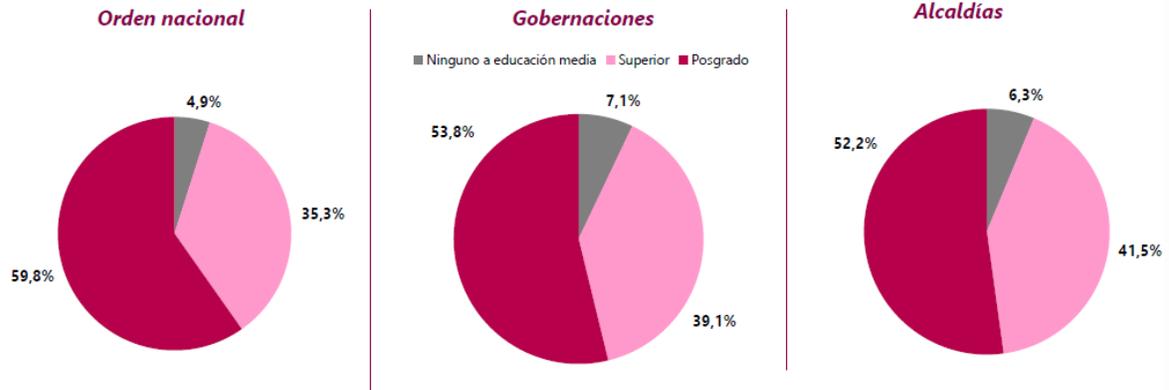
**Porcentaje de servidores(as) según nivel jerárquico:  
2021**



Fuente: DANE. EDI - EDID 2021.

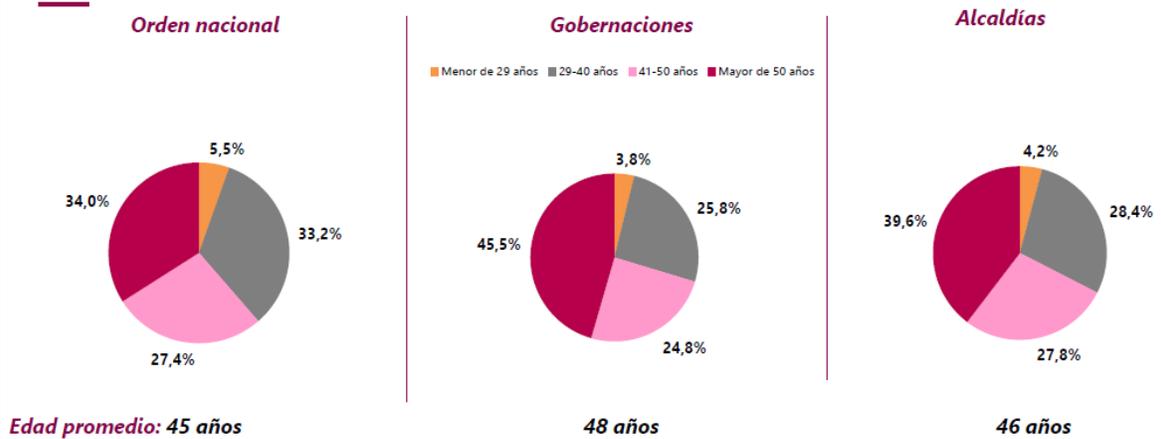
- Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.

**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%.

- Corresponderon 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:

Puesto 1 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 día 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



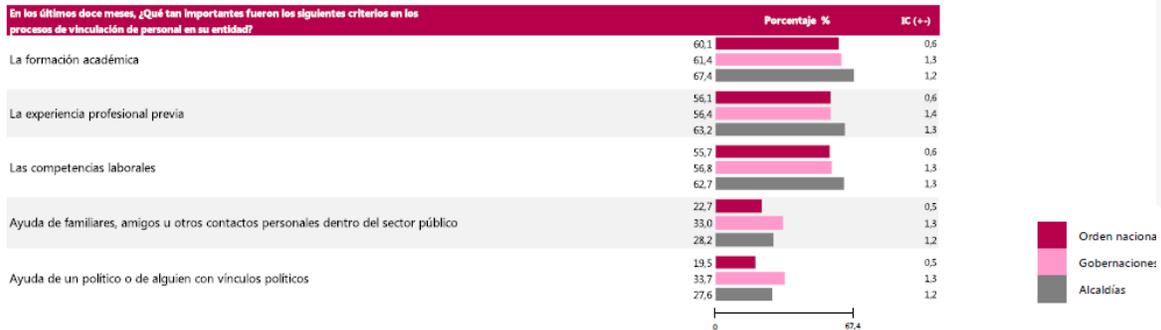
Fuente: DANE, EDI-EDID, 2021  
 \* Opción Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.  
 • Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.

DMDF - CIT Central Co

Gestión del Talento Humano

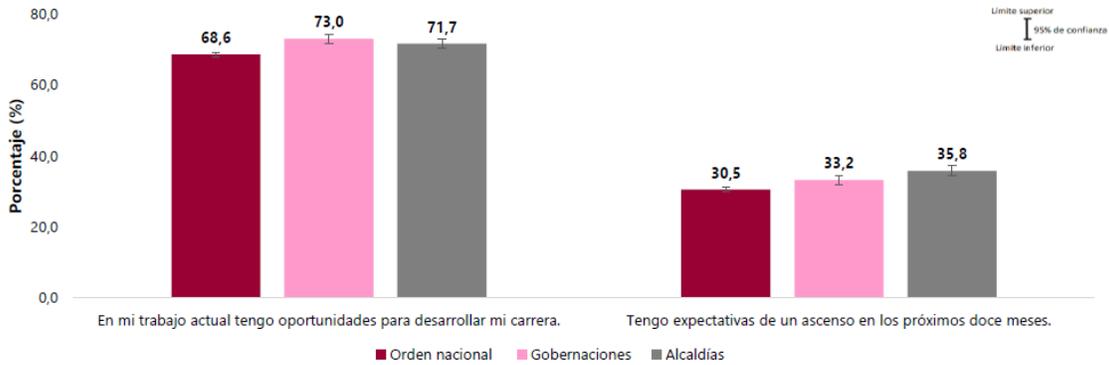
**INFORMACIÓN PARA TODOS**

**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



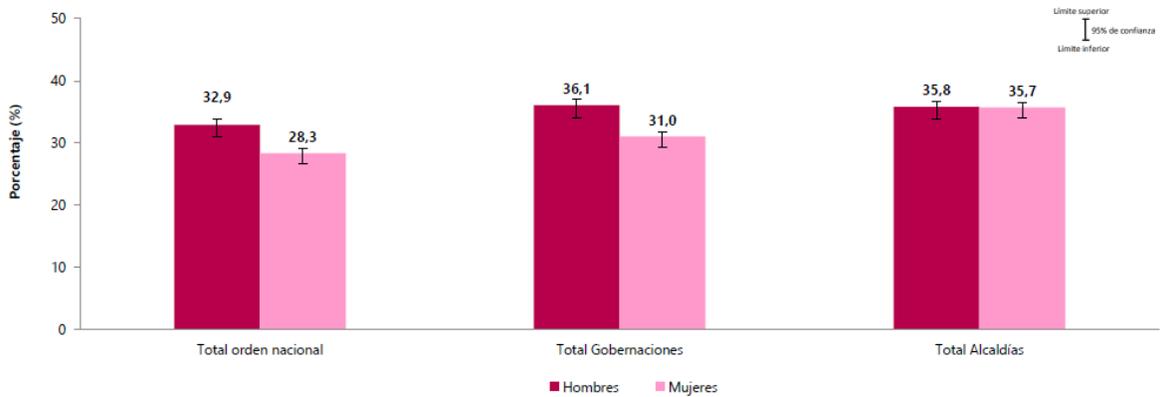
Fuente: DANE, EDI-EDID, 2021  
 \* Se incluye respuesta importante y muy importante.  
 • Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.

**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**



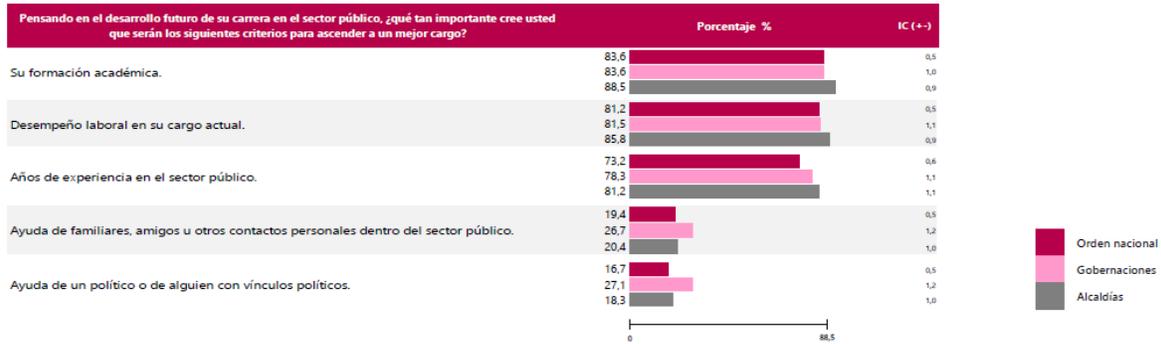
Fuente: DANE. EDI-EDID, 2021  
 \* Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.  
 • Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.

**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

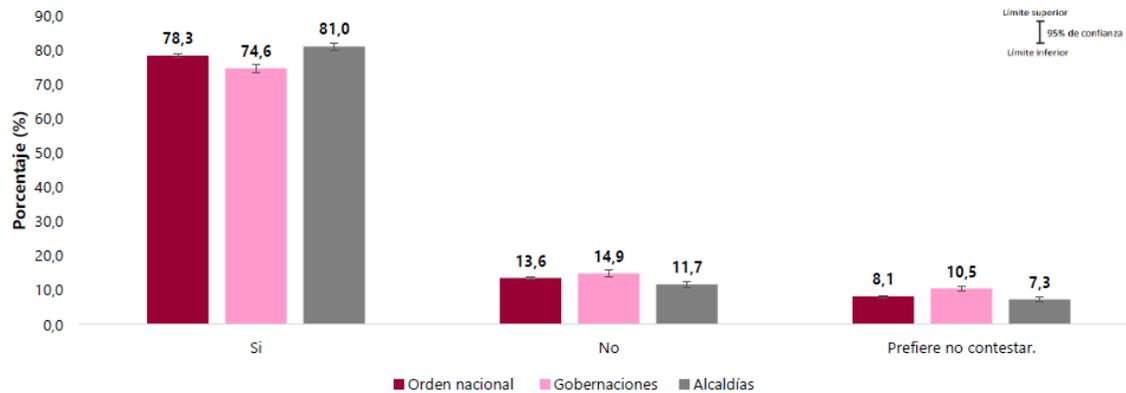


Fuente: DANE, EDI-EDID, 2021

- \* 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

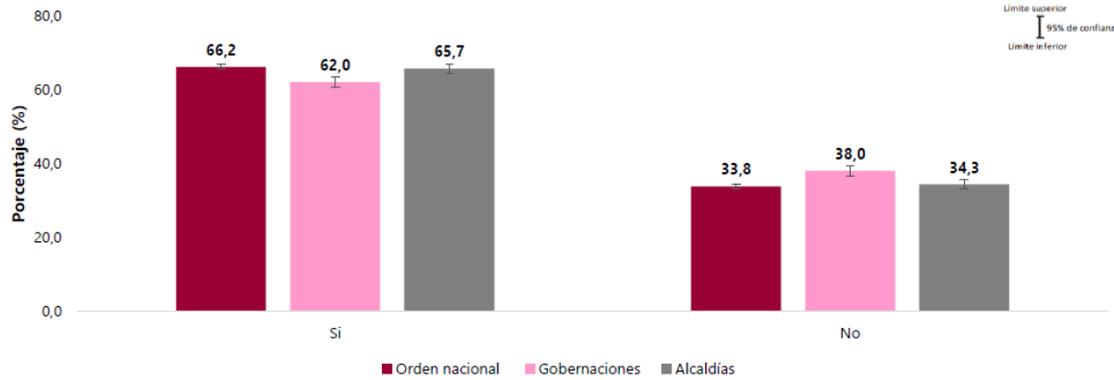
**Porcentaje de servidores(as) según si antes de su última evaluación de desempeño individual pudo establecer y discutir los objetivos a alcanzar**  
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2021



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

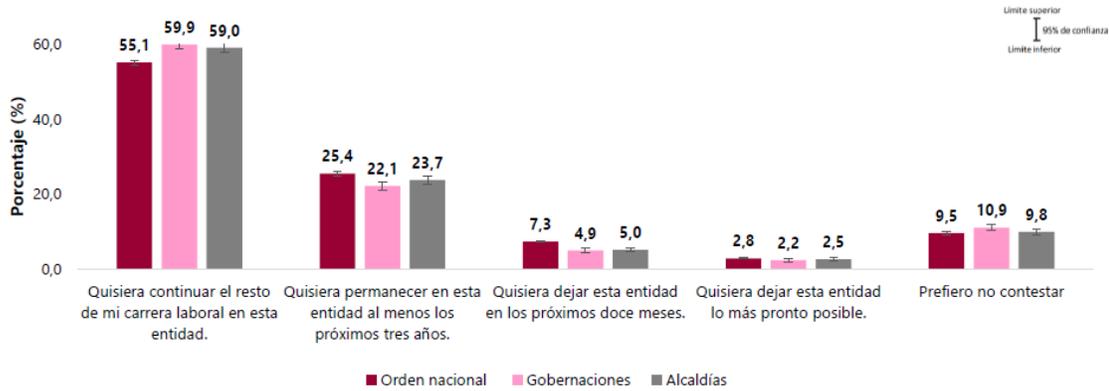


Fuente: DANE. EDI-EDID, 2021  
• Población de referencia: 57.071 servidores del orden nacional, 9.119 de gobernaciones; 15.250 alcaldías..

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

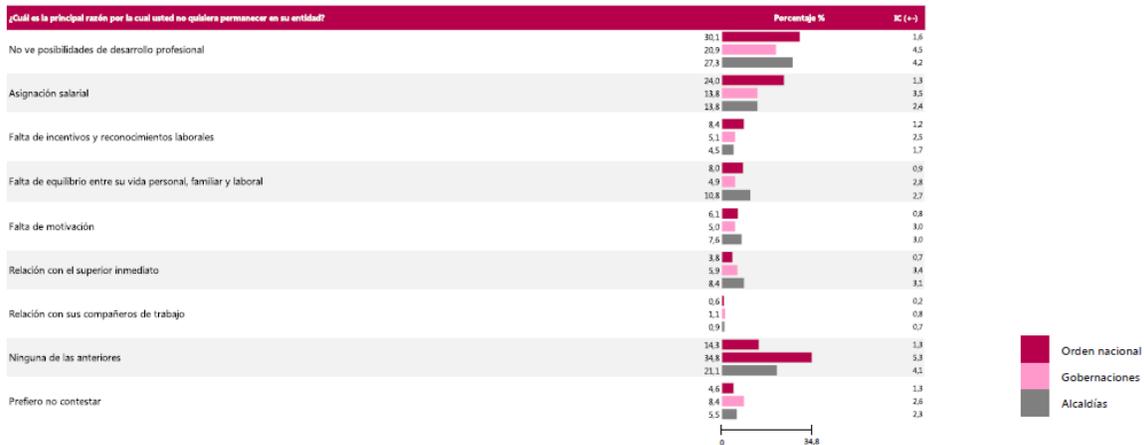


**Porcentaje de servidores(as) según expectativa de permanencia en la entidad**  
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2021



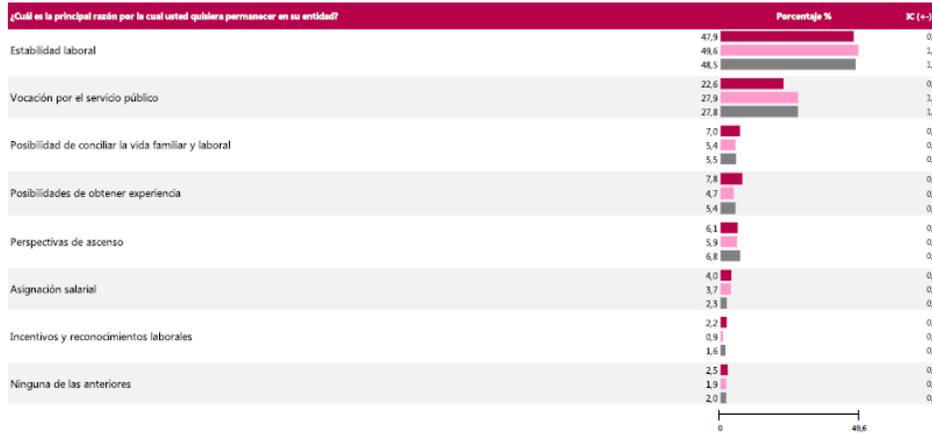
Fuente: DANE, EDI-EDID, 2021  
• Población de referencia: 62.613 servidores del orden nacional, 10.137 gobernaciones; 16.392 alcaldías.

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



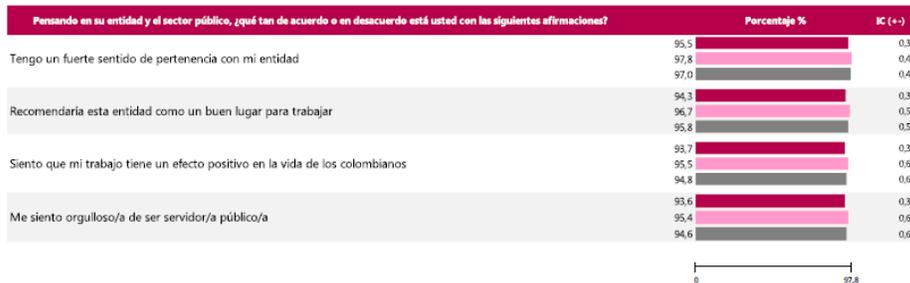
Fuente: DANE, EDI-EDID, 2021  
• Pregunta solo incluye a quienes contestaron las opciones "Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible" y "Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses."  
• Población de referencia: 6.296 servidores del orden nacional, 720 gobernaciones; 1.234 alcaldías.

**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

### I. Resultados Generales

#### Índice de Desempeño Institucional

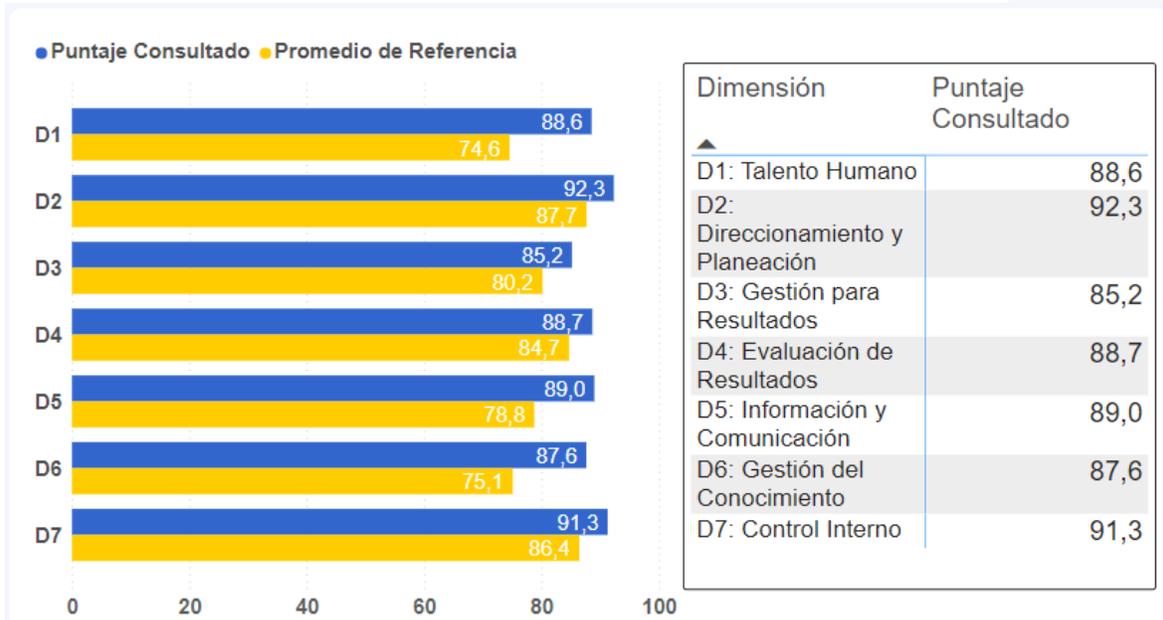


**Nota 1 :** El promedio del sector administrativo corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho sector. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

El resultado general del MSPS en MIPG es de 88,2.

