

# Plan Estratégico de Talento Humano 2026

---

Subdirección de Gestión del Talento Humano

Cristhian Ricardo Abello Zapata

María Camila Huertas Capera

Juan Manuel Gomez Prada

Juan Alexander Carrillo Torres

Herson Parra Rojas

Elsa Victoria Alarcón Muñoz

Jaime Flórez Martínez

## Contenido

<b>Introducción .....</b>	4
<b>1 Marco Legal .....</b>	6
<b>2 Marco Estratégico .....</b>	18
2.1 Misión .....	18
2.2 Visión .....	18
2.3 Política SIG .....	18
2.4 Código de Integridad .....	19
2.5 Objetivo institucional .....	19
2.6 Objetivos y acciones estratégicas .....	20
2.7 Misión Gestión del Talento Humano .....	20
2.8 Visión Gestión del Talento Humano .....	21
2.9 Política de Talento Humano .....	21
<b>3 Alcance del Plan .....</b>	22
<b>4 Objetivos del plan .....</b>	23
4.1 Objetivo general .....	23
4.2 Objetivos específicos .....	23
<b>5 Diagnóstico .....</b>	24
5.1 Caracterización .....	24
5.2 Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano .....	33
5.3 Encuesta Ambiente y Desempeño Institucional 2025 .....	36
5.4 Resultados desempeño institucional MIPG .....	43
5.4.1 Resultados Generales MIPG - MSPS .....	43
5.5 Diagnóstico de necesidades del Programa de Talento Humano .....	44
5.6 Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2025 .....	66
<b>6 Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano 2026 .....</b>	72
6.1 Seguridad y Salud en el Trabajo .....	72
6.2 Bienestar e Incentivos .....	75
6.3 Formación y Capacitación .....	80
6.4 Sistema de información de Planeación y Gestión del Talento humano....	83
6.5 Integridad .....	83

6.6	Gestión del Conocimiento y la Innovación .....	84
<b>7</b>	<b>Desarrollo del Plan Estratégico .....</b>	<b>87</b>
<b>8</b>	<b>Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor .....</b>	<b>88</b>
<b>9</b>	<b>Evaluación del Plan.....</b>	<b>90</b>
<b>10</b>	<b>Referencias.....</b>	<b>91</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- 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, Plan de Integridad y conflicto de interés, 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 2025.

# 1 Marco Legal

Norma	Objeto	Artículo	Fuente
Constitución Política de Colombia	Regulación Constitucional de la responsabilidad de los servidores públicos, derecho al trabajo, la libertad de profesión u oficio, debido proceso, derecho de asociación, sindicalización, derechos de la familia, igualdad y protección a la mujer, derecho del trabajador a la capacitación, negociación colectiva	6, 25, 26, 29, 38,39, 42, 43, 48, 53, 54, 55, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130 189 y 209	Asamblea Nacional Constituyente
Plan Global de Acciones para la Salud de los trabajadores (2008-2017)	Señala los Fundamentos para Entornos Laborales Saludables.	Todo	Organización Mundial de la Salud (OMS) Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025	Desarrollar y actualizar instrumentos jurídicos que den seguimiento al cumplimiento de las políticas y las normas técnicas dirigidas a la vigilancia y control de las condiciones que afectan la salud, el bienestar y la vida de los trabajadores	Todo	Organización Panamericana y Organización Mundial de la Salud (OMS)
Crear lugares de Trabajo Saludables y Equitativos para Hombres y Mujeres	Guía para Empleadores y Representantes de los Trabajadores	Todo	Organización Mundial de la Salud (2011).

<p>Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: Oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo</p>	<p>Normas Internacionales del trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.</p>	<p>Todo</p>	<p>Centro Internacional de Formación OIT</p>
<p>Carta Iberoamericana de la función pública (2003)</p>	<p>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</p>	<p>Todo</p>	<p>V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. CLAD y NU (DESA).</p>
<p>Ley 70 de 1988</p>	<p>Se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para el sector público</p>	<p>Todo</p>	<p>Congreso de la República de Colombia</p>
<p>Ley 411 de 1997</p>	<p>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"</p>	<p>Todo</p>	<p>Congreso de la República de Colombia</p>
<p>Ley 489 de 1998</p>	<p>Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la</p>	<p>Todo</p>	<p>Congreso de la República de Colombia</p>

	Constitución Política y se dictan otras disposiciones.		
Decreto-Ley 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Todo	El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública,
Ley 524 de 1999	Aprueba el Convenio Número 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1981	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 909 de 2004	Se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones	Todo. En especial el art. 15, que establece las funciones de las unidades de personal de las entidades	Congreso de la República de Colombia
Ley 951 de 2005	Se crea el Acta de Informe de Gestión para Gerentes Públicos	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	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 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 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 1562 de 2012	Por medio de la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	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 transito	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1821 de 2016	Modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas (70 años)	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1857 de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones	Art. 3	Congreso de la República de Colombia
Ley 1960 de 2019	Modificatoria de la Ley 909 de 2004, el Decreto-	Todo	Congreso de la República de Colombia

	ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones		
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
Ley 2294 de 2023	Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia mundial de la vida	Los relacionados sobre el Sistema de Salud y Protección Social	Congreso de la República de Colombia
Ley 2365 de 2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones	1-20 y 22-24	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 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Todo	Ministerio de la Protección Social
Resolución 72 de 2011	Sobre prima técnica	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Todo	Ministerio de Trabajo
Acuerdo 01 de 2015	Adopta el reglamento de funcionamiento del comité unificado de convivencia laboral en la entidad	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 146 de 2021	Se regula el ejercicio de las prácticas, 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
Resolución 1905 de 2017	Por la cual se adopta la implementación del SGSST en el Ministerio de Salud y	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social

	Protección Social y se dictan otras disposiciones.		
Resolución 0885 de 2021	Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 1905 de 2017 y se establece la Política del SGSST en el Ministerio de Salud y Protección Social.	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 0129 de 2023	Por medio de la cual se adopta la política integral de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en el Ministerio de Salud y Protección Social	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 3077 de 2022	Plan Nacional de SST	Anexo	Ministerio del Trabajo
Resolución 2013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.	Todo	Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Art. 2	Congreso de Colombia
Resolución 0969 de 2019	Por la cual se adopta el Reglamento de la Brigada del Ministerio de Salud y Protección Social	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Circular 12 de 2023	Por la cual se establece la designación de líderes de evacuación	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social

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 2022-2031	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	Congreso de la República de Colombia

		Social	
Acuerdo de París de 2015 (12 de diciembre)	Convención Marco sobre el Cambio Climático	Todo	Naciones Unidas
Resolución 429 de 2016 (17 de febrero)	Adopta la Política de Atención Integral en Salud (PAIS) dirigido hacia la generación de las mejores condiciones de la salud, dentro del marco estratégico y operacional que del MIAS	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Circular 015 de 2016 (8 de marzo)	Lineamientos para incorporar la Política de Atención Integral en Salud (PAIS)	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Decreto 780 de 2016	Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social	Todos	Presidencia de la República Ministerio de Salud y Protección Social
Sentencia T-265 de 2016	Violencia contra la mujer como una violación al derecho internacional de los derechos humanos	Todos	Corte Constitucional
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
Resolución 205 de 2019 (28 de enero)	Se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social

	servidores públicos de carrera administrativa		
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. 20191000000017 (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
Circular Conjunta No. 1000052025 DE 2025	LINEAMIENTOS PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL Y EL BIENESTAR LABORAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR PÚBLICO, EN EL MARCO DEL 28 DE MAYO - DÍA INTERNACIONAL DE LA ACCIÓN POR LA SALUD DE LAS MUJERES, EN CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 43 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA Y EL ACUERDO NACIONAL ESTATAL 2023	Todos	MINISTERIO DEL TRABAJO MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD Departamento Administrativo de la Función Pública
Ley 1960 de 2019 (27 de junio de 2019)	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998	Todos	Congreso de la República de Colombia
Decreto 1009 de 2020 (14 de julio)	Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto	Todos	Presidencia de la República Ministerio de Hacienda y Crédito Público Departamento Administrativo de la Función Pública

Decreto 455 de 2020 (21 de marzo)	Adiciona el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo	Todos	Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública
Resolución 2764 de 2022	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones	Todo	Ministerio del Trabajo
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 001 del 5 de enero del 2026 (En proyección)	Lineamientos básicos de cumplimiento en temas de talento humano, 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/Sistema-integrado/Paginas/SG-SST.aspx>

## 2 Marco Estratégico

---

### 2.1 Misión

El Ministerio de Salud y Protección Social es una entidad pública del nivel central del Gobierno Nacional, rectora del sector salud, encargada formular, adoptar, planificar, organizar, coordinar, dirigir, orientar, ejecutar y evaluar el sistema de salud y protección social, Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos profesionales, en lo de su competencia, en conjunto con las entidades adscritas, que permiten construir y contar con un sistema nacional de salud preventivo, predictivo y resolutivo, accesible, universal, equitativo, incluyente, oportuno, solidario, participativo, de calidad, eficiente, transparente, descentralizado, territorializado e intercultural, obligatorio y sostenible en el tiempo, garantizando el derecho fundamental a la salud y el cuidado de la vida a todas las personas, familias y comunidades que residen en el territorio colombiano.

### 2.2 Visión

El Ministerio de Salud y Protección Social, será reconocido en el 2031 por los habitantes del territorio nacional, los actores del sistema y la comunidad internacional, como la entidad rectora en materia de salud, que garantizara el derecho fundamental de la salud y el cuidado de la vida a todas las personas, familias, y comunidades mediante la consolidación de un sistema de salud, preventivo, predictivo, resolutivo, equitativo, solidario, universal, incluyente, participativo, territorializado, intercultural, accesible, sostenible, eficiente con criterios de calidad y oportunidad.

### 2.3 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.

## 2.4 Código de Integridad

La gestión del talento humano se dirige 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.

## 2.5 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.

## 2.6 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 2: Avanzar en procesos de laboralización con estabilidad, formalización, dignificación, formación permanente y protección del talento humano en salud.