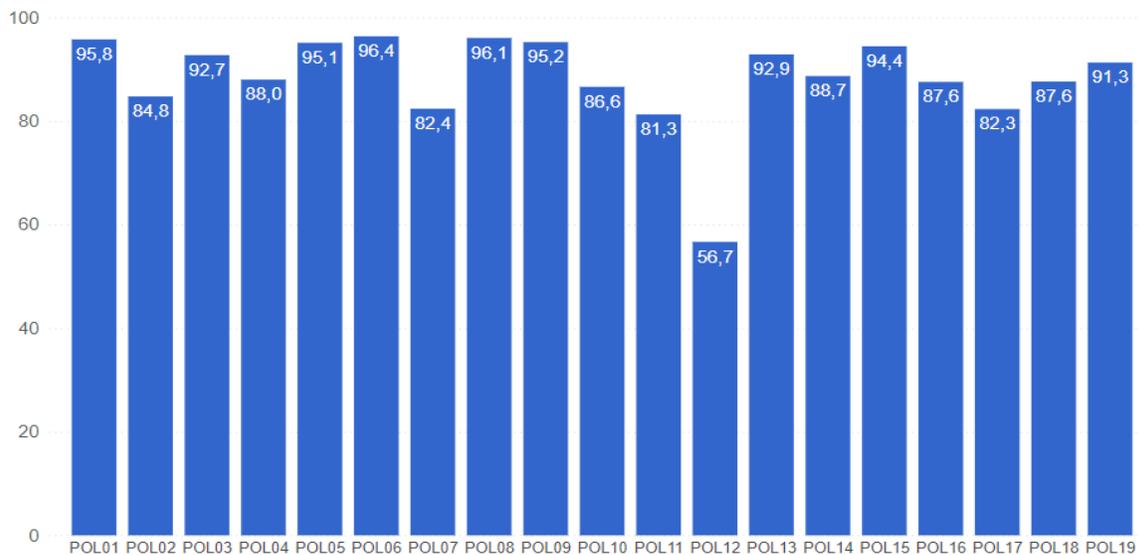
Ocupa el 3er lugar del sector después del Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos y la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

## II. Resultados por Dimensión



## III. Resultados por Política

### III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



## Políticas

- POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación Institucional
- POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
- POL05: Compras y Contratación Pública
- POL06: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Gobierno Digital
- POL08: Seguridad Digital
- POL09: Defensa Jurídica
- POL10: Mejora Normativa
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de Trámites
- POL13: Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Gestión Documental
- POL17: Gestión de la Información Estadística
- POL18: Gestión del Conocimiento
- POL19: Control Interno

## 5.4.2 Resultados Dimensión del Talento Humano

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

NO. INDICE	POLITICA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	PUNTAJE
<b>101</b>	CALIDAD DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	<b>95,8</b>
<b>102</b>	EFICIENCIA Y EFICACIA DE LA SELECCIÓN MERITOCRÁTICA DEL TALENTO HUMANO	<b>90,0</b>
<b>103</b>	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA ENTIDAD	<b>96,9</b>
<b>104</b>	DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETENCIÓN DEL CONOCIMIENTO GENERADO POR EL TALENTO HUMANO	<b>100,0</b>

NO. INDICE	POLITICA DE INTEGRIDAD	PUNTAJE
<b>105</b>	CAMBIO CULTURAL BASADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO	<b>95,7</b>
<b>106</b>	GESTIÓN ADECUADA DE ACCIONES PREVENTIVAS EN CONFLICTO DE INTERÉS	<b>84,5</b>

NO. INDICE	POLITICA GESTION DEL CONOCIMIENTO	PUNTAJE
157	PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	67,5
158	GENERACIÓN Y PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO	90,9
159	GENERACIÓN DE HERRAMIENTAS DE USO Y APROPIACIÓN DEL CONOCIMIENTO	87,8
160	GENERACIÓN DE UNA CULTURA DE PROPICIA PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	81,8

## 5.5 Diagnóstico de necesidades del Programa de Talento Humano

El presente diagnóstico de necesidades del programa de Talento Humano 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 y seguridad y salud en el trabajo y el componente de integridad como parte de insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

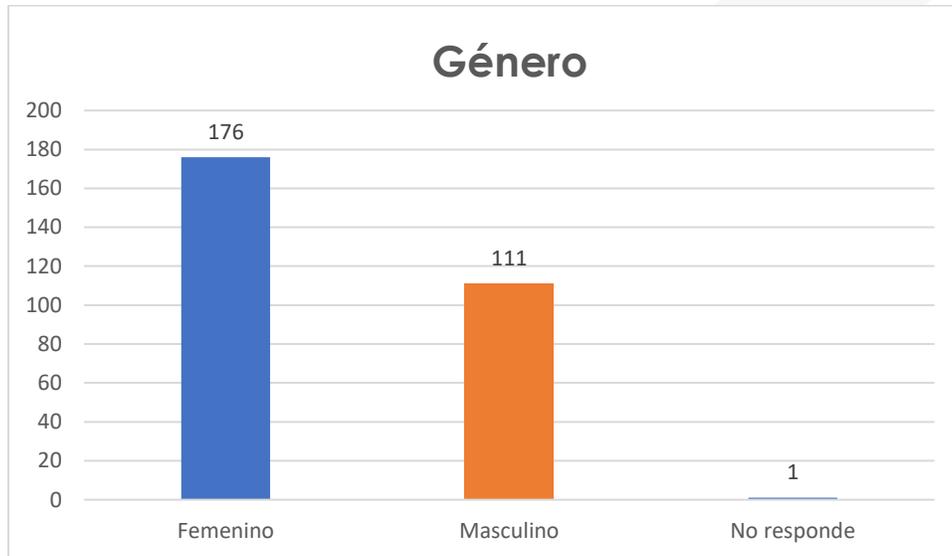
### Metodología

La encuesta se dividió en seis partes, por cada una de las siguientes estrategias del programa: Hábitos Saludables, Formación y Capacitación, Ministerio en Familia, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión de Incentivos Estímulos y Reconocimientos, Planeta Saludable, componente de Integridad; adicionalmente se incorporó el componente de Gestión del Conocimiento e Innovación.

Esta, se publicó a través de El Saludable y se aplicó entre octubre y noviembre de 2023. Se dirigió a servidores públicos y a contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión. 288 personas respondieron la encuesta.

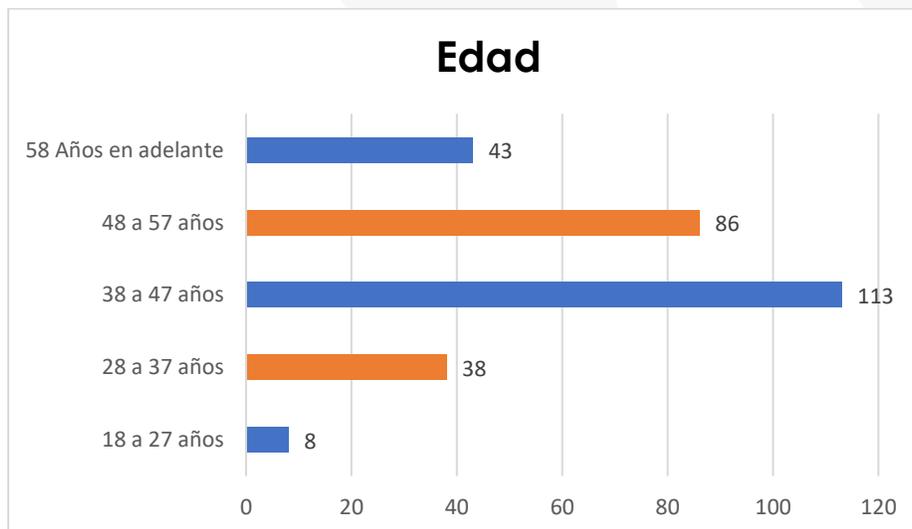
Caracterización de las personas que contestaron la encuesta:

## GENERO:



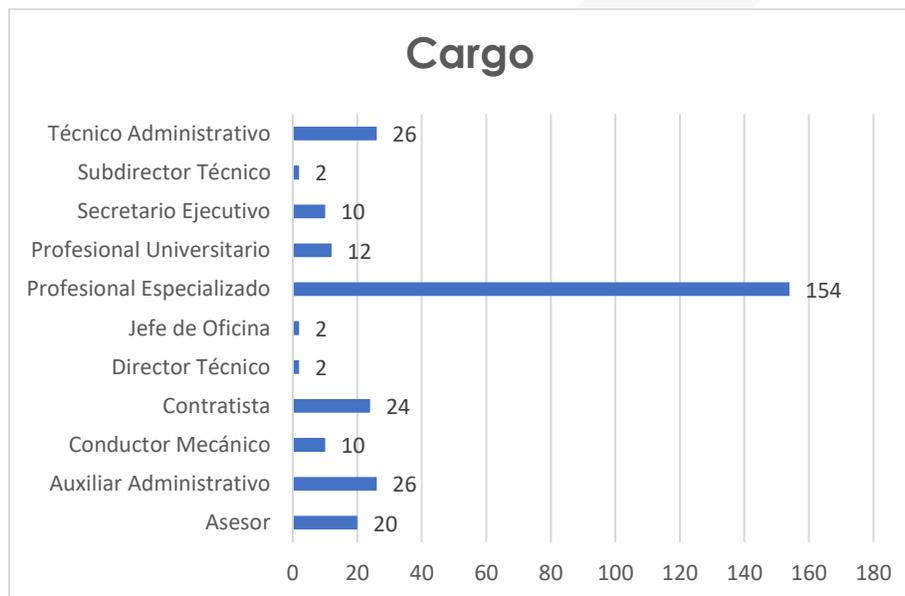
De las 288 personas que contestaron la encuesta el 61% fueron mujeres que equivalen a 176 y el 39% hombres que equivalen a 111, así como el 0% no responder que equivale a 1 persona.

## EDAD:



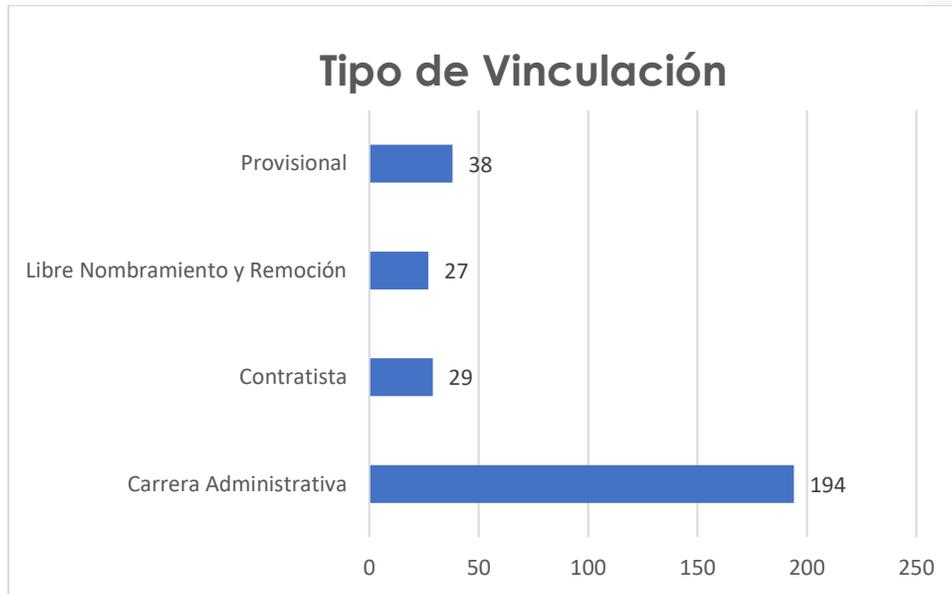
De las 288 personas que contestaron la encuesta el 3 % se encuentran en el rango de edad entre 18 a 27 años que equivalen a 8, el 13% se encuentran en el rango de edad entre 28 a 37 años que equivalen a 38, el 39% se encuentran en el rango de edad entre 38 a 47 años que equivale a 113, el 30% se encuentran en el rango de edad entre a 48 a 57 que equivalen a 26 y el 15% se encuentran en el rango de edad entre los 58 en adelante que equivalen a 43 personas.

### CARGO:



De las 288 personas que contestaron la encuesta el 7% ocupa el empleo de Asesor que equivale a 20 personas, el 9% Auxiliar Administrativo que representa a 26 personas, el 4 % ocupa el empleo de Conductor Mecánico que representa a 10 personas, el 8% Contratistas que representa a 24 personas, el 1% que ocupa el empleo de Director Técnico que representa a 2 personas, el 1% ocupa el empleo de Jefe de Oficina que representa a 2 personas, el 53% ocupa el empleo de Profesional Especializado que representa a 154 personas, el 4% son Profesionales Universitarios que representa a 12 personas, el 3% ocupan el cargo de Secretario Ejecutivo que representan a 10 personas, el 1% ocupa el empleo de Subdirector Técnico que equivale a 2 personas y el 9% ocupan el empleo de Técnico Administrativo que representa a un total de 26 personas.

## TIPO DE VINCULACIÓN



De las 288 personas encuestadas, se evidencia que para el tipo de vinculación un 67% son de carrera administrativos, el 10 % son Contratistas, el 10 % de Libre Nombramiento y Remoción y el 13 % se encuentran en Provisionalidad.

## ¿VIVE EN BOGOTÁ?



De las 288 personas encuestadas, el 95 % contestaron que viven en Bogotá por otro lado el 5% contestaron que viven fuera de Bogotá.

## ¿EN QUE LOCALIDAD VIVE?



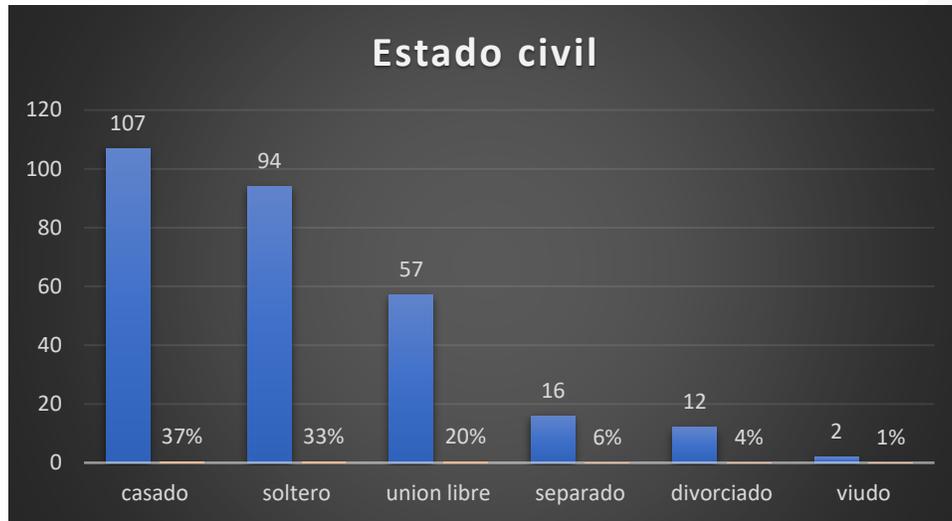
## INDIQUE EN QUÉ CIUDAD O MUNICIPIO RESIDE



De acuerdo a los resultados se evidencia que, de 288 encuestas, 271 personas viven en Bogotá. Esto equivale al 94 % de los encuestados.

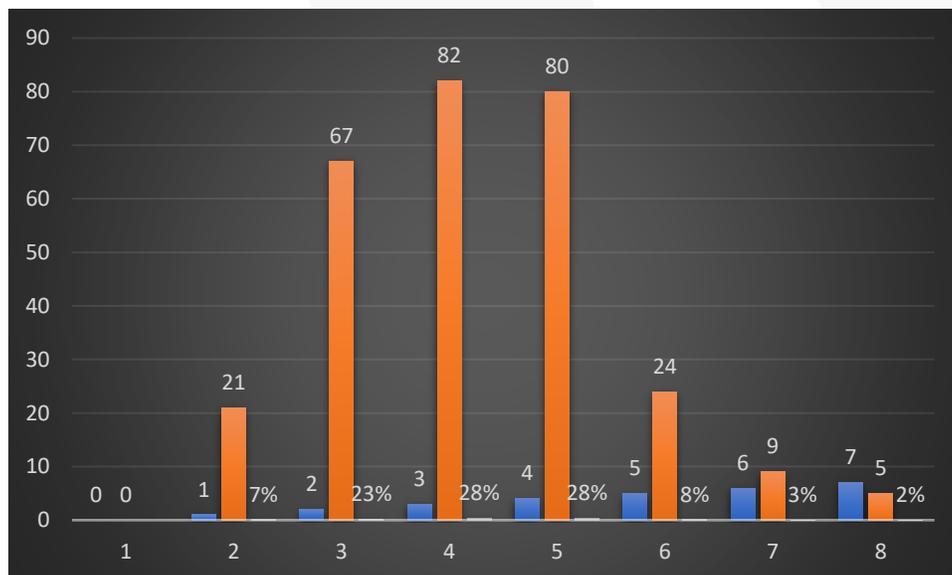
17 personas viven fuera de la ciudad. Equivalente a un 6 % de los encuestados.

## ESTADO CIVIL



De acuerdo a los resultados evidenciamos que: de 288 encuestados 107 personas su estado civil es casado, equivalente a un 37% de los encuestados. Soltero, 94 personas, equivalente a 33% de los encuestados. Unión libre, 57 personas, equivalente a un 20% de los encuestados. Separado, 16 personas, equivalente a un 6% de los encuestados. Divorciado, 12 personas, equivalente a un 4% de los encuestados. Viudo, 2 personas, equivalente a un 1% de los encuestados.

**NÚMERO DE PERSONAS QUE INTEGRAN SU GRUPO FAMILIAR, INCLUIDO USTED. TENGA EN CUENTA QUE GRUPO FAMILIAR ES: (SOLTERO – PADRES Y HERMANOS) (CASADO O UNIÓN LIBRE – HIJOS, CONYUGUE).**



De acuerdo a los resultados evidenciamos lo siguiente: de 288 encuestados, 82 personas contestaron que su grupo familiar está conformado por 3 personas, esto equivale al 28% de los encuestados. 80 personas contestaron que su grupo familiar está conformado por 4 personas, esto equivale al 28% de los encuestados. 24 personas contestaron que su grupo familiar es de 5 personas, correspondiente al 8% de los encuestados. 9 personas contestaron que su grupo familiar es de 6 personas equivalente al 3 % de los encuestados. 5 personas contestaron que su grupo familiar es de 7 personas, equivalente al 2 % de los encuestados. 21 personas contestaron que su grupo familiar es de 1 persona. Equivale al 7 % de los encuestados. 67 personas contestaron que su grupo familiar es de 2 personas, corresponde al 23 % de los encuestados.

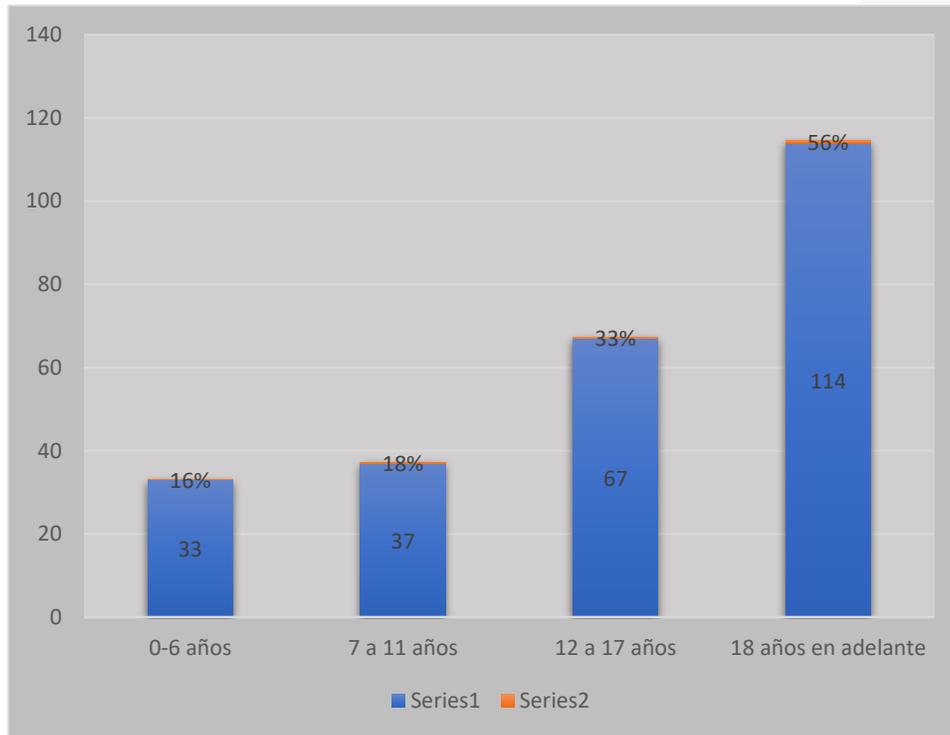
## NÚMERO DE HIJOS Y/O HIJASTROS



De acuerdo a los resultados evidenciamos lo siguiente:

De 288 encuestados, 85 personas contestaron que no tienen hijos. Esto equivale al 30 % de los encuestados. 86 personas contestaron que tienen 1 hijo/hija, equivalente al 30 % de los encuestados. 90 personas contestaron que tiene 2 hijos, equivalente al 31 % de los encuestados. 21 personas contestaron que tiene 3 hijos, equivalente al 7 % de los encuestados. 3 personas contestaron que tienen 4 hijos correspondiente al 1 % de los encuestados. 3 personas contestaron que tienen 5 hijos, correspondiente al 1 % de los encuestados.

## RANGO DE EDADES DE SUS HIJOS

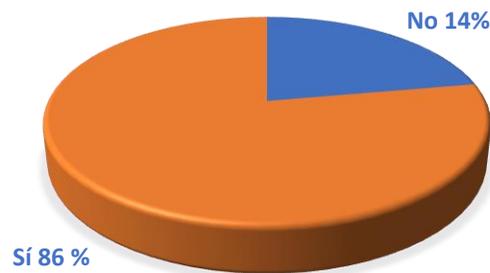


En esta etapa observamos que 251 personas contestaron la encuesta. El resultado es el siguiente:

33 personas contestaron rango de edad de sus hijos entre 0- 6 años, equivalente a 16 % de los encuestados. 37 personas contestaron rango de edad de sus hijos entre 7-11 años, esto equivale al 18 % de los encuestados. 67 personas contestaron rango de edad de sus hijos entre 12 – 17 años, esto equivale al 33 % de los encuestados. 114 personas contestaron rango de edad de sus hijos de 18 años en adelante, equivalente al 56 % de los encuestados.