Temática por objetivo estratégico:

2.1 Fortalecer distribución del talento humano en salud, redistribución de competencias y trabajo decente.

**2.2 Fortalecer procesos de Cualificación y gestión del talento humano.**

2.3 Fortalecer Política integral de trabajo digno y decente para el talento humano en salud.

## 2.7 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.

## 2.8 Visión Gestión del Talento Humano

En el 2030 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.

## 2.9 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

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

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

*Fuente: SGTH – Matriz Planta de Personal*

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>

*Matriz Planta de Personal Fuente: SGTH – Corte a 16/12/2025*

De los 728 empleos que componen la planta de personal del MSPS se encuentran provistos 627 empleos, lo que equivale a un 86% de provisión de la planta. Es decir que al 20 de diciembre de 2024 se encontraban vacantes 101 empleos (14%).



Fuente: Planta de Personal Fuente: SGTH – Corte a 16/12/2025

#### Planta de personal provista por género

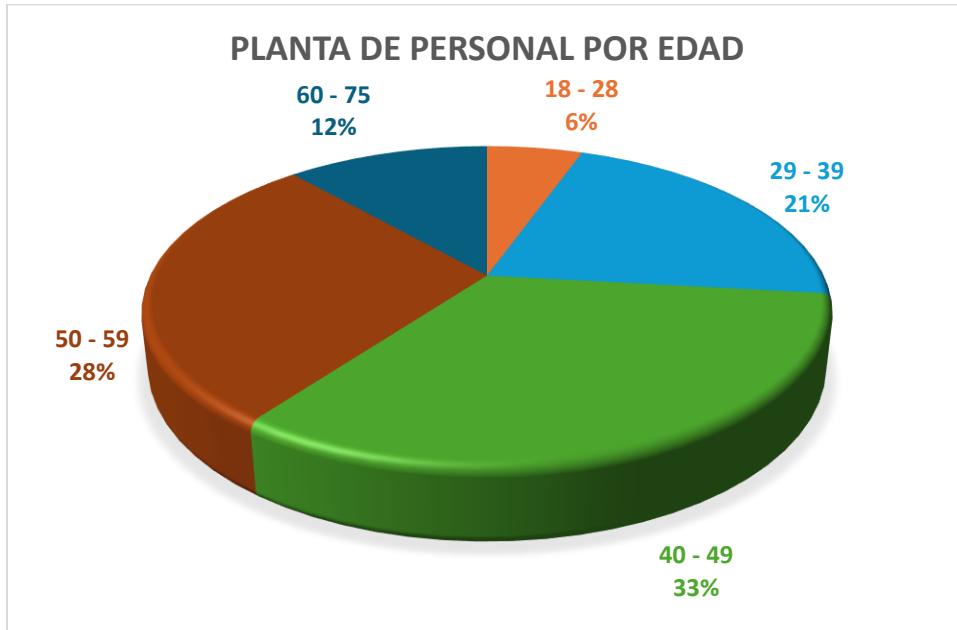


Fuente: Planta de Personal Fuente: SGTH – Corte a 16/12/2025

#### 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 33% de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un 5% y se encuentra entre 18 y 28 años, sigue con el 11% la población entre 60 y 75 años, con un 21% se encuentra la población entre 29 y 99 años y el restante 28% entre 50 y 59 años.

Rango de Edad	18 - 28	29 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 75	Total
Cantidad	34	134	209	178	72	627
%	5%	21%	33%	28%	11%	100%



Fuente: Planta de Personal Fuente: SGTH – Corte a 16/12/2025

#### 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 siguiente gráfica se reflejan 34 servidores vinculados en edades entre 18 y 28 años; que representan el 5% del total de la planta provista del MSPS.

Según el nivel jerárquico, el 56% se encuentran en el nivel asistencial.

ASISTENCIAL	TECNICO	PROFESIONAL	TOTAL
19	10	5	34
56%	29%	15%	100%



Fuente: Planta de Personal Fuente: SGTH – Corte a 16/12/2025

#### Planta de personal provista por antigüedad

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la matriz se destaca que el 70% de la planta provista tiene una antigüedad menor o igual 10 años, distribuida de la siguiente manera: El 37% se encuentra en el rango de 0 a 5 años y el 33% llevan vinculados entre 6 y 10 años. El 30% restante, se distribuye en servidores que llevan 11 años o más, siendo en mayor cantidad de servidores en un 16% entre 11 y 15 años, seguido del 5% entre los 26 a 30 años y el 1% los de más de 40 años de servicio.

0 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	> 40	TOTAL
235	204	103	21	10	30	10	9	5	627
37%	33%	16%	3%	2%	5%	2%	1%	1%	100%

Fuente: Planta de Personal Fuente: SGTH – Corte a 16/12/2025

#### Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel de educación de los servidores del MSPS, el 39 % de los servidores posee formación académica con especialización, siendo el nivel educativo más representativo, el 21% posee formación con maestría, el 14% de los servidores posee formación académica profesional, el 4% como tecnólogo, el 4% como técnico, el 17% como bachiller/otros y el 1% con nivel académico con doctorado.

Nivel Académico	Cantidad	%
Especialización	246	39%
Maestría	130	21%

Bachiller/otro	108	17%
Profesional	89	14%
Tecnólogo	27	4%
Técnico	23	4%
Doctorado	4	1%
<b>Total</b>	<b>627</b>	<b>100%</b>

Fuente: Planta de Personal Fuente: SGTH – Corte a 16/12/2025



#### Planta de personal provista por nivel jerárquico

El nivel jerárquico con mayor representación en el MSPS es el nivel profesional con un 55%, seguido por el nivel asistencial con un 21%, nivel técnico con el 10%, nivel asesor con el 9% y un 4% para el nivel directivo.

Nivel Jerárquico	Cantidad	%
DIRECTIVO	25	4%
ASESOR	59	9%
PROFESIONAL	347	55%
TECNICO	65	10%
ASISTENCIAL	131	21%
<b>TOTAL</b>	<b>627</b>	<b>100%</b>



Fuente: Planta de Personal Fuente: SGTH – Corte a 16/12/2025

#### Planta de personal provista por denominación de empleo

La planta de personal provista está conformada en un 55% por servidores de carrera, seguidos por los servidores de libre nombramiento y remoción, los provisionales y los servidores provisionales temporales que representan el 15% cada uno, del total de la planta.

TIPO DE NOMBRAMIENTO	CARRERA	LNYR	PROVISIONAL	PROVISIONAL-TEMPORAL	TOTAL
CANTIDAD	346	94	95	92	627
%	55%	15%	15%	15%	100%



Fuente: Planta de Personal Fuente: SGTH – Corte a 16/12/2025

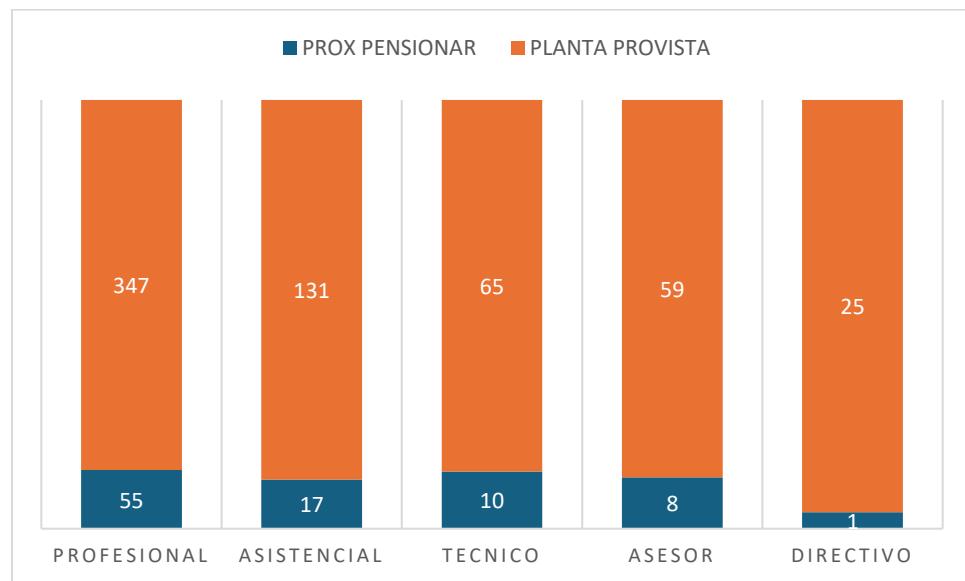
#### Planta de personal provista Vs. Servidores próximos a pensionarse

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

Del total de servidores próximos a pensionarse (91), corresponde el 9% al nivel jerárquico Profesional con 55 servidores, seguido del nivel Asistencial con 17 servidores representando el 3%, nivel Técnico con 10 servidores con el 2% y el nivel Asesor con 8 servidores con el 1%.

NIVEL JERARQUICO	PROX PENSIONAR	PLANTA PROVISTA	% SOBRE PROVISTOS
PROFESIONAL	55	347	9%
ASISTENCIAL	17	131	3%
TECNICO	10	65	2%
ASESOR	8	59	1%
DIRECTIVO	1	25	0%
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>627</b>	<b>15%</b>