## ¿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 - ELSS?

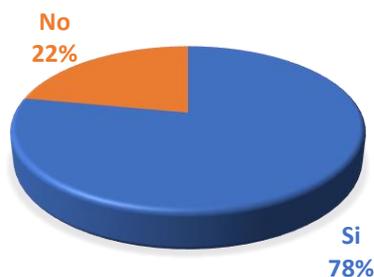
¿CONOCE LAS ACTIVIDADES DE LA ESTRATEGIA HÁBITOS SALUDABLES, GESTIÓN DE INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS, PLANETA SALUDABLE Y MINISTERIO EN FAMILIA, QUE INTEGRAN EL PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - ELSS?



De los 288 encuestados se evidencia que el 86 % que equivale a 248 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 14 % con 40 personas mencionan no conocer las actividades.

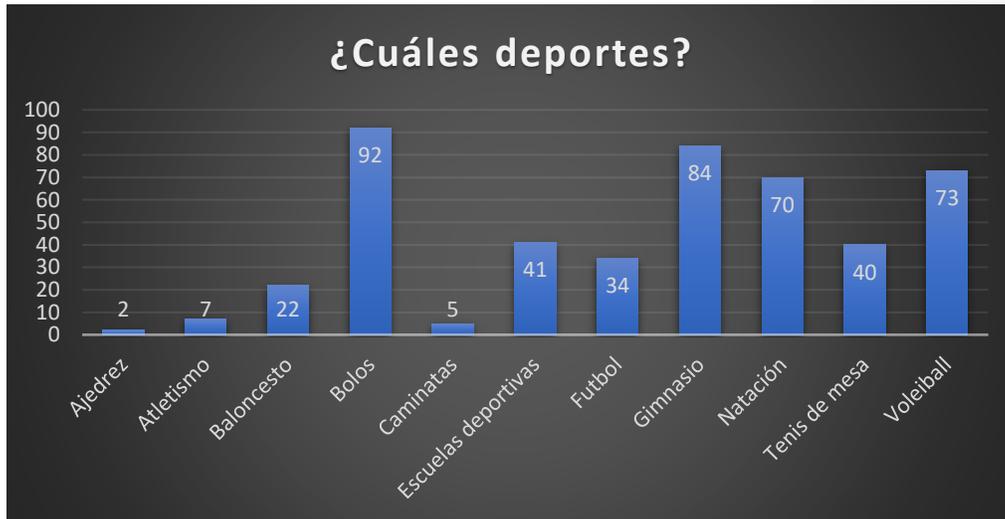
## ¿LE GUSTARÍA PARTICIPAR DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS?

¿LE GUSTARÍA PARTICIPAR DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS?



Frente a la pregunta ¿Le gustaría participar de actividades deportivas? Se evidencia que el 78 % equivalente a 163 personas, les interesa y les gustaría participar en actividades deportivas, y un 22 % equivalente a 44 personas no le interesan los deportes.

### ¿CUÁLES DEPORTES?



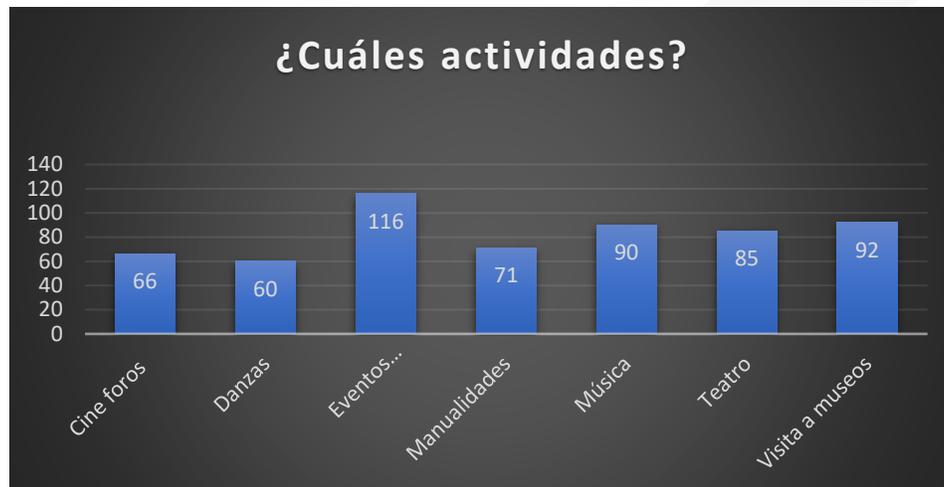
Según el análisis de nuestra encuesta los intereses deportivos de los servidores públicos y contratistas frente a temas deportivos está dividido, podemos ver que las actividades de mayor agrado son: Bolos con 92 personas, gimnasio con 84 personas, también les interesa de natación y voleibol, 40 personas afirman que les gusta el tenis de mesa.

### ¿LE GUSTARÍA PARTICIPAR DE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y/O CULTURALES?



Frente a la pregunta ¿le gustaría participar de actividades artísticas y/o culturales? de los 290 encuestados se evidencia que el 72 % que equivale a 208 personas de la población de Servidores Públicos y Contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social, les gustaría participar de las actividades, por otro lado, el 14 % con 82 personas mencionan no tener interés en participar.

### ¿CUÁLES ACTIVIDADES?



Según el análisis de nuestra encuesta los intereses en actividades artísticas y/o culturales de los servidores públicos y contratistas se observa que las actividades de mayor agrado son: Eventos gastronómicos con 116 personas, visitas a museos con 92 personas, música, teatro y danza con un aproximado de 80 personas, también les interesan el cine foros y las manualidades.

### ¿LE GUSTARÍA PARTICIPAR DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y/O VACACIONALES?



Al 82% de la población encuestada le gustaría participar se las actividades recreativas y/o recreacionales, con relación al 12% que expresa no tener interés de participar de las actividades recreativas y/o recreacionales.

### ACTIVIDADES RECREATIVAS.



De acuerdo a los resultados arrojados el interés de las personas en cuanto al tema recreativo el interés dominante son las caminatas ecológicas con 160 personas, con grado de importancia le sigue paseos familiares y recorrido navideño, con un promedio de 138 personas, lo cual nos indica un margen entre 65% y 55%, las personas están interesadas en estas actividades.

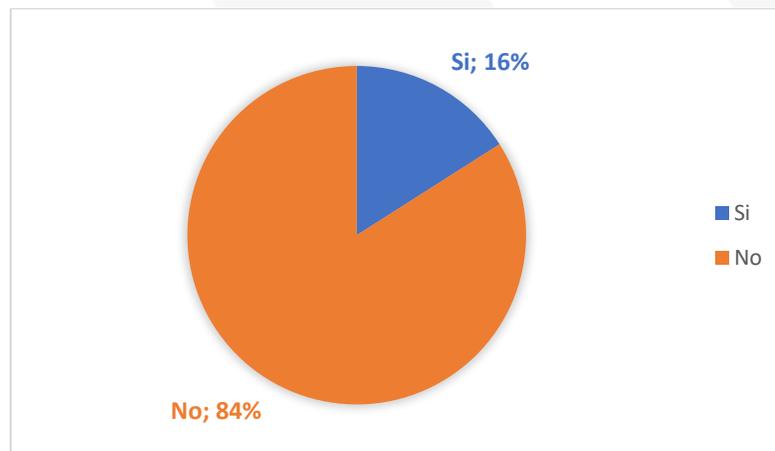
Con categorías similares de afinidad a realizar actividades encontramos: talleres de cocina con 109 personas, fechas especiales con 91 Personas, festival de cometas con 69 personas, vacaciones recreativas con 65 Personas, campamentos con 63 personas y con un menor porcentaje de interés están las actividades de ferias de emprendimiento con 57 personas y recorridos en bicicleta con 50 personas.

## RAZONES PARA PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES.



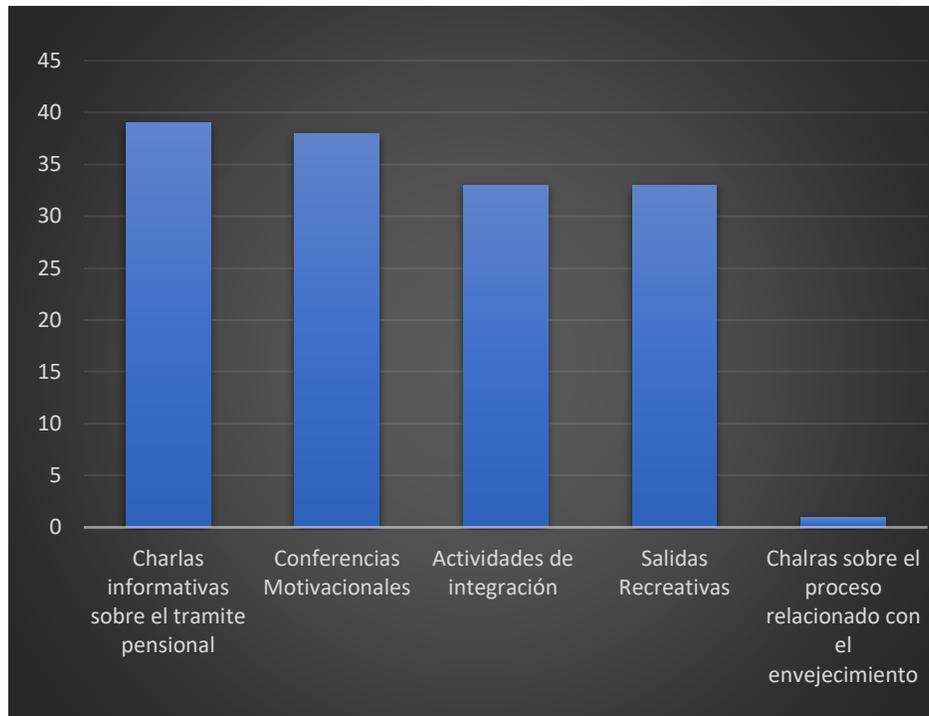
De las respuestas obtenidas se evidencia una fuerte motivación por Relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones. 159 personas equivalen al 55 %. 38 personas el 13% piensan en Participar en actividades que propicien el aprendizaje. En el tema de Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo. 35 personas el 12% están interesadas en este motivo. 28 personas el 10% las motiva a participar el bienestar propio, mientras el 10% restante son 28 personas están motivadas en Socializar y conocer otras personas de la entidad.

## ¿USTED SE ENCUENTRA EN STATUS PENSIONADO O PRE PENSIONADO?



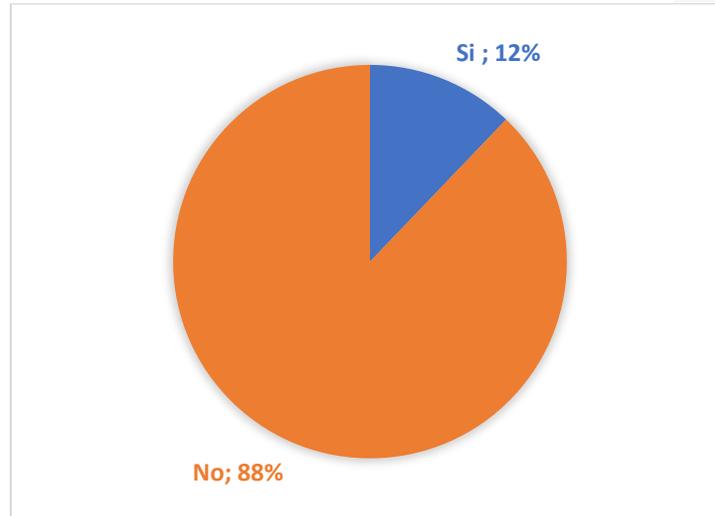
En la etapa de pre pensionados se encuentran 46 personas el 16%, por lo tanto, el 84% 242 personas se encuentran en otra etapa.

### ¿QUÉ TIPO DE ACTIVIDADES SUGIERE PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE ORIENTACIÓN AL RETIRO?



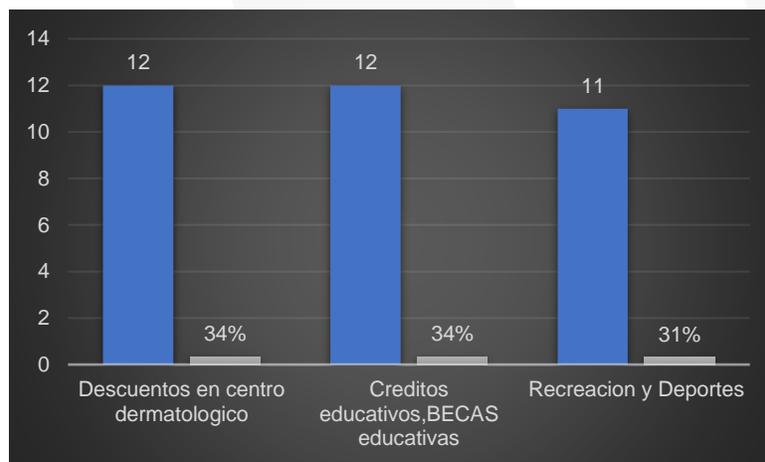
Teniendo en cuenta las 46 personas en la etapa pre pensionados se evidencia, el 85% les interesa charlas informativas sobre el trámite pensional y conferencias motivacionales, mencionando esos temas como referencia. También, están interesados en actividades de integración y salidas recreativas las cuales son un representan un 70% de interés en estas actividades, por último, el 2% de interés se basa en charlas relacionadas al proceso de envejecimiento.

¿SE HA BENEFICIADO DE LOS CONVENIOS DEL PROGRAMA SERVICIOS PROMOCIONADOS EN EL MINISTERIO? DESCUENTOS EN: CENTRO DERMATOLÓGICO FEDERICO LLERAS, BECAS, RECREACIÓN, CULTURA, DEPORTE)



Sobre los beneficios de los convenios del programa servicios promocionados por el ministerio, se evidencia la tendencia no se han favorecido, con un porcentaje de 88 % equivalente a 253 personas, de igual manera 35 personas el 12 % se han favorecido de estos convenios.

### CONVENIOS UTILIZADOS POR LAS PERSONAS.



Analizando la tendencia de los beneficios se encuentra una media ente el 30% y 35 %, lo cual equivale a 12 personas accediendo a los beneficios de becas educativas, servicios del centro dermatológico y actividades de recreación y deporte.

## QUÉ OTRA SUGERENCIA TIENE EN MATERIA DE BIENESTAR PARA MEJORAR LA GESTIÓN.

- Acceso a mayor información sobre actividades deportivas y recreativas
- Actividades con la familia
- Actividades culturales
- Actividades de fortalecimiento de relaciones intrapersonales, trabajo en equipo e integración entre los servidores del ministerio.
- Actividades dirigidas al manejo del estrés, asesorías nutricionales, máquinas expendedoras que fomenten hábito del consumo de alimentos saludables, atención de medicina laboral. Psicología en Minsalud permanente.
- Actividades para ayudar a preservar el medio ambiente
- Actividades para los teletrabajadores.
- Al planear las actividades tener en cuenta las condiciones de accesibilidad para las personas con discapacidad
- Ampliar actividades desde inicio del año
- Ampliar Convenios de becas y educación tener en cuenta el desarrollo de estudios en el exterior
- Ampliar los cupos para poder participar.
- Bono navideño
- Caminatas en familia
- Capacitaciones dinámicas en empatía, comunicación y trabajo en equipo. Donde participen todos los empleados (as)
- Cena navideña en la que pueda participar la familia
- Cine
- Clases de cocina virtuales para los fines de semana, planes en familia
- Clases de música (piano)
- Clases de yoga y meditación
- Clasificar mejor las actividades en las cuales pueden participar o no los contratistas.
- Contar nuevamente con los servicios de apoyo psicosocial
- Convenio con cine Colombia y algún parqueadero cercano
- Convenios con centros especializados de spa y masajes.
- Convenios con centros recreativos diferentes a la caja de compensación
- Distribuir las actividades durante todo el año
- Ferias de emprendimiento
- Difusión de los programas de bienestar al interior de la entidad. Informar sobre horarios y espacios para no entorpecer las obligaciones laborales
- Juegos y campeonatos internos en la institución

- Programas virtuales.
- Realizar convenios con gimnasios externos
- Turismo
- Talleres grupales.
- Tener en cuenta al contratista
- Trabajo híbrido obligatorio
- Transporte mejorando movilidad
- Vigilancia y acciones concretas sobre el ambiente laboral, no solo charlas a los funcionarios y directivos
- Visita a museos

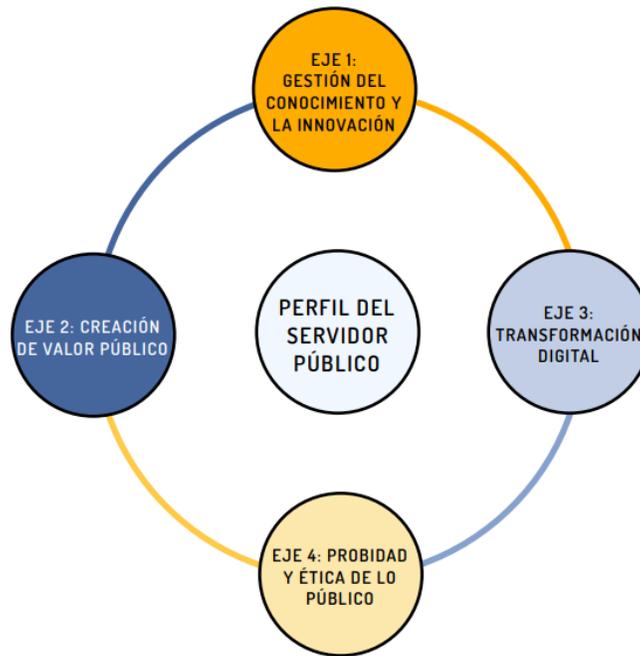
### Estrategia de formación y capacitación

#### - NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ORIGINADAS EXTERNAMENTE:

#### **Plan Nacional de Formación Y Capacitación 2020 – 2030: Ejes temáticos priorizados**

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (PNFC 2020 – 2030), establece los siguientes ejes temáticos priorizados, a tener en cuenta, que buscan *“establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación” (...)*

*(...) De lo anterior, se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional. Para ello, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad” (...)*



*Eje 1 Gestión del conocimiento*

*Eje 2 Creación de valor público*

*Eje 3. Transformación digital*

*Eje 4. Probidad y ética de lo público*

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, los anteriores ejes temáticos priorizados, presentan de forma detallada los contenidos que los conforman; por lo tanto, dentro de los temas del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud, se incluirán algunos de estos contenidos.

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

*(...) “para la formación y profundización de capacidades para el liderazgo efectivo en el sector público se ofrecen los lineamientos para el desarrollo del programa de formación de liderazgo, que todas las entidades públicas deberán adoptar en sus planes institucionales de capacitación”. (...)*

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*

El tema o contenido específico de la anterior temática será tenido en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud.

#### **Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - FURAG**

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través del Formulario único de Reporte de Avances de Gestión, evalúa si: *“La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre: (...)*

- 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. Temas de género*
  - l. Curso lenguaje claro DNP”*
- (...)*

Los temas o contenidos específicos de la anterior temática serán tenidos en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud.

### **Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – Curso de MIPG**

En el marco del MIPG, *“El Departamento Administrativo de la Función Pública tiene el gusto de presentar a todos los servidores públicos, y a la ciudadanía en general, el curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual tiene como fin facilitar la comprensión e implementación del modelo en las entidades del orden nacional y territorial, teniendo en cuenta que la gestión institucional es la palanca que permite a las entidades y organismos públicos orientar su desempeño a resultados efectivos que satisfagan las necesidades y resuelvan los problemas de los ciudadanos.*

*El curso se estructura a través de 8 módulos (uno introductorio, obligatorio para todos los servidores públicos- y los 7 módulos que desarrollan cada una de las dimensiones de MIPG)”*

El tema o contenido específico de la anterior temática será tenido en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud.

### **El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: Código de Integridad y Conflicto de Intereses.**

La Ley 2016 de 2020 - Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones, señala: *“La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial v en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo”. (...)*

El Código de Integridad de Minsalud tiene los siguientes valores, que se deben apropiar, aplicar y evaluar:

Honestidad

Respeto

Compromiso

Diligencia

Justicia

Inclusión

Solidaridad

El tema o contenido específico de la anterior temática “Código de Integridad” será tenido en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud.

- **NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ORIGINADAS INTERNAMENTE:**

El Ministerio de Salud y Protección Social, debe tener en cuenta lo señalado en el artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, que, respecto a las obligaciones de las entidades, cita:

*“a) Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;*

*b) Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional”*

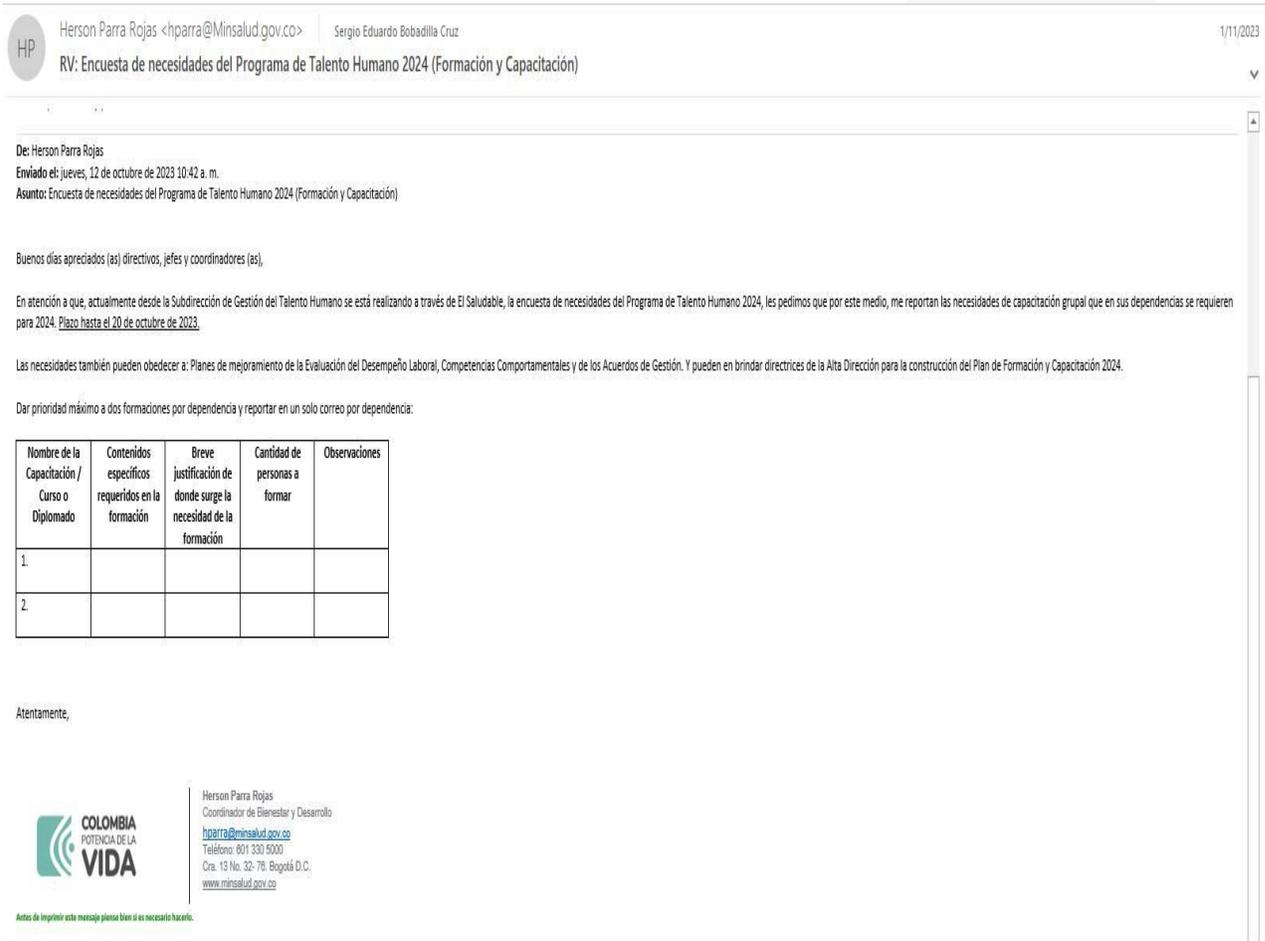
Así mismo, considera lo dispuesto en el artículo 2.2.9.1. del Decreto 1567 de 1998, que, respecto a las obligaciones de las entidades, cita:

*“Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”.*

Por lo anterior, se identificaron las siguientes necesidades de capacitación para el año 2024, utilizando los siguientes medios para este fin:

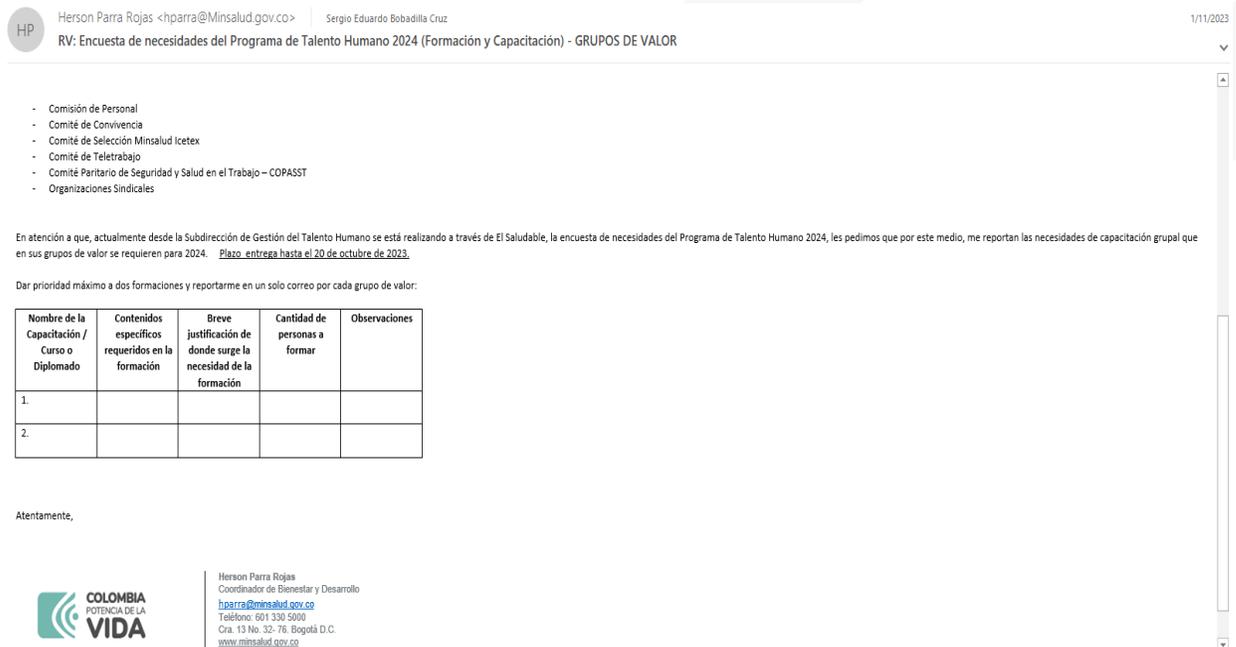
Como primera medida para la identificación interna de necesidades de capacitación, se envió un correo electrónico a los directivos y aparte a los integrantes de la Comisión de Personal y demás comités, el 12 de octubre de 2023, en el que se solicitó informar las necesidades de capacitación requeridas (ver imagen):

**Figura 1.** Correo enviado a las directivas, comités y afines.



En este e-mail se especificaron las temáticas, contenidos y su justificación para darle un mayor enfoque y contexto a la delimitación del plan institucional. De igual manera, se enviaron correos informando a los grupos de valor acerca de sus necesidades de capacitación:

**Figura 2.** Correo enviado a los grupos de valor.



## Necesidades producto de evaluaciones, ejecución de capacitación

Sobre este apartado, se realizó una revisión de las encuestas aplicadas una vez se finalizaban las capacitaciones programadas en el PIC 2023. De esto, los análisis se centraron en conocer cual o cuales eran los temas o subtemas y de ahí aportar esta información a la consolidación final, así como algunas sugerencias en cuanto a metodología o modalidad. Se enlista el conjunto de temas de mayor frecuencia y relevancia:

- ✓ Orfeo: niveles básico y avanzado. Las sugerencias están enfocadas a realizar esta capacitación de forma presencial.

- ✓ Gestión documental
- ✓ Temáticas relacionadas con SST
- ✓ Procesos contractuales para contratistas
- ✓ Habilidades blandas: trabajo en equipo, resolución de problemas, desarrollo personal, inteligencia emocional y comunicación asertiva, Gestión del tiempo.
- ✓ Manejo de software: Python, Plataforma SECOP, Mi gestión; Big Data.
- ✓ Finanzas para NO financieros
- ✓ Salud mental en teletrabajo: propuesta novedosa y que se incluye como subtema de especial relevancia.
- ✓ OFIMÁTICA: en especial los temas de Excel y TEAMS
- ✓ Redacción de informes
- ✓ Salud mental y manejo de emociones y estrés
- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Inteligencia artificial
- ✓ Diseño y manejo de indicadores

### **Necesidades según acuerdo de negociación**

En este apartado se tuvo en cuenta el acta final de acuerdo de la negociación del pliego de solicitudes unificado entre MSPS y las organizaciones sindicales ASONESS, SINDIMISALUD, SINAL SEGURIDAD SOCIAL Y SINTRAEN-SP, con base en la sesión no 25 de la mesa de negociación 2023, según lo contemplado en el decreto 160 de 2014, hoy compilado en el decreto 1072 de 2015.

### **Temáticas sugeridas:**

- Espacios de socialización sindical: contemplados en los procesos de inducción y reinducción de MSPS, y capacitación en temas relativos al derecho fundamental de asociación y sus derechos conexos.
- Inducción y reinducción sobre el procedimiento de encargos
- Capacitación a directivos sobre delegación de funciones de coordinación y liderazgo únicamente a servidores públicos, y socializar el contenido de los conceptos emitidos por el DAFP respecto al tema de coordinación de grupo, teniendo en cuenta su campaña de divulgación y promoción en los medios de comunicación del MSPS.
- Fortalecer el programa de BILINGUISMO para los servidores (as) de la entidad.
- Supervisión de contratos: obligaciones, funciones y responsabilidades
- Capacitación teletrabajo y trabajo en casa (Normativa y aplicabilidad)
- Espacios de capacitación y divulgación sobre el decreto 1080 de 2015, acerca del sector de la función pública, especificando el tema “permiso remunerado”, contemplado en el artículo 2.2.5.5.17.

En general, se establecieron las siguientes necesidades de capacitación desde estas dependencias y también desde los mecanismos de evaluación y solicitudes especiales por medio de correo electrónico u ORFEO, a partir de la información previamente citada:

- ✓ Actualización en marcos normativos específicos, según dependencias
- ✓ Actualización en temas regulatorios del sector farmacéutico
- ✓ AIN: Análisis de impacto normativo
- ✓ Aseguramiento - Área Técnica
- ✓ Atención al ciudadano
- ✓ Búsqueda de evidencias y manejo de fuentes académicas de información
- ✓ Capacitación en Derecho disciplinario - Etapa de Juzgamiento
- ✓ Capacitación en formulación y evaluación de políticas públicas
- ✓ Capacitación en Salud Pública a nivel nacional e internacional
- ✓ Capacitación financiera
- ✓ ¿Cómo abordar la sobrecarga laboral (burnout)?
- ✓ ¿Cómo generar respuestas a proyectos de ley u otros requerimientos del legislativo?
- ✓ Comunicación del riesgo en salud
- ✓ Curso de redacción de textos
- ✓ Derecho probatorio disciplinario y juicio oral disciplinario
- ✓ Derecho procesal, acciones constitucionales, conciliación extrajudicial certificada
- ✓ Derechos humanos
- ✓ Diplomado de Presupuesto Público
- ✓ Diseño de evaluación de políticas públicas e indicadores
- ✓ Diseño y análisis de indicadores de gestión: Análisis estadístico, de información y manejo de base de datos
- ✓ Elaboración de mapas estadísticos
- ✓ Epidemiología
- ✓ Estrategias de comunicación para la ciudadanía
- ✓ Formación de normas. Vigilancia de salud pública en el país.
- ✓ Formación práctica sobre la gestión del servicio farmacéutico
- ✓ Formulación de políticas públicas
- ✓ Formulación y evaluación de proyectos de inversión, e indicadores de gestión. Plan Nacional de desarrollo y Políticas públicas
- ✓ Fortalecimiento de competencias
- ✓ Funciones en general de las dependencias del Ministerio
- ✓ Gestión Estratégica
- ✓ Gestión pública: Contabilidad pública y contratación Pública
- ✓ Herramientas de ofimática
- ✓ Idiomas
- ✓ Inducción y entrenamiento, Reinducción
- ✓ Liderazgo y manejo de personal
- ✓ Lineamientos, políticas y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión y Código de Integridad del Ministerio de Salud y Protección Social, de acuerdo con los desarrollos organizacionales y los instrumentos establecidos

- ✓ Manejo de bases de datos y software econométricos, modelado econométrico
- ✓ Manejo de conflictos de intereses con actores externos
- ✓ Manejo de Software: PYTHON, R, POWERBI, Inteligencia Artificial, Block Chain
- ✓ Mecanismos de coordinación interinstitucional e intersectorial, políticas públicas, atención primaria en salud
- ✓ Microsoft Office: Excel, power point, teams y Outlook
- ✓ Nómina: generalidades y manejo
- ✓ ORFEO
- ✓ Proceso de Evaluación del desempeño, de los servidores (as) públicos (as) y de los Gerentes públicos
- ✓ Presentaciones en público y manejo de oratoria
- ✓ Respuestas a PQRSD
- ✓ SISPRO: Sistema integrado de protección social
- ✓ Sistema integrado de gestión
- ✓ Sistema pensional
- ✓ Sistemas de gestión documental
- ✓ Temas de vigilancia en Salud Pública
- ✓ Temas especializados en seguridad de la información y en protección de datos personales
- ✓ Toma de decisiones
- ✓ Trabajo en equipo

Los temas o contenidos específicos de las anteriores necesidades de capacitación serán tenidos en cuenta como tema principal o como subtema dentro de los contenidos de las capacitaciones del Plan Institucional Integral de Capacitación de Minsalud. Es así como en el análisis y la consolidación se van revisar según su impacto e importancia y con base en los lineamientos estratégicos.

- Otro tipo de estrategia de detección de necesidades internas de capacitación consistió en una encuesta integral del Programa *Entorno laboral Saludable Sostenible*, de forma virtual, publicada al 100% de servidores públicos a través de *El Saludable*, en la que se encontraban también las preguntas orientadas en identificar necesidades de Formación y Capacitación, así:

**Enlace para la encuesta:**

<https://intranet.minsalud.gov.co/Actualizate/Paginas/Encuesta-diagnostica-2023.aspx>

**Figura 3.** Necesidades de formación, entorno laboral saludable 2024.



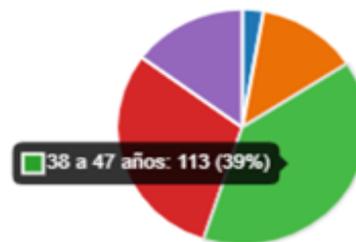
Producto de las encuestas aplicadas, se tienen unos datos sociodemográficos para incluirlos en los análisis de los temas y en las diferentes poblaciones. Esta encuesta fue aplicada desde octubre de 2023, con los siguientes datos generales:

**Figura 4.** Grupos de edad

Edad

[Más detalles](#)

18 a 27 años	8
28 a 37 años	38
38 a 47 años	113
48 a 57 años	87
58 Años en adelante	43



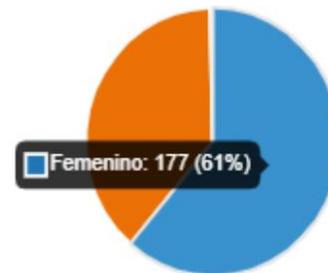
**(Figura 4)** La tendencia principal se concentra en el rango de edad de 38 a 47, seguido de 30 a 39, por lo tanto, se puede analizar que de los programas serán beneficiarios la mayoría de personas en estos rangos, entonces la educación y programas de bienestar han de contener metodologías para adultos (Andragogía).

**Figura 5. Género**

Género

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> Femenino	177
<span style="color: orange;">●</span> Masculino	111
<span style="color: green;">●</span> No responde	1



**(Figura 5)** 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.

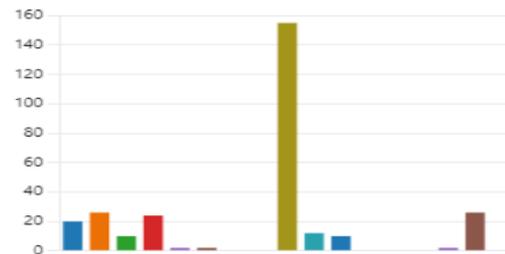
**Figura 6. Distribución de cargos**

Cargo

[Más detalles](#)

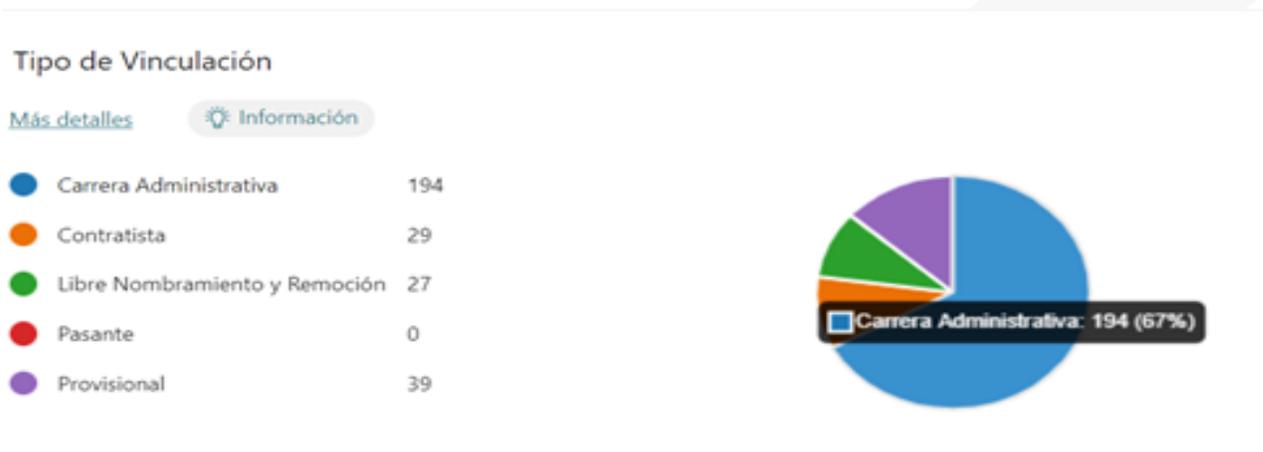
[Información](#)

<span style="color: blue;">●</span> Asesor	20
<span style="color: orange;">●</span> Auxiliar Administrativo	26
<span style="color: green;">●</span> Conductor Mecánico	10
<span style="color: red;">●</span> Contratista	24
<span style="color: purple;">●</span> Director Técnico	2
<span style="color: brown;">●</span> Jefe de Oficina	2
<span style="color: pink;">●</span> Ministro	0
<span style="color: grey;">●</span> Pasante	0
<span style="color: olive;">●</span> Profesional Especializado	155
<span style="color: cyan;">●</span> Profesional Universitario	12
<span style="color: blue;">●</span> Secretario Ejecutivo	10
<span style="color: orange;">●</span> Secretario General del Ministerio	0
<span style="color: green;">●</span> Subdirector Administrativo	0
<span style="color: red;">●</span> Subdirector Financiero	0
<span style="color: purple;">●</span> Subdirector Técnico	2
<span style="color: brown;">●</span> Técnico Administrativo	26
<span style="color: pink;">●</span> Viceministro	0



**(Figura 6)** Los cargos “Profesional especializado”, “Técnico” y “Auxiliar administrativo”, “Asesor” y “Contratista” 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.

**Figura 7.** Tipo de vinculación



**(Figura 7)** Las personas del tipo de vinculación “Carrera administrativa”, participaron en mayor medida. Con una tendencia similar el grupo “Contratistas” en segundo lugar. En esta pregunta el grupo de “Provisionales” también muestran participación en el diligenciamiento de la encuesta.

**Figura 8.** Lugar de vivienda



Un amplio porcentaje (95%) del personal que respondió la encuesta y plasmó sus necesidades y requerimientos de capacitación viven en Bogotá.

### Resultados de las necesidades de capacitación internas

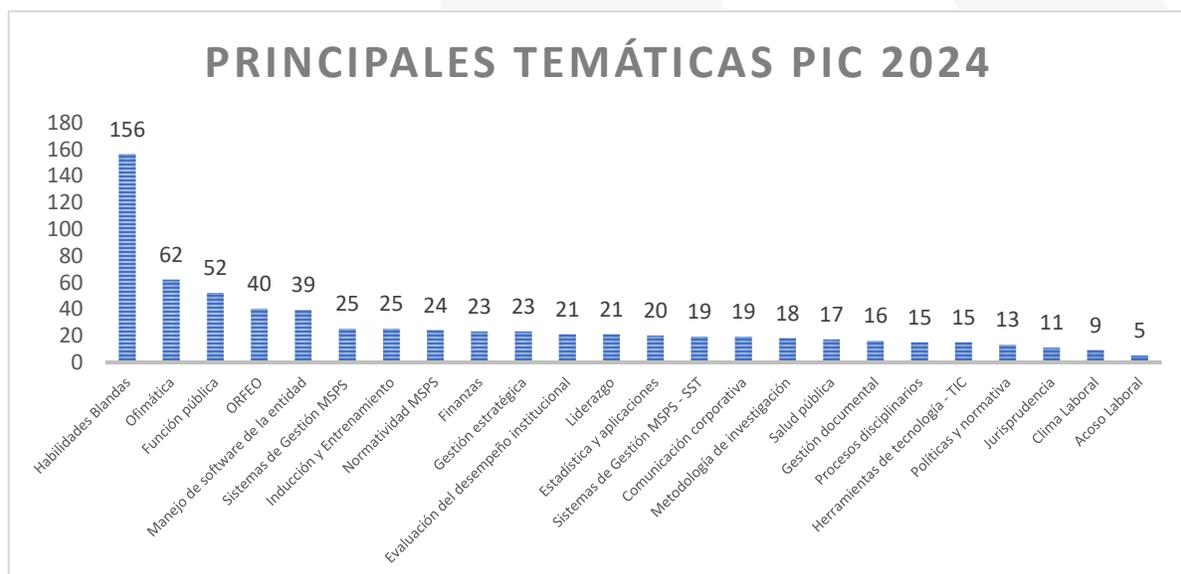
Se plantearon cuatro esquemas de preguntas que permitieron reconocer las necesidades de las personas enfocadas en su entorno laboral principal. Éstas fueron recolectadas y posteriormente analizadas según su temática (si las temáticas sugeridas pueden ser principales o ser temáticas para contenidos o subtemas dentro de un programa más amplio) para luego incluirlas en categorías generales que puedan agruparse, con el fin de dar cumplimiento y de esta manera cubrir el marco de las solicitudes. (Ver figura 8).