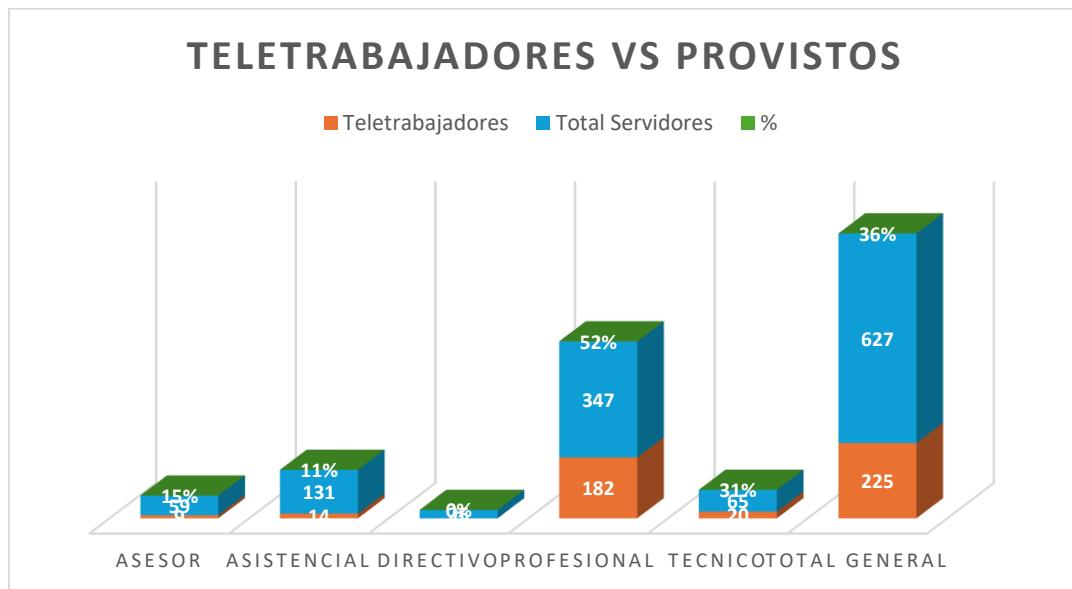
Fuente: Planta de Personal Fuente: SGTH – Corte a 16/12/2025



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

En la actualidad el Ministerio de Salud y Protección Social cuenta con 225 teletrabajadores que representan el 36% de la planta provista.

El nivel más representativo es el Profesional, en donde el 52% de los servidores (182), son teletrabajadores, seguido por el nivel técnico con un 31%, nivel asesor con un 15% y nivel asistencial con un 11%.



Fuente: Planta de Personal Fuente: SGTH – Corte a 16/12/2025

## 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 con el nivel jerárquico así: 8 en el nivel profesional y 1 en el nivel técnico.



*Fuente: Planta de Personal Fuente: SGTH – Corte a 16/12/2025*

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

- La planta provista equivale al 86% de la planta total del MSPS.
- 62% de la planta provista pertenece al género femenino.
- 33% se encuentra en el rango de edad entre los 40 – 49 años
- En línea con la política de Estado joven, el 5,4% de la planta provista se encuentra entre los 18 y 28 años. De los 34 jóvenes, el 56% se encuentra en el nivel asistencial
- 37% de los servidores se encuentran en un rango de antigüedad entre 0 y 5 años.
- 39% de la planta se encuentra en nivel de formación educativa en el grado de especialización.
- 55% se encuentra en el nivel jerárquico profesional.
- 55% son servidores de carrera administrativa.
- 15% de los servidores hacen parte del programa de orientación al retiro, siendo el nivel jerárquico Profesional, el más representativo.
- 36% de los servidores son teletrabajadores.
- 1% de los servidores se encuentran en la modalidad de trabajo en casa.

## ACCESO A PERSONAS CON DISCACIDAD Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO JUVENIL

En cumplimiento de las disposiciones previstas por la Ley 2418 de 2024 en lo que refiere al acceso, permanencia y condiciones equitativas para personas con discapacidad en la Administración Pública, el Ministerio de Salud y Protección Social propenderá por:

1. Aplicar las medidas afirmativas en los procesos de selección: Para estos efectos, una vez el Ministerio de inicio en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) al concurso de acceso y ascenso a la carrera administrativa, implementará medidas que garanticen la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad, tales como ajustes razonables en las pruebas, herramientas y facilidades en todas las etapas del concurso, que eliminan las barreras en su participación.
2. Reservas de empleos para personas con discapacidad: Identificadas las vacantes definitivas a proveer a través de concurso de mérito finalizada la vigencia 2025, se reservó un el 7% de los empleos reportados a la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en modalidad de ingreso y de ascenso para personas con discapacidad.

En el mismo sentido se adoptarán las siguientes medidas para eliminar barreras de empleabilidad de los jóvenes entre 18 y 28 años, en cumplimiento de lo señalado por la Ley 2214 de 2022:

1. En el marco del Rediseño Institucional que se encuentra adelantando la entidad, se dispuso la creación de empleos que no requieren de experiencia que permitan el acceso a jóvenes a su primer empleo en los niveles (asistencial, técnico y profesional), esto a través de la modificación de la estructura de la Entidad y el consecuente ajuste del manual de funciones y competencias laborales.