**Figura 8.** Preguntas de la estrategia de formación y capacitación

Estrategia de formación y capacitación	
Competencias de los servidores públicos	
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	

Una vez que las solicitudes fueron sistematizadas en las bases de datos, se categorizaron y luego se organizaron, finalmente este es el resultado de cada necesidad y/o solicitud (ver figura 9):

**Figura 9.** Consolidación de necesidades 2024



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. Se observa que para el PIC 2024 las diferentes solicitudes están dirigidas a necesidades en el fortalecimiento de las habilidades blandas, el conocimiento y competencia de la función pública y en temas del manejo de ofimática y software de gestión en el MSPS. Se destaca la importancia que están tomando los procesos de Inducción y entrenamiento, así como el interés por temas de evaluación del desempeño, liderazgo y los diferentes sistemas que componen el sistema integrado de gestión de Minsalud. Por último, se incluyen temáticas para el ejercicio de formación de relevancia como los temas de acoso laboral y clima organizacional, por su importancia y por el valor que pueden aportar al ejercicio laboral cotidiano.

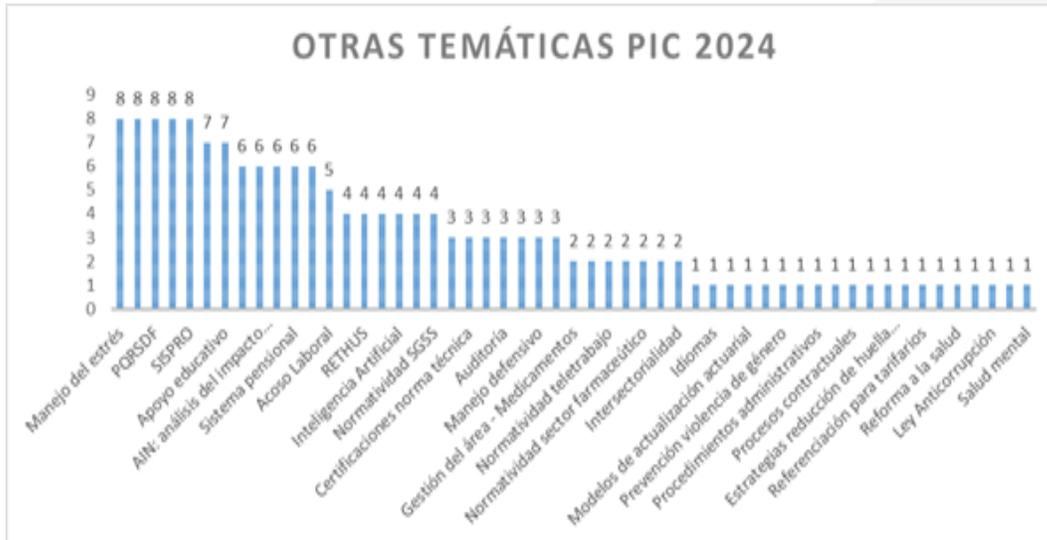
En la siguiente tabla se detalla la categoría temática con su respectiva frecuencia, que representa el número de solicitudes que obtuvo en los resultados generales en todas las encuestas enviadas.

**Tabla 1.** Categorías temáticas principales

<b>Temática</b>	<b>Frecuencia</b>
Habilidades Blandas	156
Ofimática	62
Función pública	52
ORFEO	40
Manejo de software de la entidad	39
Sistemas de Gestión MSPS	25
Inducción y Entrenamiento	25
Normatividad MSPS	24
Finanzas	23
Gestión estratégica	23
Evaluación del desempeño institucional	21
Liderazgo	21
Estadística y aplicaciones	20
Sistemas de Gestión MSPS - SST	19
Comunicación corporativa	19
Metodología de investigación	18
Salud pública	17
Gestión documental	16
Procesos disciplinarios	15
Herramientas de tecnología - TIC	15
Políticas y normativa	13
Jurisprudencia	11
Clima Laboral	9
Acoso Laboral	5

Las siguientes necesidades de capacitación presentan una puntuación baja de solicitud, por lo tanto, se revisará su prioridad en el PIC 2024.

**Figura 10.** Necesidades PIC de menor frecuencia de solicitud



**Figura 11.** Categorías temáticas de segundo orden, con menor frecuencia

Manejo del estrés	8	Atención en salud	2
Atención al ciudadano	8	Normatividad teletrabajo	2
PQRSDF	8	Seguridad Vial	2
Actos administrativos	8	Normatividad sector farmacéutico	2
SISPRO	8	Servicios de salud	2
Evaluación de proyectos	7	Intersectorialidad	2
Apoyo educativo	7	Gestión de área	1
Gestión del conocimiento	6	Idiomas	1
AIN: análisis del impacto normativo	6	Temas étnicos	1
Gestión de la Nómina	6	Modelos de actualización actuarial	1
Sistema pensional	6	Servicios sociosanitarios	1
Certificaciones normas técnicas	6	Prevenición violencia de género	1
Acoso Laboral	5	Planeación Territorial	1
Atención primaria en salud	4	Procedimientos administrativos	1
RETHUS	4	Formación en CIF	1
Código de integridad	4	Procesos contractuales	1
Inteligencia Artificial	4	Certificación administración de la seguridad	1
Epidemiología	4	Estrategias reducción de huella de carbono	1
Normatividad SGSS	4	Innovación y tecnología	1
Gestión del área	3	Referenciación para tarifarios	1
Certificaciones norma técnica	3	Arquitectura Hospitalaria	1
Normatividad legal	3	Reforma a la salud	1
Auditoría	3	Talleres mensuales participativos	1
Comunicación corporativa - jurídica	3	Ley Anticorrupción	1
Manejo defensivo	3	Metrología	1
Econometría	3	Salud mental	1
Gestión del área - Medicamentos	2	Block Chain	1

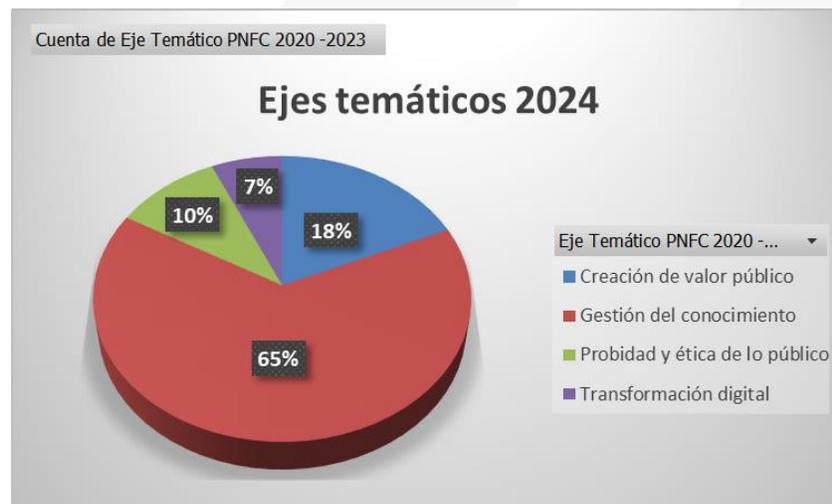
Se observan diferentes solicitudes que pueden representar necesidades generales, tanto a nivel misional como en las diferentes dependencias. Sin embargo, se observa que algunas tienen relación con alguna de las capacitaciones con mayor puntuación, razón por la cual se analizará su inclusión como subtema de alguna de estas.

### Distribución y organización de las temáticas

En el desarrollo integral, tanto del análisis como de la consolidación de las temáticas del PIC 2024, se organizó la información para tener una dimensión general en cuanto al seguimiento, ejecución y alcances, así como para revisar cual es el enfoque en cada acción formativa.

Esta distribución permite un seguimiento específico a la ejecución según sus formas o metodologías de aprendizaje. También es de consideración para incluir en las herramientas técnicas de detección de necesidades a futuro.

En primer lugar, observamos una tendencia alta en la elección por temas pertenecientes a la gestión del conocimiento.



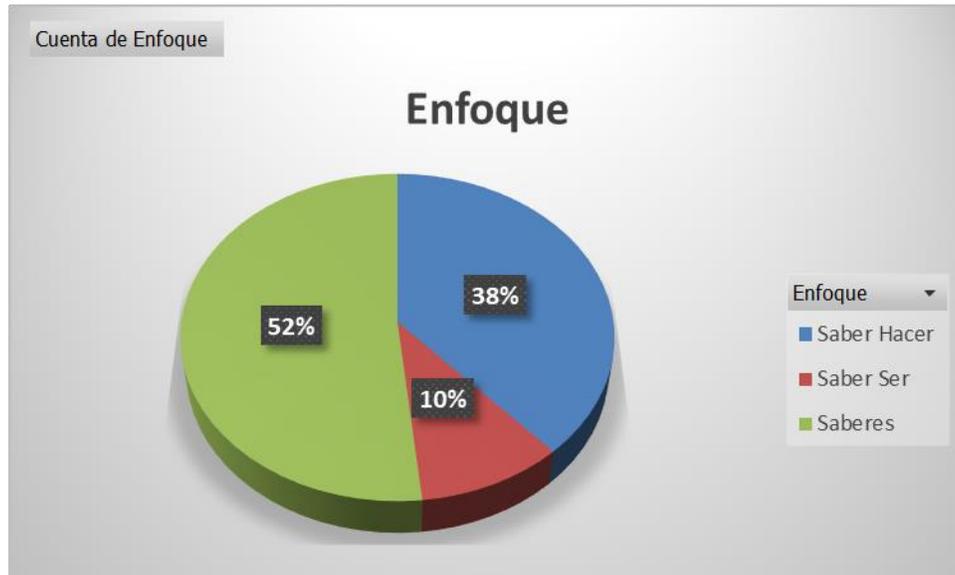
La población objetivo a la que se orientaron las necesidades de formación es a nuestros cargos misionales y en general, a la categoría transversal, que representa a todo servidor (a) público (a) que desee tomarla o que requiera de manera específica para su cargo. Esto cumple con el propósito de orientar adecuadamente los esfuerzos de formación y lograr una mayor cobertura.



Las necesidades tuvieron una orientación especial hacia los temas internos sugeridos por los servidores (as) públicos (as) del Ministerio de salud y protección social. Esto concentró la mayor proporción de temas, seguido del Plan nacional de formación y temas del modelo integrado de gestión pública.



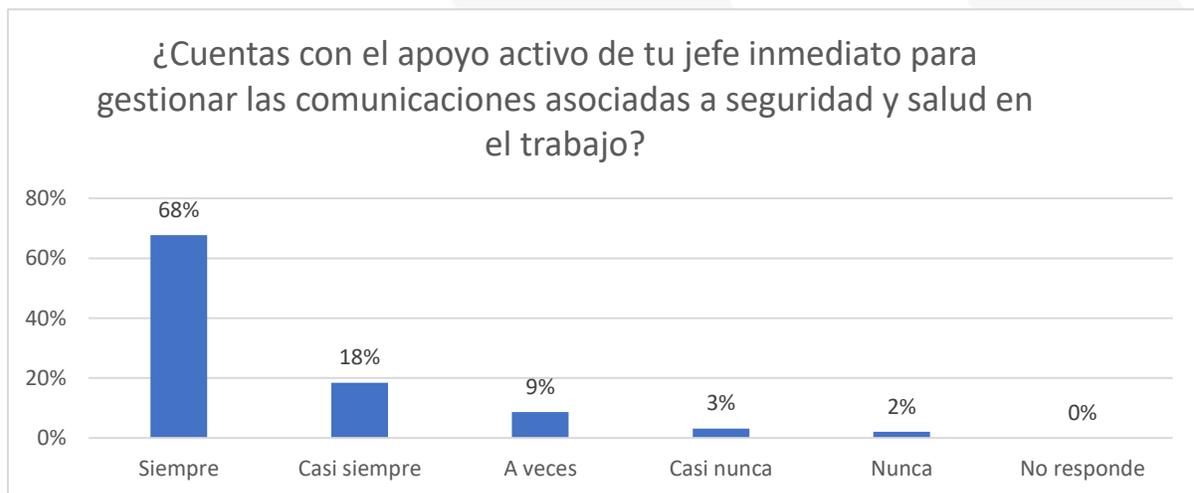
Finalmente, el enfoque principal para hacer seguimiento a las competencias de nuestros servidores (as) públicos (as) se concentra en los saberes que se esperan adquirir. Al igual que lo revisado en las necesidades, hay una atención especial en habilidades (saber hacer) y en competencias más de tipo humano (saber ser).



### Seguridad y Salud en el Trabajo

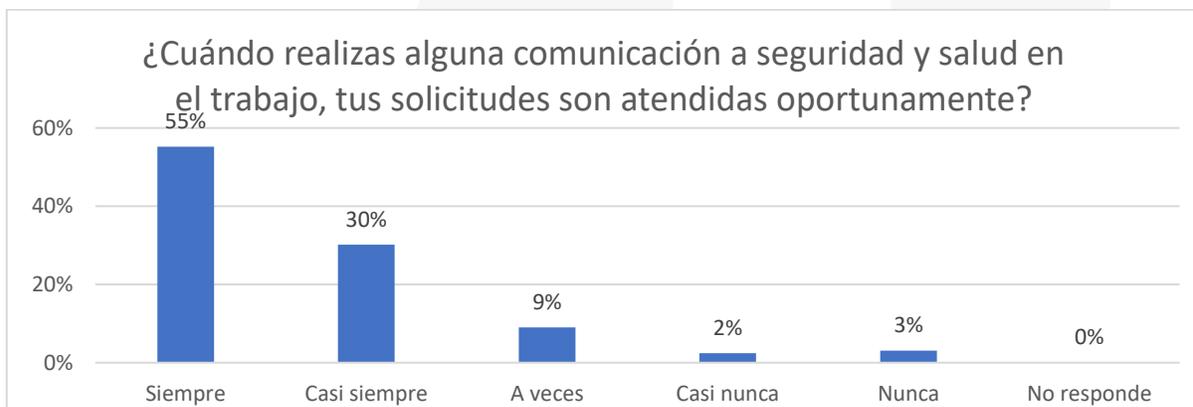
Se realizó el análisis de los resultados de la encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible, específicamente en los temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual se analizó las respuestas manifestadas por 288 servidores públicos y contratistas.

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:



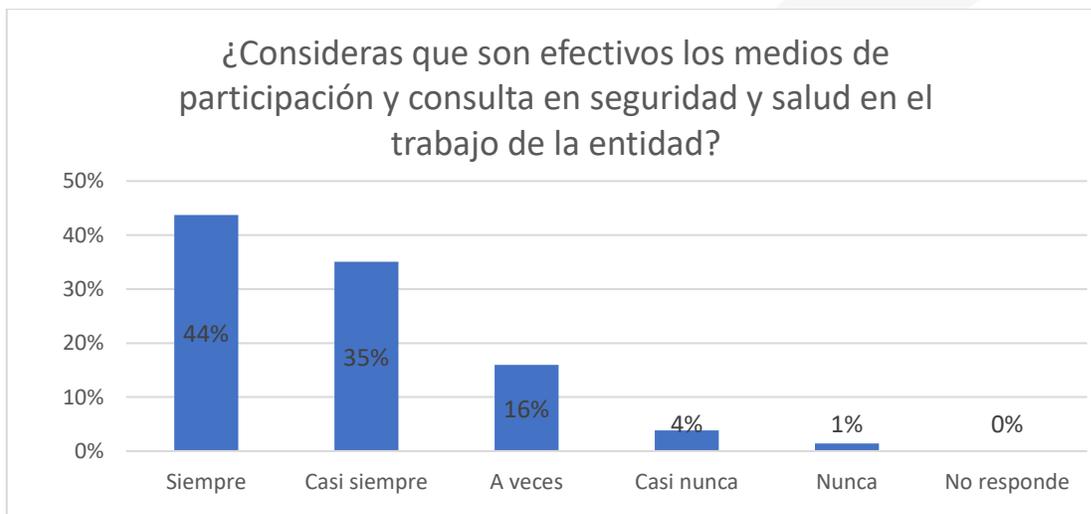
Siempre	195	68%
Casi siempre	53	18%
A veces	25	9%
Casi nunca	9	3%
Nunca	6	2%
No responde	0	0%

La pregunta fue aplicada a 288 servidores y contratistas de los cuales 195 de ellos respondieron Siempre, lo que representa un 68% de los encuestados. Por su parte 53 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 18%, además 25 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 9%, así mismo, 9 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 3%, 6 servidores y contratistas respondieron nunca lo que equivale al 2%.



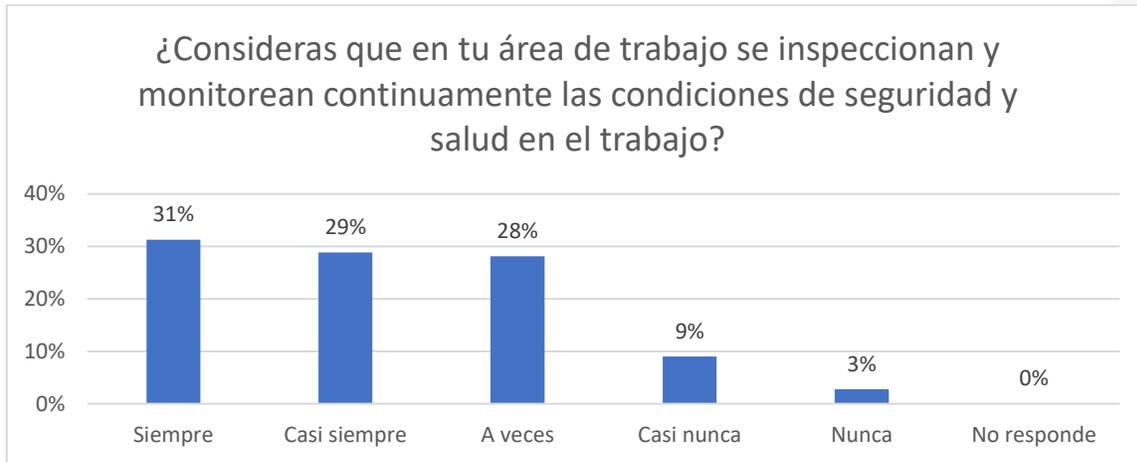
Siempre	159	55%
Casi siempre	87	30%
A veces	26	9%
Casi nunca	7	2%
Nunca	9	3%
No responde	0	0%

La pregunta fue aplicada a 288 servidores y contratistas de las cuales 159 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 55% de los encuestados. Por su parte 87 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 30%, además 26 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 9%, así mismo, solo 9 servidores y contratistas nunca representando el 3% y 7 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 2% de los encuestados.



Siempre	126	44%
Casi siempre	101	35%
A veces	46	16%
Casi nunca	11	4%
Nunca	4	1%
No responde	0	0%

La pregunta fue aplicada a 288 servidores y contratistas de las cuales 126 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 44%. Por su parte 101 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 35%, además 46 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 16%, así mismo, 11 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 4%, solo 4 servidores y contratistas respondieron nunca representando el 1% de los encuestados.



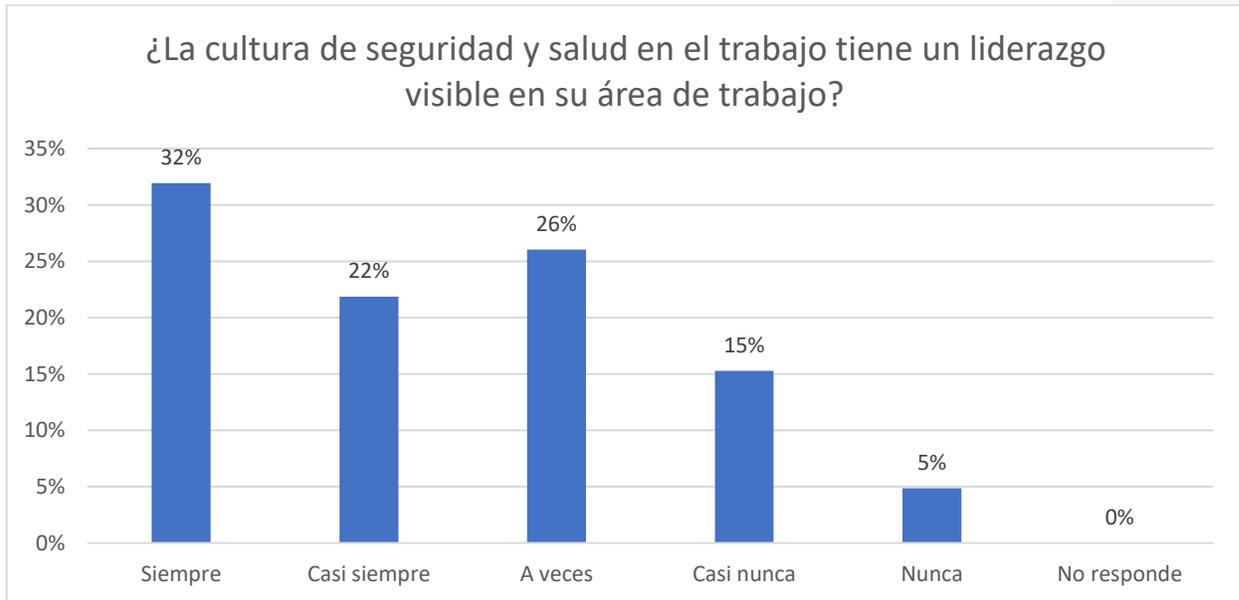
Siempre	90	31%
Casi siempre	83	29%
A veces	81	28%
Casi nunca	26	9%
Nunca	8	3%
No responde	0	0%

La pregunta fue aplicada a 288 servidores y contratistas de las cuales 90 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 31% de los encuestados. Por su parte 83 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 29%, además 81 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 28%, así mismo, 26 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 9%, solo 8 servidores y contratistas respondieron nunca lo que equivale al 3% de los encuestados.



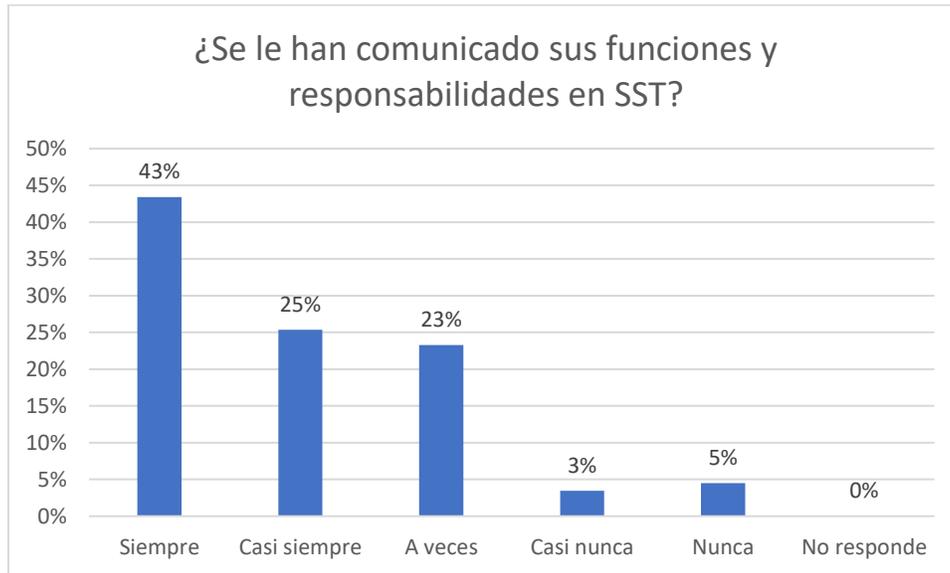
Siempre	76	26%
Casi siempre	53	18%
A veces	61	21%
Casi nunca	50	17%
Nunca	48	17%
No responde	0	0%

La pregunta fue aplicada a 288 servidores y contratistas de las cuales 76 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 26% de los encuestados. Así mismo, 61 colaboradores respondieron a veces lo que equivale al 21%, por su parte 53 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 18%, además, 50 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 17%, 48 servidores y contratistas respondieron nunca lo que equivale al 17% de los encuestados.



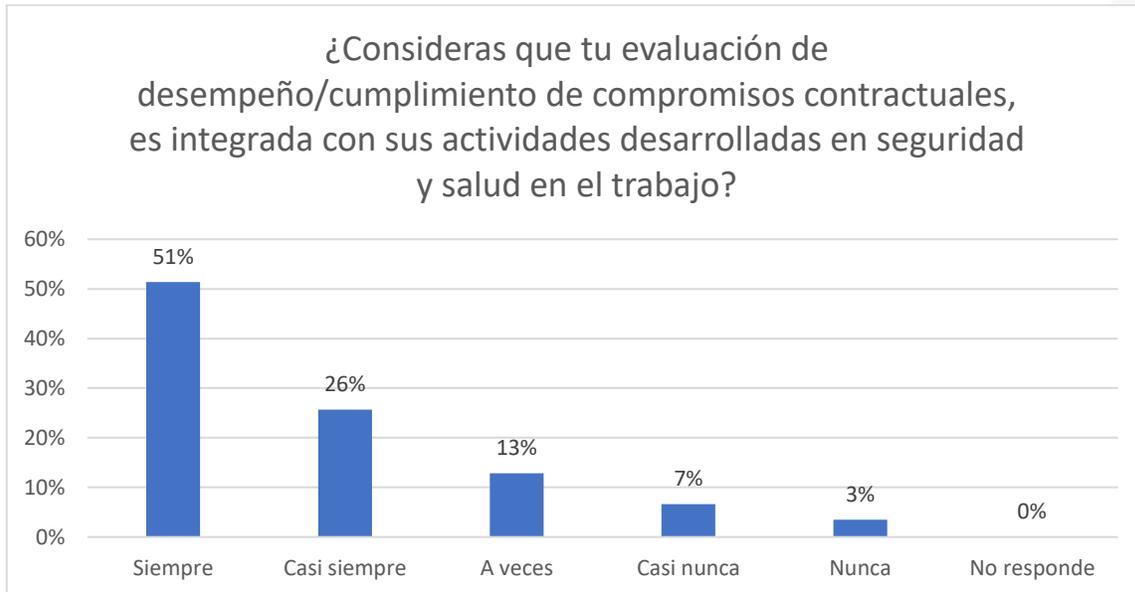
Siempre	92	32%
Casi siempre	63	22%
A veces	75	26%
Casi nunca	44	15%
Nunca	14	5%
No responde	0	0%

La pregunta fue aplicada a 288 servidores y contratistas de las cuales 92 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 32% de los encuestados. Por su parte 75 servidores y contratistas respondieron a veces lo que equivale al 26%, así mismo, 63 servidores y contratistas respondieron casi siempre lo que equivale al 22%, 44 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 15%, 14 servidores y contratistas respondieron nunca, lo que equivale el 5% de los encuestados.



Siempre	125	43%
Casi siempre	73	25%
A veces	67	23%
Casi nunca	10	3%
Nunca	13	5%
No responde	0	0%

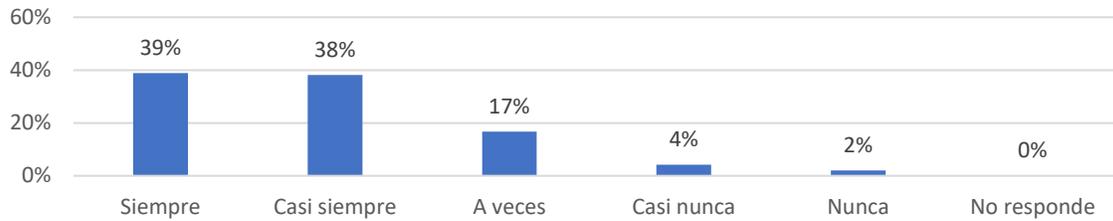
La pregunta fue aplicada a 288 servidores y contratistas de los cuales 125 de ellos respondieron siempre lo que representa un 43% de los encuestados. Por su parte 73 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 25%, además 67 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 23%, así mismo, 13 servidores y contratistas respondieron nunca lo que equivale al 5%, finalmente 10 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 3% de los encuestados.



Siempre	148	51%
Casi siempre	74	26%
A veces	37	13%
Casi nunca	19	7%
Nunca	10	3%
No responde	0	0%

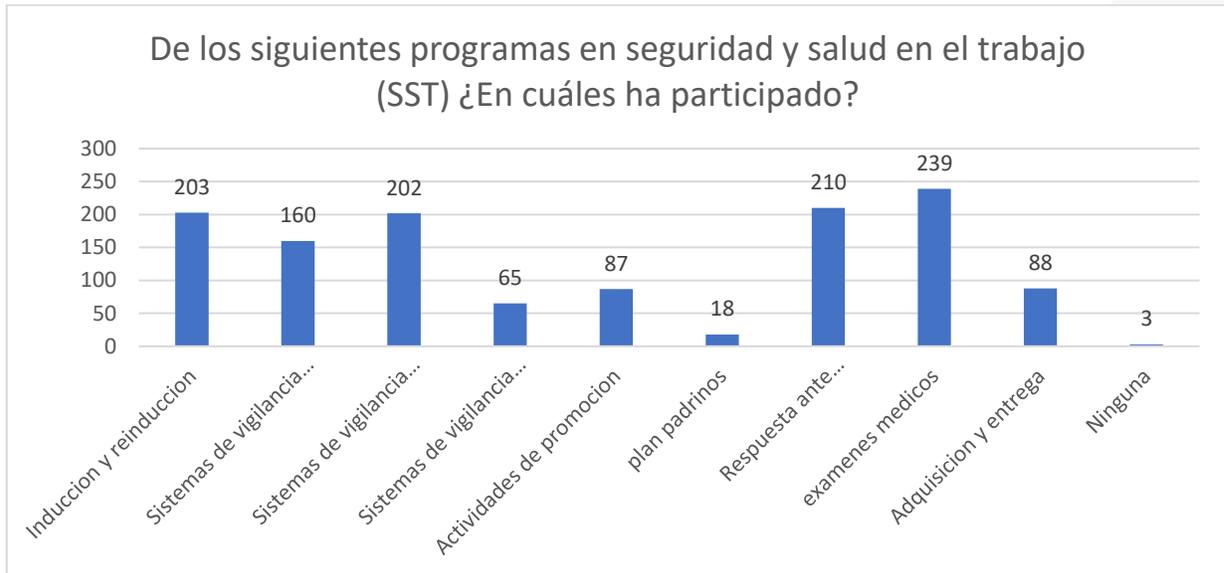
La pregunta fue aplicada a 288 servidores y contratistas de los cuales 148 de ellos respondieron siempre lo que representa un 51% de los encuestados. Por su parte 74 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 26%, además 37 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 13%, así mismo 19 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 7%, 10 servidores y contratistas respondieron nunca lo que equivale al 3% de los encuestados.

¿Conoces 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 accidente...



Siempre	112	39%
Casi siempre	110	38%
A veces	48	17%
Casi nunca	12	4%
Nunca	6	2%
No responde	0	0%

La pregunta fue aplicada a 288 servidores y contratistas de las cuales 112 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 39% de los encuestados. Por su parte 110 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 38%, además 48 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 17%, así mismo, 12 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 4%, finalmente 6 servidores y contratistas respondieron nunca lo que equivale al 2%, de los encuestados.



Inducción y reinducción	203
Sistemas de vigilancia psicossocial	160
Sistemas de vigilancia biomecánico	202
Sistemas de vigilancia cardiovascular	65
Actividades de promoción	87
plan padrinos	18
Respuesta ante emergencias	210
exámenes médicos	239
Adquisición y entrega	88
Ninguna	3

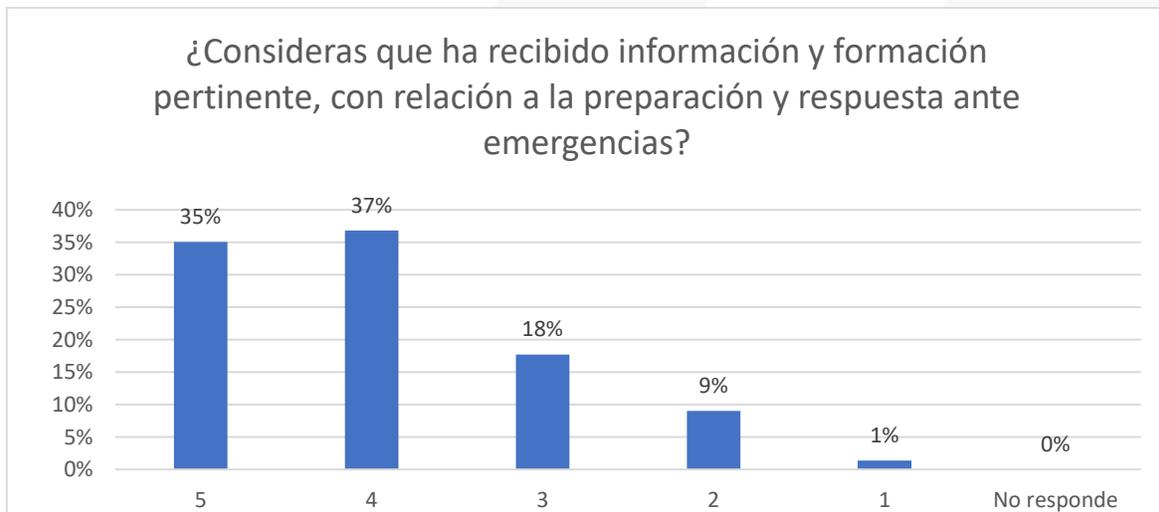
La pregunta fue aplicada a 288 servidores y contratistas de las cuales, 239 respondieron que han participado en exámenes médicos, 210 respuesta ante emergencias, 203 inducción y reinducción, 202 en SVE Biomecánico, 160 en SVE Psicossocial, 88 adquisición y entrega, 87 actividades de promoción, 65 SVE Cardiovascular, 18 plan padrinos y 3 ninguna.

Brevemente explique, ¿Qué motivaría su participación? ¿Por qué?

- ✓ Autocuidado
- ✓ Disponibilidad de tiempo, por ello se prefieren las capacitaciones virtuales. la escuela terapéutica es buena, pero con ejercicio sería mejor.
- ✓ Que se promocionen dichas actividades de manera masiva
- ✓ Reuniones presenciales, en la virtuales a veces no es posible prestar la debida atención.
- ✓ Mayor divulgación de las actividades
- ✓ Que hagan un estudio de cargas laborales ya que por la cantidad de trabajo y la falta de tiempo no es posible participar
- ✓ Que fuera presencial ya que a nivel virtual hay diferentes barreras
- ✓ Gestión del riesgo
- ✓ Que sigan pasando a los puestos y nos hagan pausas activas
- ✓ Capacitaciones fuera del horario de oficina
- ✓ Organizar espacios distintos a la jornada laboral pues muchas veces no se participa por las ocupaciones laborales
- ✓ Accesibilidad a las sesiones, conocimiento de experiencias de compañeros.
- ✓ Trabajo en equipo, inteligencia emocional
- ✓ La seguridad personal y comunitaria en el ambiente laboral
- ✓ Prevención de riesgos en mi salud
- ✓ Quisiera participar más, pero la programación de un día para otro de estas actividades o de reuniones en la oficina, impiden participar activamente, así como que las hagan solo presenciales
- ✓ Riesgo biomecánico pues se está horas en posturas no adecuadas
- ✓ Tiempo sin persecución por parte del jefe
- ✓ Es importante conocer los riesgos ante los cuales estamos expuestos, así como las acciones de prevención.
- ✓ Aprendizaje y repaso de lineamientos seguridad y salud en el trabajo, considero que es un aspecto muy importante durante la jornada laboral.
- ✓ Mantener informado cuales son los riesgos
- ✓ Que sea un ejercicio participativo, ya que, a hoy no lo veo así de claro.
- ✓ Capacitaciones más personalizadas por área de trabajo y menos virtualización.
- ✓ Que las estrategias de divulgación fueran novedosas y atractivas
- ✓ Mayor divulgación de la información y actividades didácticas más frecuentemente.
- ✓ La falta de participación es debido a la falta de apoyo y motivación por parte de los jefes para participar
- ✓ Tener tiempo para asistir
- ✓ Respuesta ante emergencias
- ✓ Temas relacionados con el día a día en el trabajo y el horario de mismo, muchas veces se obliga al funcionario a trabajar fuera del horario de trabajo.
- ✓ Conocer los riesgos a los que me enfrento diariamente y conocer los protocolos de manejo de los mismos. adecuar mi lugar de trabajo para evitar riesgos biomecánicos.

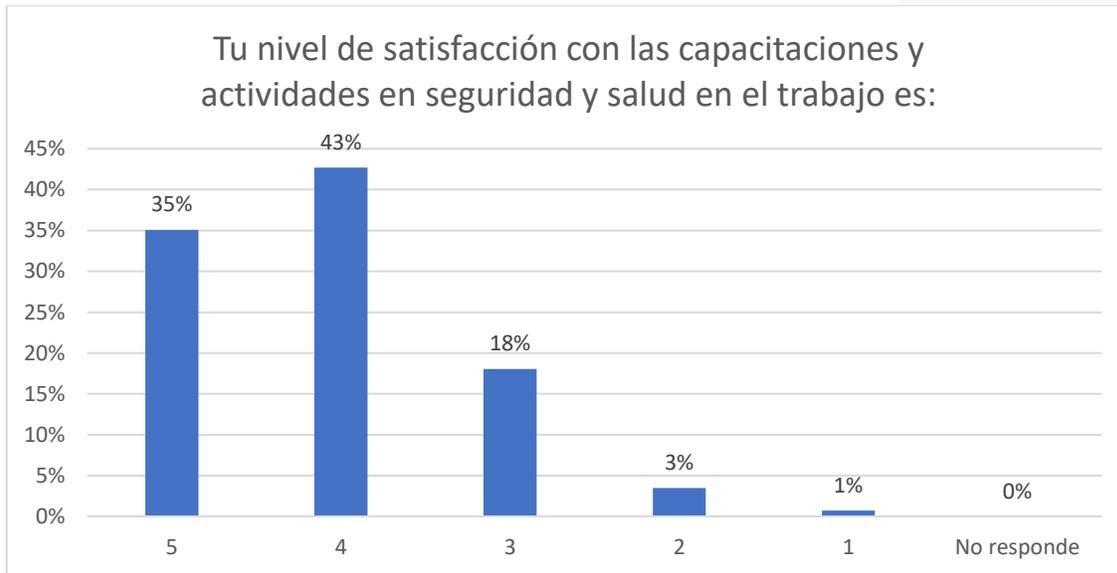
5	88	31%
4	128	44%
3	52	18%
2	16	6%
1	4	1%
No responde	0	0%

Los servidores y contratistas a la pregunta contestaron, el 44% califica su participación en las actividades de SST con una puntuación de 4, el 31% de 5, así mismo el 18% de 3, el 6% de 2, y solo 1% de 1.



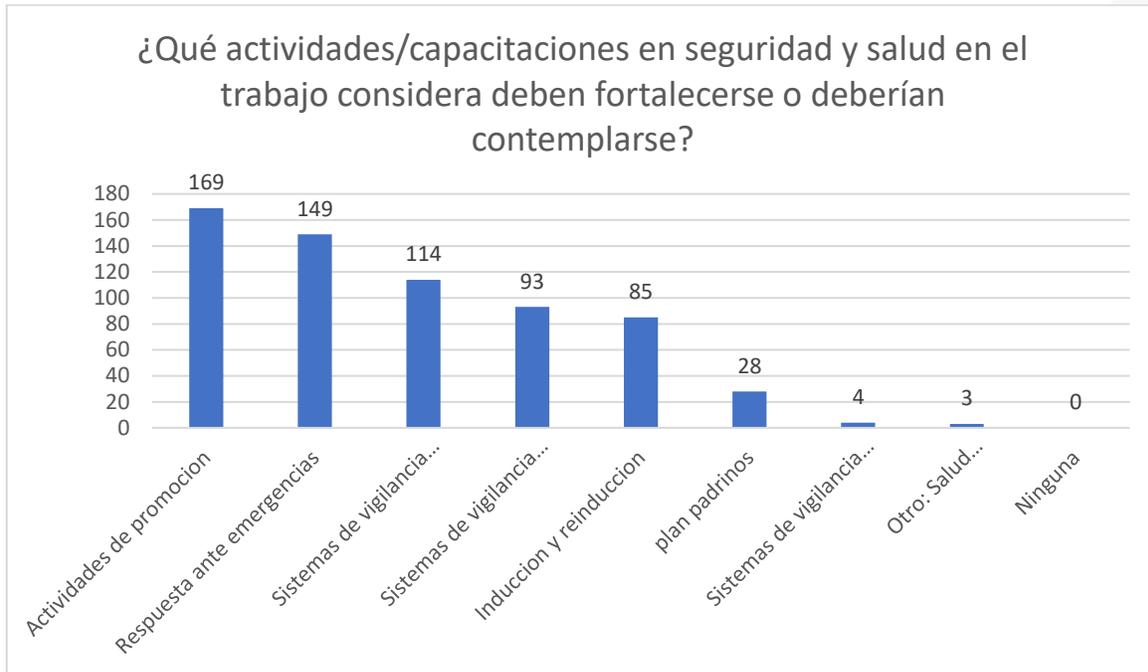
5	101	35%
4	106	37%
3	51	18%
2	26	9%
1	4	1%
No responde	0	0%

Los servidores y contratistas a la pregunta contestaron, el 37% consideran que ha recibido información permanente con relación a respuesta ante emergencias con una puntuación de 4, el 35% de 5, el 18% de 3, así mismo, el 9% de 2, y solo el 1% de 1.



5	101	35%
4	123	43%
3	52	18%
2	10	3%
1	2	1%
No responde	0	0%

Los servidores y contratistas a la pregunta contestaron, el 43% su nivel de satisfacción es de 4, el 35% es de 5, así mismo, el 18% es 3, el 3% de 2, y el 1% es de 1.



Actividades de promoción	169
Respuesta ante emergencias	149
Sistemas de vigilancia cardiovascular	114
Sistemas de vigilancia biomecánico	93
Inducción y reinducción	85
plan padrinos	28
Sistemas de vigilancia psicosocial	4
Otro: Salud mental/Autocuidado	3
Ninguna	0

Los servidores y contratistas a la pregunta contestaron, 169 Actividades de promoción, 149 Respuesta ante emergencias, 114 Sistemas de vigilancia cardiovascular, 93 Sistemas de vigilancia biomecánico, 85 Inducción y reinducción, 28 plan padrinos, 4 Sistemas de vigilancia psicosocial, y solo tres 3 Salud mental/Autocuidado.