## 5.2 Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano

Se adelantó el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano del Ministerio en 2025 usando la herramienta del Departamento Administrativo de la Función Pública dispuesta para tal final. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Puntaje Final: 89,6 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

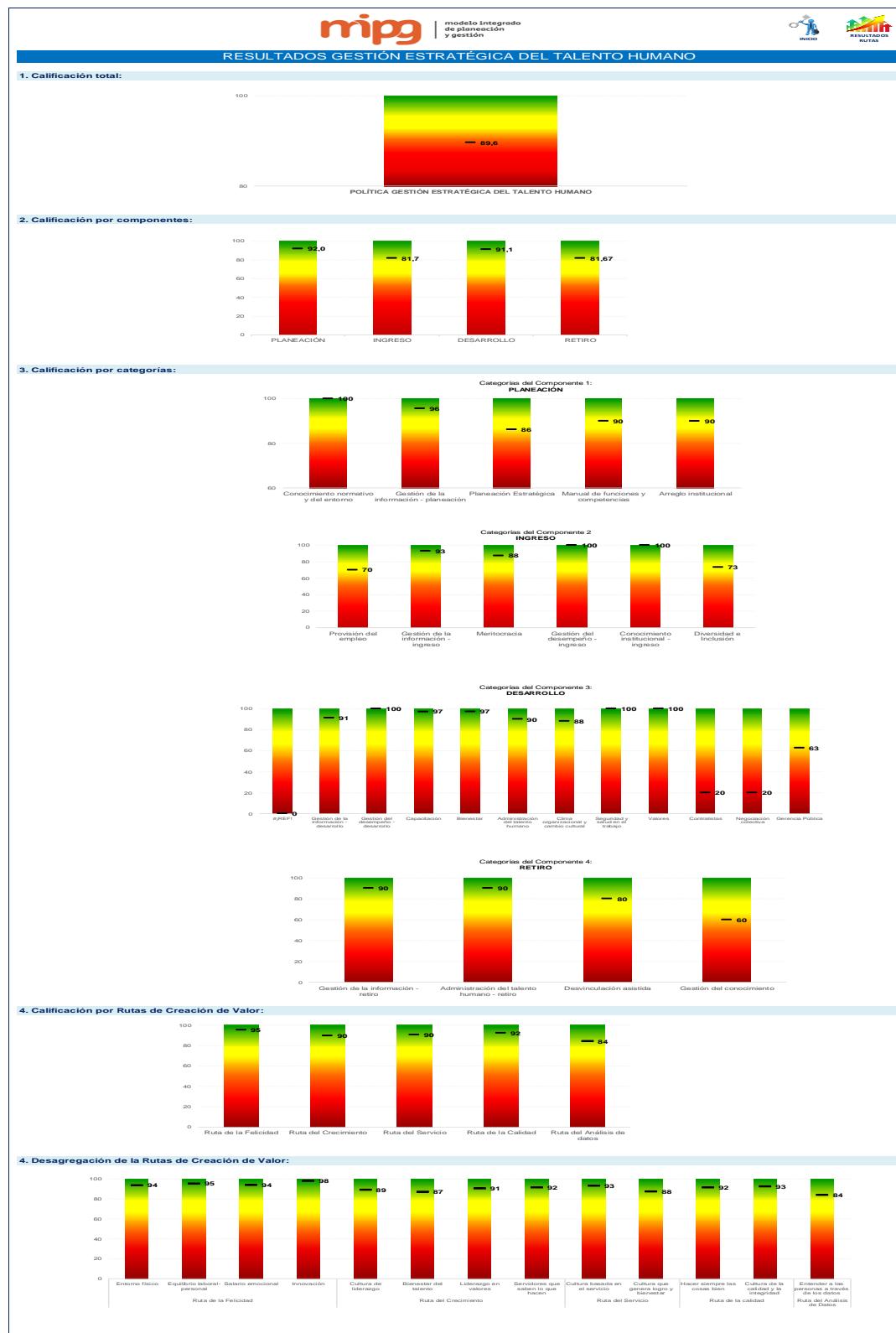


modelo integrado  
de planeación  
y gestión

 INICIO
 GRÁFICAS
 DISEÑO DE  
ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO				
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>95</b>	RUTA DE LA FELICIDAD  La felicidad nos hace productivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</li> <li>- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</li> <li>- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</li> <li>- Ruta para generar innovación con pasión</li> </ul>	<b>94</b> <b>95</b> <b>94</b> <b>98</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>90</b>	RUTA DEL CRECIMIENTO  Liderando talento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</li> <li>- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro</li> <li>- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</li> <li>- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen</li> </ul>	<b>89</b> <b>87</b> <b>91</b> <b>92</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>90</b>	RUTA DEL SERVICIO  Al servicio de los ciudadanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio</li> <li>- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar</li> </ul>	<b>93</b> <b>88</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>92</b>	RUTA DE LA CALIDAD  La cultura de hacer las cosas bien	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"</li> <li>- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>	<b>92</b> <b>93</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>84</b>	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS  Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>84</b>

Fuente: Formato autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano 2025



## 5.3 Encuesta Ambiente y Desempeño Institucional 2025

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.

La Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional y Departamental– EDI-EDID es una operación estadística dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional, gobernaciones, y alcaldías de las ciudades capital de departamento. Indagan la percepción de los servidores públicos en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales trabajan, como una aproximación para la medición de la administración pública del país.

Las encuestas se realizaron anualmente desde el año 2009, hasta el año 2018 en el caso de la encuesta departamental y 2019 para el orden nacional. Entre 2020 y 2021, con la participación del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Departamento Nacional de Planeación se revisó el contenido de la encuesta, buscando articular la información producida por la EDI-EDID con mediciones similares realizadas internacionalmente con el referente de la Encuesta global de funcionarios públicos, a cargo del Bureaucracy Lab del Banco Mundial.