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

Es necesario continuar fortaleciendo las estrategias para la participación de los servidores públicos y contratistas en las actividades de capacitación y toma de conciencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de manera que se divulguen los mecanismos de participación y consulta en el sistema y Net se promuevan las actividades a ejecutar.

Por otra parte, es indispensable contar con la participación y liderazgo del nivel directivo, jefes inmediatos y coordinadores en las actividades y promover a través de estos niveles que se disponga del tiempo y las facilidades para la asistencia de servidores públicos y contratistas. Para ello es importante desarrollar con todos los funcionarios que ocupan cargos en la alta dirección (ministro, viceministro, secretario general, director, subdirector o jefe de Oficina) talleres para fortalecer competencias como líderes de la SST de sus colaboradores.

Desarrollar un programa para la creación de Grupos de SST, liderados por el jefe de área o proceso en donde se creen espacios para poder escuchar a los trabajadores respecto a los temas de SST de cada área y se busquen soluciones o iniciativas conjuntas que sean llevadas al COPASST o al área de SST.

Desarrollar unos indicadores trimestrales mínimos de desempeño en SST que se apliquen o califiquen a cada área o proceso (Ejm: Participación en las actividades de capacitación, participación en otras actividades de SST, orden y aseo de los lugares de trabajo, reportes de incidentes actos y condiciones, cumplimiento del programa de inspecciones planeadas de sus áreas a cargo). Esto es el comienzo para que ellos asuman responsabilidades en los temas de SST. También es un mecanismo para lograr que todos los colaboradores de una rea o proceso trabajen en equipo para lograr las metas de desempeño del área en temas de SST

Se requiere realizar talleres de cultura en SST para todo el personal de la organización en especial para la población joven del ministerio. Establecer objetivos a los líderes de cada área o proceso para lograr que sean ellos los que promuevan la participación de su gente en estos talleres.

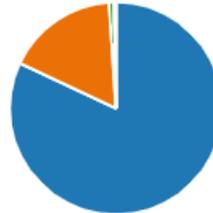
### Integridad

50. Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías

[Más detalles](#)

Información

Siempre	237
Casi siempre	49
Casi nunca	2
Nunca	1



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

[Más detalles](#)

Información

Siempre	216
Casi siempre	68
Casi nunca	4
Nunca	1



52. Evado mis funciones y responsabilidades

[Más detalles](#)

Información

Siempre	14
Casi siempre	2
Casi nunca	12
Nunca	261



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

[Más detalles](#)

Información

Siempre	269
Casi siempre	16
Casi nunca	1
Nunca	3



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

[Más detalles](#)

Información

● Siempre	128
● Casi siempre	40
● Casi nunca	6
● Nunca	115

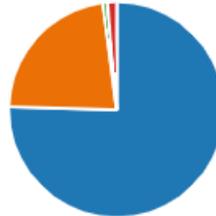


55. ¿Usted considera que ha apropiado los valores del código de integridad?

[Más detalles](#)

Información

● Siempre	218
● Casi siempre	65
● Casi nunca	2
● Nunca	4



56. Las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.

[Más detalles](#)

Información

● Siempre	122
● Casi siempre	141
● Casi nunca	23
● Nunca	3



57. ¿Conoces el procedimiento para declarar un conflicto de interés?

[Más detalles](#)

Información

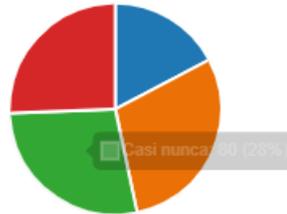
● Siempre	102
● Casi siempre	96
● Casi nunca	55
● Nunca	36



58. ¿Conoces el equipo de trabajo por la Integridad y el correcto manejo de los Conflictos de interés del Ministerio?

[Más detalles](#)

● Siempre	50
● Casi siempre	85
● Casi nunca	80
● Nunca	74



59. ¿El correo institucional para comunicar y retroalimentar temas de integridad y posibles conflictos de interés es de tu conocimiento?

[Más detalles](#)

● Siempre	79
● Casi siempre	63
● Casi nunca	70
● Nunca	77

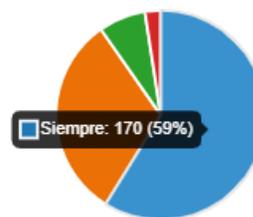


60. ¿Estoy familiarizado con los valores del Código de Integridad del Ministerio de Salud y Protección Social?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Siempre	170
● Casi siempre	91
● Casi nunca	21
● Nunca	7



61. ¿Conozco la guía para el correcto manejo de los Conflictos de interés GTHG07?

[Más detalles](#)

● Siempre	72
● Casi siempre	69
● Casi nunca	77
● Nunca	71



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, los canales para declararlos, el conocimiento del equipo de trabajo por la integridad, al haber puntuado las respuestas de nunca y casi nunca en la tercera parte de participación.

### Gestión del Conocimiento y la Innovación

La gestión del conocimiento e Innovación como proceso que hace parte del Modelo integrado de Planeación y gestión MIPG, cobra gran relevancia en el Ministerio, por lo tanto, a partir de los siguientes resultados de han de adelantar los planes de trabajo tendientes a fortalecer la Gestión del Conocimiento e Innovación.

Se realizará de forma conjunta con la oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales y otras dependencias que fueron delegadas para tal fin.

Para este 2024, en documento aparte se consolidará el Plan de Trabajo específico

#### 62. Tipo de proceso al que pertenece en la Entidad

[Más detalles](#)

[Información](#)

<span style="color: blue;">●</span> Estratégico	41
<span style="color: orange;">●</span> Misional	150
<span style="color: green;">●</span> Apoyo	88
<span style="color: red;">●</span> Evaluación	10



#### 63. ¿Qué porcentaje estimado de tu jornada laboral mensual en promedio dedicas a actividades, por iniciativa propia, asociadas a compartir conocimientos y experiencias?

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> No dedico tiempo laboral a dich...	34
<span style="color: orange;">●</span> Menos del 10%	94
<span style="color: green;">●</span> Entre el 11% y el 30%	82
<span style="color: red;">●</span> Entre 31% y el 60%	48
<span style="color: purple;">●</span> Más del 61%	31



64. ¿Dentro de las actividades laborales que desarrollas en la Entidad has participado en procesos de investigación e innovación?

[Más detalles](#)

Información

● Siempre	9
● Casi siempre	21
● Ocasionalmente	59
● Casi nunca	73
● Nunca	127



65. ¿En tu permanencia en la Entidad has tenido espacios para explorar nuevos retos y aprender?

[Más detalles](#)

Información

● Totalmente de acuerdo	78
● De acuerdo	123
● Ni en acuerdo ni en desacuerdo	63
● En desacuerdo	16
● Totalmente en desacuerdo	9



66. Algunas de las estrategias pedagógicas para compartir información, datos o experiencias son por ejemplo el estudio de casos, proyectos, planteamiento y resolución de problemas, trabajo colaborativo, entre otras. ¿Estarías dispuesto a emplear dichas estrategias?

[Más detalles](#)

Información

● Totalmente de acuerdo	123
● De acuerdo	134
● Ni en acuerdo ni en desacuerdo	25
● En desacuerdo	6
● Totalmente en desacuerdo	1



67. ¿Consideras que el trabajo colaborativo entre la entidad y las instituciones de educación superior para desarrollar investigaciones aplicadas a resolver casos concretos resultan relevantes para el logro de los objetivos institucionales?

[Más detalles](#)

● Totalmente de acuerdo	132
● De acuerdo	112
● Ni en acuerdo ni en desacuerdo	32
● En desacuerdo	8
● Totalmente en desacuerdo	5



68. En tu dependencia o proceso, se realiza un registro específico de las actividades orientadas a la difusión de conocimientos, experiencias y habilidades con el fin de facilitar el uso, la aplicación y la explotación del conocimiento y las capacidades.

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de acuerdo	52
<span style="color: orange;">●</span> De acuerdo	97
<span style="color: green;">●</span> Ni en acuerdo ni en desacuerdo	88
<span style="color: red;">●</span> En desacuerdo	38
<span style="color: purple;">●</span> Totalmente en desacuerdo	14



69. ¿Durante tu permanencia en el Ministerio, has compartido información o experiencias con tus compañeros, jefes o subalternos que les haya servido para el desarrollo de las actividades laborales?

[Más detalles](#)

[Información](#)

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de acuerdo	103
<span style="color: orange;">●</span> De acuerdo	145
<span style="color: green;">●</span> Ni en acuerdo ni en desacuerdo	30
<span style="color: red;">●</span> En desacuerdo	9
<span style="color: purple;">●</span> Totalmente en desacuerdo	2



70. ¿Consideras que, en el Ministerio de Salud y Protección Social, las actividades de innovación o transferencia del conocimiento se reconocieron o incentivaron?

[Más detalles](#)

[Información](#)

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de acuerdo	22
<span style="color: orange;">●</span> De acuerdo	75
<span style="color: green;">●</span> Ni en acuerdo ni en desacuerdo	125
<span style="color: red;">●</span> En desacuerdo	46
<span style="color: purple;">●</span> Totalmente en desacuerdo	21



71. ¿Consideras que el Ministerio de Salud y Protección Social cuenta con una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación?

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de acuerdo	28
<span style="color: orange;">●</span> De acuerdo	89
<span style="color: green;">●</span> Ni en acuerdo ni en desacuerdo	115
<span style="color: red;">●</span> En desacuerdo	48
<span style="color: purple;">●</span> Totalmente en desacuerdo	9



72. ¿Consideras que el Ministerio de Salud y Protección Social desarrolla y fortalece las habilidades y competencias del talento humano de la Entidad en materia de analítica institucional, a través del plan de capacitación?

[Más detalles](#)

	Totalmente de acuerdo	36
	De acuerdo	101
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	109
	En desacuerdo	32
	Totalmente en desacuerdo	11



73. ¿Consideras que el Ministerio de Salud y Protección Social lleva a cabo acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la Entidad?

[Más detalles](#)

	Totalmente de acuerdo	30
	De acuerdo	89
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	130
	En desacuerdo	31
	Totalmente en desacuerdo	9



74. ¿Conoce las áreas del Ministerio que lideran la política de GESCO+I (Gestión de Conocimiento y la Innovación) en la Entidad?

[Más detalles](#)

	Totalmente de acuerdo	21
	De acuerdo	58
	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	91
	En desacuerdo	76
	Totalmente en desacuerdo	43



75. Algunos de los métodos de innovación son Design thinking, Design sprint, Lean startup, Agile y Scrum entre otros. ¿Consideras necesario aprender dichos métodos para fortalecer tus competencias laborales?

[Más detalles](#)

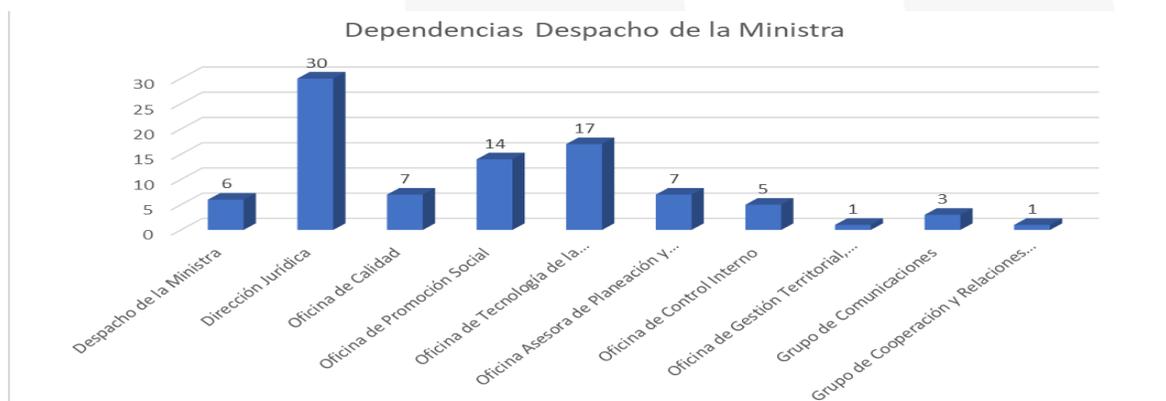
● Totalmente de acuerdo	112
● De acuerdo	113
● Ni en acuerdo ni en desacuerdo	53
● En desacuerdo	3
● Totalmente en desacuerdo	8



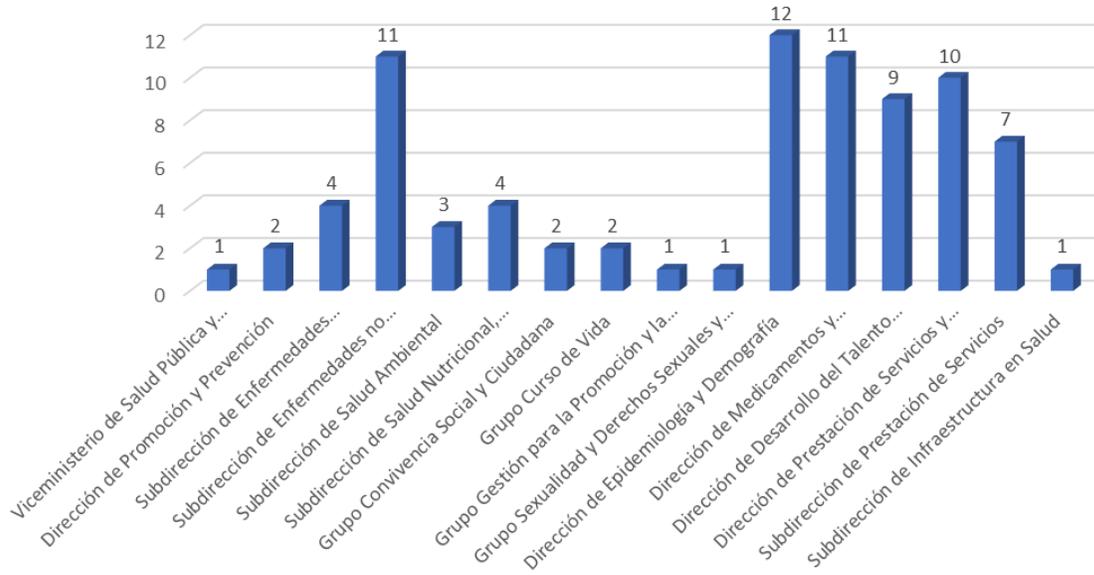
## Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional

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.

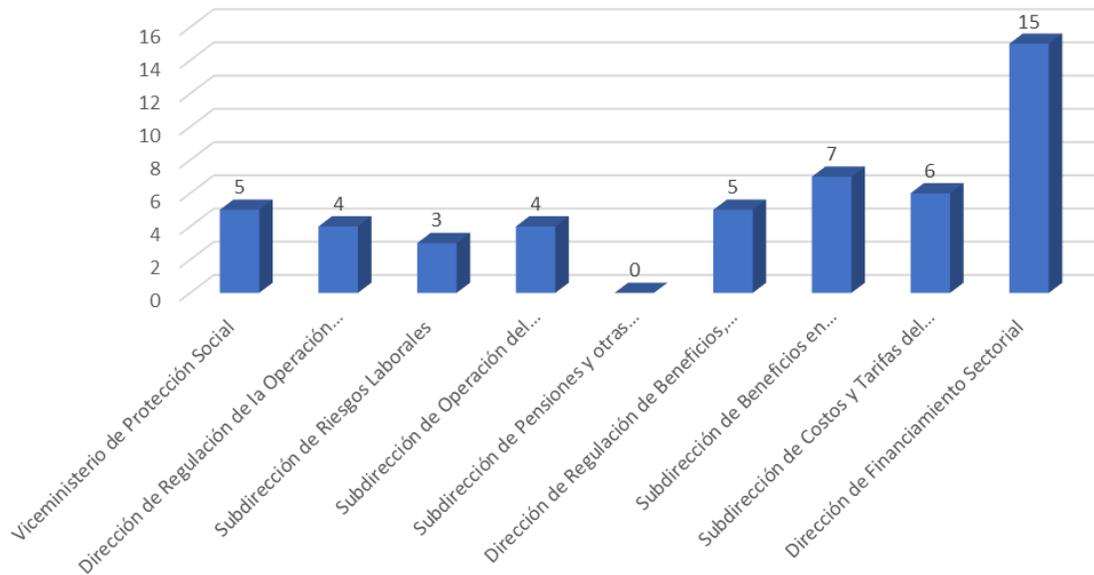
Participación:



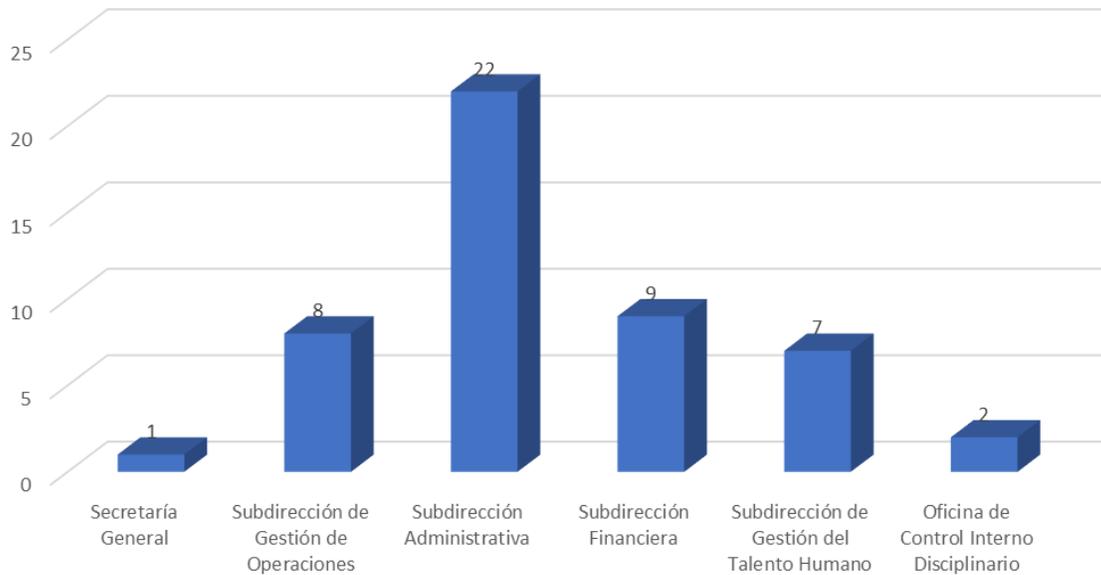
### Dependencias Viceministerio de Salud Pública y Prestación de Servicios



### Dependencias Viceministerio de Protección Social



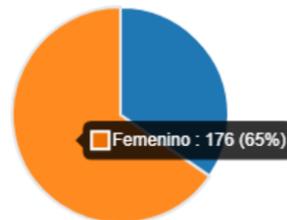
### Dependencias Secretaría General



### 3. Género

[Más detalles](#)

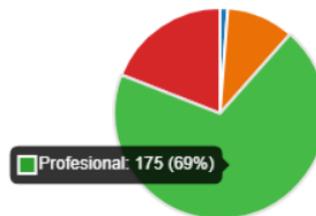
Masculino	93
Femenino	176



### 5. Nivel del cargo

[Más detalles](#)

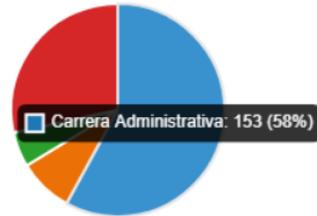
Directivo	3
Asesor	26
Profesional	175
Técnico o Asistencial	48



## 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](#)

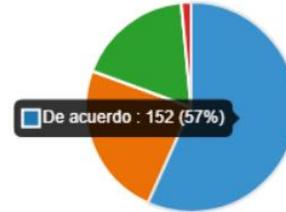
● De acuerdo	128
● Totalmente de acuerdo	139
● En desacuerdo	1
● Totalmente en desacuerdo	1



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 2023

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:

Servicio: 4	Programa de Bienestar			N° de calificaciones: 17	
Calidad de la información recibida	Oportunidad en la ejecución de los servicios	Legalidad de normatividad aplicada	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Soporte Tecnológico recibido	Canales de comunicación apropiados
87%	80%	87%	93%	62%	84%
<b>Porcentaje promedio de satisfacción de los usuarios internos</b>				<b>82%</b>	
<b>Explica tu calificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No ha sido explicada las razones por las cuales se cancelaron las actividades que se tenían durante los últimos años y fueron canceladas para este año, como psicóloga, psiquiatra y día de la familia semestral.</li> <li>Importante que se realizara la gestión de estímulos para todos los funcionarios (como las anchetas), no solo las rifas.</li> <li>Bueno, gracias por los tiempos de recreación y deporte</li> <li>Las actividades programadas se realizan en los tiempos, con calidad y con las herramientas que se deben disponer para ello.</li> <li>Muy buenos los eventos realizados muy organizados</li> <li>Muy buena gestión.</li> <li>No son claras las razones por las cuales se eliminaron los servicios que se contaban durante los últimos años, de psicóloga, psiquiatra y día de la familia</li> <li>Lo brindado está bien, falta lo que no se ofrece a los funcionarios.</li> <li>Realizan actividades para para generar un entorno laboral saludable.</li> <li>El programa de bienestar es muy bueno, lo único que considero se debe mejorar es que debería ser un poco más incluyente con los contratistas, claramente que la prioridad es el funcionario de planta, sin embargo, los contratistas y nuestras familias somos los que más hacemos uso de estas actividades. En general es muy bueno.</li> </ul>				
<b>Recomendaciones de mejora</b>	A la oficina responsable, se recomienda fortalecer los medios tecnológicos utilizados para el cumplimiento de sus acciones, no olvidar que las T.I. son estrategias de apoyo que facilitan el quehacer institucional.]				

Servicio: 7	Inducción y re inducción al talento humano			N° de calificaciones: 9	
Calidad de la información recibida	Oportunidad en la ejecución de los servicios	Legalidad de normatividad aplicada	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Soporte Tecnológico recibido	Canales de comunicación apropiados
42%	60%	64%	40%	40%	58%
<b>Porcentaje promedio de satisfacción de los usuarios internos</b>				<b>51%</b>	
<b>Explica tu calificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los nuevos directivos y jefes de oficina no han recibido capacitación en procesos y procedimientos, teletrabajo, buen trato, SIG, Orfeo, etc.</li> <li>Fue sencilla de realizar de manera virtual</li> <li>"La aplicación debería mostrar el progreso a medida que se va contestando y generar un reporte final en PDF con la evaluación para no tener que capturar el pantallazo. Hace falta ajustes en diseño."</li> <li>Se sugiere realizar jornadas más continuas de reinducción y se sugiere inclusión de temáticas como derechos humanos.</li> <li>Creo que se puede mejorar la información que se recibe.</li> <li>Falta mayor gestión en la inducción del personal nuevo contratistas en general</li> <li>La inducción o reinducción al talento humano no es otra cosa que un formulario de preguntas en el sistema, cuyas respuestas se encuentran disponibles entre los funcionarios porque ni siquiera cambian en su estructura de una vigencia a otra. Esta actividad no cuenta con seguimiento, es una formalidad, ni siquiera con fines de auditoria externa se toma en cuenta o se reevalúa al personal contratista ni de planta.</li> <li>No hay inducción ni reinducción efectiva, los funcionarios y contratistas a menudo deben hacer búsquedas individuales para cumplir requisito de expedición de certificado de inducción. No hay apropiación por los servidores.</li> </ul>				
<b>Recomendaciones de mejora</b>	<p>El programa de inducción y reinducción requiere de una revisión detallada para evaluar con mayor profundidad los resultados generados en la calificación, esto al considerarse que el porcentaje promedio de satisfacción se encuentra en el rango de malo junto con 4 atributos relevantes como son la calidad de la información recibida, la atención brindada y actitud de servicio del funcionario, el soporte tecnológico y los canales de atención utilizados.</p>				

Servicio: 8	Solicitud de certificaciones a talento humano			N° de calificaciones: 9	
Calidad de la información recibida	Oportunidad en la ejecución de los servicios	Legalidad de normatividad aplicada	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Soporte Tecnológico recibido	Canales de comunicación apropiados
100%	69%	89%	100%	47%	76%
<b>Porcentaje promedio de satisfacción de los usuarios internos</b>				<b>80%</b>	
<b>Explica tu calificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las certificaciones laborales se demoran mucho y deberían poderse bajar directamente de la plataforma del Ministerio.</li> <li>Deberían dejar la opción de generar los certificados laborales directamente de la intranet como hace unos meses atrás, está opción es óptima cuando se requiere una certificación de carácter urgente.</li> <li>Se tienen establecidos demasiados días hábiles para generar una certificación. El correo electrónico establecido, creo que hay 2, para certificaciones con distintas características, lo cual confunde. el correo electrónico, al ser impersonal, no se tiene claro a quien se puede preguntar inquietudes, ni quien atiende la solicitud. La comunicación con las funcionarias a cargo es cordial, amable y eficiente.</li> <li>Sé que hay unos términos establecidos para la entrega de los certificados, pero me parecen demasiado extensos, teniendo en cuenta que (...)</li> <li>Servicio oportuno y de (...)</li> <li>Me parece un servicio muy útil, cuando lo he usado.</li> <li>Se debería contar con un aplicativo que permita descargar las certificaciones laborales de inmediato.</li> </ul>				

Servicio: 15	Certificación con funciones y sin funciones				N° de calificaciones: 5	
Calidad de la información recibida	Oportunidad en la ejecución de los servicios	Legalidad de normatividad aplicada	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Soporte Tecnológico recibido	Canales de comunicación apropiados	
76%	56%	44%	64%	24%	64%	
<b>Porcentaje promedio de satisfacción de los usuarios internos</b>				<b>55%</b>		
<b>Explica tu calificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deberían sistematizar este servicio</li> <li>• La solicitud de certificación fue atendida oportunamente.</li> <li>• Toman mucho tiempo para realizarla habiendo solicitado la más sencilla</li> </ul>					
<b>Recomendaciones de mejora</b>	Se recomienda verificar los tiempos establecidos en el procedimiento o lineamiento específico para la prestación de tal servicio, así mismo se sugiere validar el fundamento legal y su cumplimiento, la atención brindada por parte del talento humano asignado y el apoyo tecnológico, lo que radica en la entrega oportuna del certificado. Se sugiere formular acciones de mejora.					

Servicio: 18	Capacitación y entrenamiento talento humano				N° de calificaciones: 4	
Calidad de la información recibida	Oportunidad en la ejecución de los servicios	Legalidad de normatividad aplicada	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Soporte Tecnológico recibido	Canales de comunicación apropiados	
70%	55%	40%	5%	5%	5%	
<b>Porcentaje promedio de satisfacción de los usuarios internos</b>				<b>30%</b>		
<b>Explica tu calificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solo he participado en una capacitación la cual fue virtual y la persona que la brindó estaba con mucho afán, tampoco se dispone de tecnología suficiente, además se deberían hacer de manera presencial y de temas que le aporten a la entidad</li> <li>• Se observa poca capacitación en procesos y procedimientos, SIG y MIPG, etc. a los nuevos funcionarios y contratistas.</li> </ul>					
<b>Recomendaciones de mejora</b>	Se invita al área responsable a tomar en consideración para la formulación de acciones de mejora tanto del resultado promedio de la satisfacción como el de cada uno de los atributos calificados, siendo estos sustancialmente bajos.					

Servicio: 29	Comisiones, desplazamientos y viáticos				N° de calificaciones: 2	
Calidad de la información recibida	Oportunidad en la ejecución de los servicios	Legalidad de normatividad aplicada	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Soporte Tecnológico recibido	Canales de comunicación apropiados	
50%	80%	50%	60%	60%	60%	
<b>Porcentaje de satisfacción de los usuarios internos</b>				<b>60%</b>		
<b>Explica tu calificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programan y cancelan comisiones a discrecionalidad</li> <li>• El nuevo módulo de comisiones y viáticos funciona muy bien y el proceso es fácil de aplicar.</li> </ul>					
<b>Recomendaciones de mejora</b>	Se sugiere al área revisar de manera integral el procedimiento establecido a la luz de los atributos con baja calificación, de esta manera se visualizarán las acciones requeridas para mejorar el servicio.					

<b>Servicio: 21</b>	<b>Incentivos, Estímulos y Reconocimientos</b>			<b>N° de calificaciones: 3</b>	
<b>Calidad de la información recibida</b>	<b>Oportunidad en la ejecución de los servicios</b>	<b>Legalidad de normatividad aplicada</b>	<b>Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió</b>	<b>Soporte Tecnológico recibido</b>	<b>Canales de comunicación apropiados</b>
73%	73%	87%	67%	53%	73%
<b>Porcentaje de satisfacción de los usuarios internos</b>				71%	
<b>Explica tu calificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No se hacen campañas de incentivos, en especial para aquellos funcionarios que día a día se empeñan por hacer su mejor trabajo</li> <li>No se evidencia ejecución importante de acciones orientadas al estímulo e incentivos de los colaboradores en el marco del bienestar que se debe promover al personal más allá de lo reglamentario</li> <li>Oportunidad en las respuestas solicitadas sobre este tema</li> </ul>				
<b>Recomendaciones de mejora</b>	Se recomienda revisar y adelantar acciones en pro de cada uno de ellos atributos calificados.				

<b>Servicio: 13</b>	<b>Gestión de Nómina</b>			<b>N° de calificaciones: 6</b>	
<b>Calidad de la información recibida</b>	<b>Oportunidad en la ejecución de los servicios</b>	<b>Legalidad de normatividad aplicada</b>	<b>Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió</b>	<b>Soporte Tecnológico recibido</b>	<b>Canales de comunicación apropiados</b>
93%	77%	60%	60%	67%	70%
<b>Porcentaje promedio de satisfacción de los usuarios internos</b>				71%	
<b>Explica tu calificación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respecto al proceso de gestión de pagos para contratistas es completamente engorroso e ineficiente. Adicional al diligenciamiento y cargue de la información en el aplicativo SIGA que de por sí cuenta con muchas debilidades, es necesario enviar un Orfeo con la información, adicionalmente cargar la cuenta en el aplicativo SECOP y finalmente radicar original y copia de la documentación física y en Cd. Al contrario de utilizar la tecnología para facilitar el proceso de radicación de cuentas, todos los pasos adicionales hacen que sea ineficiente y no es amigable con el medio ambiente al imprimir y quemar CD.</li> <li>Organizados</li> <li>Es una buena herramienta</li> </ul>				
<b>Recomendaciones de mejora</b>	Este servicio arroja un resultado promedio de satisfacción del usuario interno como regular, lo que invita a la oficina responsable a mejorar la gestión de la nómina desde los cinco atributos calificados entre 60% a 77%. Se sugiere levantar acciones de mejoramiento.				

# 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 GTHF56, 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	(# de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo z / Promedio de trabajadores en el periodo z) x 100.000
Efectividad	Ausentismo por causa medica	Se perdió el X% de días programados debido a ausencias por causa medica durante el periodo	Porcentual	((# de días de ausencia por incapacidad medica laboral en el mes + # de días de ausencia por incapacidad medica común en el mes) / (# de días de trabajo programados x # de trabajadores en el mes)) x 100
Efectividad	Proporción de accidentes mortales	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Porcentual	(# de accidentes de trabajo mortales en el año / # de accidentes de trabajo en el año) x 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 2024 dentro de las estrategias que hacen parte del proceso de Bienestar e Incentivos, entre los meses de febrero a diciembre.

## **ACTIVIDADES ESTRATEGIA: HÁBITOS SALUDABLES**

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
HABITOS SALUDABLES	Clases de rumba y/o clases de bailes
	Clases grupales gimnasio: Cardio Hitt, Circuit Training, Cx Works - Abdomen (Presenciales)
	Club de Nutrición y Alimentación Saludable
	Día Mundial de la Actividad Física
	Jornadas especiales de rumba y/o acondicionamiento físico virtuales para teletrabajadores y trabajadores en casa
	Juegos de la Función Pública
	Pausas activas Saludables
	Programa de acondicionamiento físico Individual (Gimnasio)
	Promoción uso de la bicicleta

	Torneos o actividades deportivas deportivos (Tenis de mesa, Bolos, Natación y/o Voleibol)
--	---

### ACTIVIDADES ESTRATEGIA: EL MINISTERIO EN FAMILIA

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
MINISTERIO EN FAMILIA	Actividades recreativas para niños y adolescentes
	Asesoría de Servicios Caja de Compensación Familiar
	Asesoría de Servicios FNA
	Biblioteca Viajera y Club de Lectura
	Escuela de Familia Saludable
	Día de la mujer
	Día del hombre
	Día de la Madre
	Día del Niño
	Día del Padre
	Emprendimiento Familiar y Navideño Minsalud
	Parejas para la Vida
	Día de la Familia
	Programa de Vivienda
	Mes del Adulto Mayor
	Novena Navideña
Recorrido Navideño	

### ACTIVIDADES ESTRATEGIA: GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
	Actividades Artísticas, Arte y Artesanía (Cine Foro, Manualidades, Show de Talentos, Grupo de Danzas y/o Música)
	Actividad de integración en Halloween
	Día de la secretaria
	Día del Conductor
	Día del Servidor Público
	Cumpleaños servidores públicos

GESTIÓN, INCENTIVOS ESTIMULOS Y RECONOCIMEINTOS (GIER)	Incentivo a Gerentes Públicos
	Programa Orientación al Retiro (Pre-pensionados y Status de pensionados)
	Reconocimiento a la Antigüedad y Mejores servidores públicos
	Responsabilidad Social
	Actividad Adaptación Laboral
	Actividad Cambio organizacional
	Actividad Cultura Organizacional
	Actividad Trabajo en equipo
	Turnos de Descanso
	Encargos
	Reconocimiento en fechas especiales del año y/o día según profesiones.
	Día para recreación por antigüedad quinquenio

## **PLAN DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2024**

### **(Complemento de la Estrategia GIER)**

El Plan de Incentivos del Ministerio de Salud y Protección Social se encuentra dentro del “Programa Entorno Laboral Saludable”, y contempla lo siguiente:

#### **Reconocimiento a la antigüedad laboral:**

El Ministerio de Salud y Protección Social, otorga a los servidores públicos de la entidad un reconocimiento a quienes han cumplido cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y más de treinta (30) años de servicio de manera continua o el acumulado de varios períodos, con la entrega de reconocimientos de antigüedad mediante acto público.

Modalidades: Las modalidades de reconocimiento a la antigüedad laboral son:

#### **Reconocimiento mejores servidores públicos:**

En la vigencia 2024 se efectuará el reconocimiento del periodo evaluado anual del periodo anterior, y se reconoce a los servidores pertenecientes a los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo.

### **Incentivos Grupo de Gestor de Canales de Atención y Peticiones Ciudadanas:**

De acuerdo a la definición de incentivos del Departamento Nacional de Planeación – Programa Nacional del Servicio al Ciudadano, “incentivo” se enmarca formular o fortalecer estrategias que permitan la apropiación de los principios y valores del servicio público y de su impacto en el bienestar de los ciudadanos mediante actividades, charlas y capacitaciones.

De la misma manera indica que, se desarrollarán otros incentivos encaminados a que las entidades diseñen, desarrollen y pongan en funcionamiento prácticas, métodos, herramientas o aplicaciones que mejoren la calidad y efectividad en el servicio.

Adicional que, las entidades deberán crear esquemas de reconocimiento y estímulos especiales dirigidos a los servidores públicos, que permitan destacar sus competencias en materia de atención y servicio al ciudadano, el interés continuo por incrementar sus habilidades y cualificarse, establecimiento de jornadas de capacitación recurrentes y especializadas en Servicio al Ciudadano.

Dado lo anterior, se desarrollarán actividades focalizadas a los servidores del Grupo de Gestores de Canales de Atención y Peticiones Ciudadanas con el fin de incentivar y estimular la labor desarrollada por los colaboradores de los diferentes niveles de atención con el fin de fortalecer la cultura de excelencia del servicio.

### **Incentivos Brigada Minsalud:**

La brigada es beneficiaria de incentivos, tendiendo la posibilidad de exonerarse de compensar tiempo para el disfrute de turnos de descanso en Semana Santa y Navidad, Fin de Año y Año Nuevo y reconocimiento público en el evento que se defina.

### **Incentivo Programa Biciusuarios:**

El programa biciusuarios es un programa que busca incentivar y promover el uso de la bicicleta a los Servidores del Ministerio de Salud y Protección Social generando una cultura consciente que aporte al medio ambiente usando la bicicleta como medio de transporte.

La Resolución No 1806 de 2020 establece las condiciones para validar el otorgamiento del incentivo a los servidores públicos del Ministerio por el uso de la bicicleta, en los términos de la Ley 1811 de 2016.

### **Incentivo de turnos de descanso en fechas especiales:**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015, como parte de los incentivos del Programa de Talento Humano “Entorno Laboral Saludable Sostenible”, los servidores públicos del Ministerio de Salud y Protección Social podrán compensar tiempo laboral con el fin de acceder a turnos de descanso en Semana Santa, Navidad, Fin de Año y/o Año Nuevo.

Aunado a esto, existe el beneficio de exonerarse de compensar el tiempo, cuándo las personas están cobijadas por alguna de las siguientes causales especiales.

### **Incentivo de educación formal:**

A través del Fondo financiero de Minsalud, administrado por el Icetex, se brindan créditos educativos condonables para educación de pregrado y postgrado a servidores públicos según el Reglamento Operativo del Fondo.

### **Reconocimientos a Equipos de Trabajo:**

Según las actividades que se establezcan para determinar cuáles son los equipos de Trabajo que se destaquen, recibirán incentivos por sus contribuciones.

### **Reconocimientos premio a la Innovación Institucional:**

Se entregará incentivos a las mejores innovaciones institucionales que se destaquen como ganadoras en el premio que se realiza anualmente.

### **Incentivo Biciusuarios**

El programa biciusuarios es un programa que busca incentivar y promover el uso de la bicicleta a los Servidores del Ministerio de Salud y Protección Social generando una cultura consiente que aporte al medio ambiente usando la bicicleta como medio de transporte. Así mismo, dentro de la estrategia planeta saludable y hábitos saludable se adelantan actividades y talleres que promueven el uso de la bicicleta a la población de la entidad como medio de transporte alternativo.

## **ACTIVIDADES ESTRATEGIA PLANETA SALUDABLE**

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
PLANETA SALUDABLE	Programa de Biciusuarios
	Caminatas Ecológicas y/o Campamento Ecológico
	Actividades de apoyo al Sistema de Gestión Ambiental

## **CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

Las actividades determinadas en el presente Plan de Bienestar e Incentivos coadyuvan de forma transversal en la generación de condiciones favorables para un Clima Laboral Saludable y una Cultura Organizacional arraigada en el desarrollo positivo de las persona y procesos.

Adicional, por aparte se aplicará la medición del Clima Laboral e identificación de la Cultura organizacional, con acciones de intervención que complementan estos componentes de Clima y Cultura.

## **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 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

Programas / Actividades: Febrero a diciembre de 2024
Dar continuidad a la formación de los funcionarios a través de los recursos gestionados del convenio Icetex Minsalud
Realizar inducción y reinducción 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 2024	1 documento	Plan Estratégico de Talento Humano formulado	Diciembre 2023	Enero 2024
Formular el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024	1 documento	Plan de Previsión de Recursos Humanos formulado	Diciembre 2023	Enero 2024
Formular el Plan Anual de Vacantes 2024	1 documento	Plan Anual de Vacantes formulado	Diciembre 2023	Enero 2024
Formular el Plan Estratégico de Conflicto de Intereses 2024	1 documento	Plan Estratégico de Conflicto de Intereses formulado	Diciembre 2023	Marzo 2024

## 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 2024:

FASE	CRITERIO DE CUMPLIMIENTO	Actividad	Fecha final de cumplimiento	
Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	Informe anual de gestión de Código de integridad en el que se documentan las debilidades y fortalezas a partir de los resultados del Furag	Diciembre de 2024	
	Diagnósticar, a través de encuestas y entrevistas, y si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad, y si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	Aplicar encuesta de Código de Integridad como un capítulo de la encuesta de diagnóstico de necesidades de talento humano		Noviembre de 2024
		Aplicar el test de percepción de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública		Junio de 2024
	Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad y consolidación de las actividades del Código de Integridad.	1. Socialización al equipo de trabajo Integridad. 2. Publicar en la intranet en el microsítio " Integridad y Conflicto de Interés" el informe anual de gestión de código de integridad y conflicto de interés.	Marzo 2024 (Socialización actividades 2° Semestre 2023) Diciembre de 2024	
Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad, divulgar las actividades del Código de Integridad por distintos canales.	Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consolidar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad.	1. Socialización valores de código de integridad en el Boletín "El Saludable" y el canal de Youtube Minsalud es Bienestar 2. Una actividad lúdica recreativa 3. Divulgación video Código Integridad en el boletín El Saludable 4. Formación en Código de Integridad PIC	Enero a Noviembre 2024	
		1. Correo Integridad 2. Informe anual de gestión del Código de Integridad	dic-24	
Realizar la Planeación, ejecución y evaluación de las demás actividades requeridas, contempladas en el autodiagnóstico de integridad		Autodiagnóstico con cumplimiento	Febrero a Noviembre 2024	

## 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 2024

### 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 2024

### 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 2024

### 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
<p><u>Ruta de la Felicidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La felicidad nos hace productivos</li> <li>• Entornos físicos</li> <li>• Equilibrio de vida</li> <li>• Salario emocional</li> <li>• Innovación con pasión</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Plan Institucional de Capacitación. Política de Integridad.</p>
<p><u>Ruta del Crecimiento</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderando talento</li> <li>• Cultura de liderazgo</li> <li>• Liderazgo en valores</li> <li>• Servidores que saben lo que hacen</li> </ul>	<p>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.</p>
<p><u>Ruta del Servicio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al servicio de los ciudadanos</li> <li>• Cultura que genera logro y bienestar</li> </ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos. Plan Institucional de Capacitación.</p>
<p><u>Ruta de la Calidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La cultura de hacer las cosas bien</li> <li>• Hacer siempre las cosas bien</li> <li>• Cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>	<p>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.</p>
<p><u>Ruta de Análisis de Datos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conociendo el talento</li> <li>• Entendiendo personas a través del uso de los datos</li> </ul>	<p>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.</p>

## 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.

<b>Mecanismos de Evaluación</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Responsable</b>
Monitoreo Plan de acción	Trimestral	Subdirector de Gestión del Talento Humano
Subcomité Integrado de Gestión	Trimestral	Subdirector de Gestión del Talento Humano
Seguimiento Indicadores de Gestión	Semestral	Subdirector de Gestión del Talento Humano
Autodiagnóstico GETH	Anual	Subdirector de Gestión del Talento Humano
Autodiagnóstico Integridad	Anual	Subdirector de Gestión del Talento Humano
Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG	Anual	Subdirector 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.