A partir de este ejercicio, desde 2021, la medición se ha enfocado particularmente en los temas relacionados con la experiencia personal y laboral de los servidores públicos, especialmente en el contexto de los cambios que para el empleo público significó la pandemia del covid-19, incorporando aspectos relacionados con el teletrabajo.

En 2025, participaron servidores públicos del orden nacional, de las gobernaciones y alcaldías de ciudades capital de departamento, así como el Distrito Capital. Dentro de la muestra se incluyeron servidores en provisionalidad, carrera administrativa y libre nombramiento y remoción; con un tiempo de servicio superior a seis meses y que laboran en la sede principal de la entidad.

La recolección de información se realizó del 14 de julio al 28 de septiembre de 2025. En total participaron 38.167 servidores públicos, de los cuales 26.742 son del orden nacional (201 organizaciones estatales del nivel central, universidades públicas y corporaciones autónomas regionales) y 11.425 de las 32 gobernaciones, 30 alcaldías y el Distrito Capital (Alcaldía Mayor de Bogotá y 13 secretarías distritales).

El informe presenta los principales resultados de la encuesta 2025 para las organizaciones del orden nacional, las gobernaciones y las alcaldías. La información está organizada en los siguientes temas:

- Experiencia personal de trabajo.
- Experiencia de trabajo remoto.
- Gestión del talento humano
- Uso de tecnología e información.
- Gestión de la entidad.
- Rendición de cuentas.
- Prevención de prácticas irregulares.

## Principales resultados

### Ambiente Institucional

#### Experiencia personal de trabajo

Se indagó a los servidores públicos sobre aspectos de su experiencia laboral en las entidades en las que trabajan. A continuación, se presentan los resultados de su percepción sobre la labor que realizan y sobre el balance entre su trabajo y diferentes ámbitos de su vida.

En relación con las actividades que realizan los servidores en su trabajo, el 97,0% en el orden nacional, el 95,7% en las gobernaciones y el 96,1% en las alcaldías estuvo de acuerdo en que tiene las competencias necesarias para cumplir con su trabajo efectivamente. En contraste, los mayores niveles de acuerdo se presentaron frente a la afirmación estoy conforme con la carga laboral asignada en el orden nacional (73,6%), y recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente, con 68,1% en las gobernaciones y 69,9% en las alcaldías. (Ver anexo capítulo C para orden nacional, gobernaciones y alcaldías).

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo\* con los siguientes enunciados sobre las actividades que realizó en la entidad en los últimos doce meses.

Total orden nacional, gobernaciones y alcaldías. 2025

Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2025-2024
Tengo las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente.	97,0 95,7 96,1	0,5 0,2 -0,1
Correspondieron con las funciones de mi cargo.	90,9 89,7 90,8	1,3 0,1 0,3
Contribuyeron a mi crecimiento profesional.	88,3 89,1 89,2	1,9 0,6 0,4
Estimularon mi capacidad de innovación.	78,0 77,0 77,8	2,5 1,5 0,3
Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente	74,7 68,1 69,9	0,9 2,4 0,9
Estoy conforme con la carga laboral asignada.	73,6 75,6 76,9	2,2 2,5 0,4

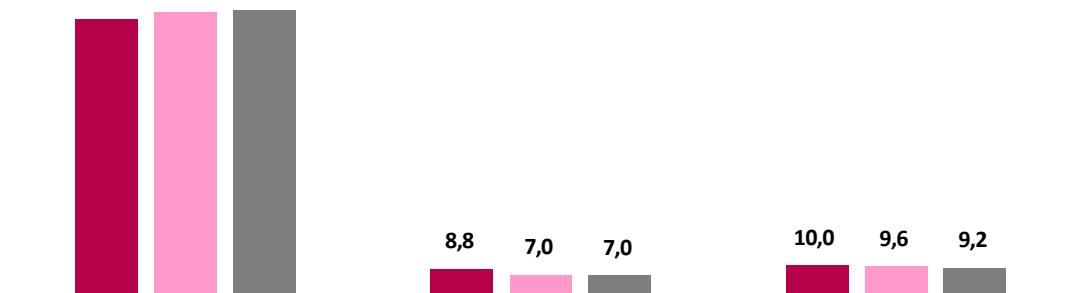
Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.

Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones, 10.941 alcaldías  
Nota: Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Frente a la valoración que tienen los servidores acerca del balance entre su vida personal, laboral y familiar, el mayor porcentaje de quienes reportan que su trabajo les permite mantener en equilibrio estos aspectos de su vida, se encuentra en las alcaldías (83,9%) seguido de las gobernaciones (83,4%) y finalmente los servidores del orden nacional (81,3%). (Ver anexo capítulo C para orden nacional, gobernaciones y alcaldías).

Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.

Total orden nacional, gobernaciones y alcaldías. 2024



Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.

Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones, 10.941 alcaldías  
 Nota: Opción única respuesta

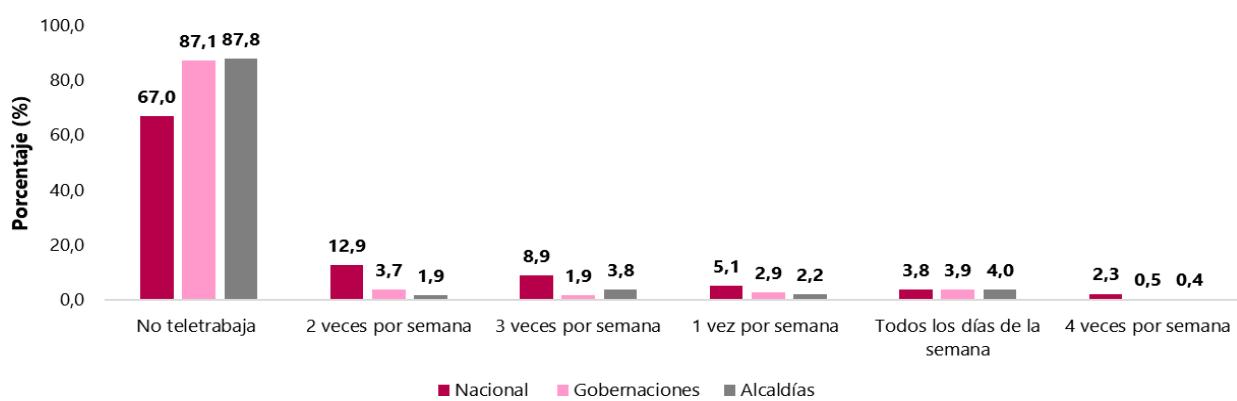
Las alcaldías registran el mayor porcentaje de acuerdo con la afirmación he tenido el tiempo suficiente para compartir con mis familiares o seres queridos (78,7%), seguidas por las gobernaciones (77,6%) y el orden nacional (75,6%). En contraste, son los servidores de las gobernaciones quienes presentan el mayor porcentaje de acuerdo con la afirmación he tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo (21,9%), seguidos por los de las alcaldías (21,6%) y los del orden nacional (21,1%) (Gráfico 4). (Ver anexo capítulo C para nivel nacional, gobernaciones y alcaldías).

#### Experiencia de teletrabajo

El análisis de la modalidad de trabajo durante los últimos tres meses muestra que la mayoría de los servidores públicos no teletrabaja. En el orden nacional, el 67,0% desempeñó sus funciones exclusivamente de manera presencial, proporción que aumenta al 87,1% en las gobernaciones y al 87,8% en las alcaldías. Entre quienes sí teletrabajaron, en el orden nacional la frecuencia más común fue de dos veces por semana (12,9%), mientras que en las gobernaciones y en las alcaldías predominó el teletrabajo todos los días de la semana, con un 3,9% y un 4,0%, respectivamente. (Ver anexo capítulo C para nivel nacional, gobernaciones y alcaldías).

Porcentaje de servidores(as) según su modalidad de trabajo principal durante los últimos tres meses.

Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías. 2025



Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.

Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones, 10.941 alcaldías  
 Nota: Opción única respuesta

Entre los servidores que teletrabajan en el orden nacional, los sectores con los mayores porcentajes de teletrabajo en los últimos tres meses fueron minas y energía (86,1%), seguidos por los organismos autónomos (81,7%) y el sector de tecnologías de la información y las comunicaciones (70,2%). En contraste, los porcentajes más bajos se registraron en los sectores de igualdad y género (3,7%), organización electoral (4,2%) y defensa nacional (7,0%). (Gráfico 6). (Ver anexo capítulo C para nivel nacional).

Porcentaje de servidores(as) con modalidad de trabajo teletrabajo durante los últimos tres meses.

Total orden nacional y sectores administrativos. 2025

Porcentaje de servidores que se encuentran en teletrabajo durante los últimos tres meses	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2025-2024
Minas y Energía	86,1	-2,9
Organismos Autónomos	81,7	1,3
Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	70,2	10,1
Hacienda y Crédito Público	65,9	-6,7
Ambiente y Desarrollo Sostenible	58,5	0,6
Comercio Industria y Turismo	55,3	-5,6
Estadísticas	48,3	5,7
Inclusión Social y Reconciliación	42,3	2,7
Agricultura y Desarrollo Rural	39,5	13,8
Ciencia y Tecnología	39,1	8,8
Deporte	38,7	31,5
Salud y Protección Social	37,4	-1,3
Educación Nacional	36,5	-9,4
<b>Total Nacional</b>	<b>34,0</b>	<b>-0,6</b>
Vivienda, Ciudad y Territorio	31,0	-1,4
Cultura	30,5	-1,9
Función Pública	30,2	-22,3
Presidencia de la República	29,8	5,8
Interior	24,9	7,0
Transporte	24,7	-6,9
Justicia y del Derecho	24,3	-2,5
Rama Legislativa	22,8	-3,0
Trabajo	20,7	9,1
Organismos de Control	20,7	0,0
Rama Judicial	19,1	-2,6
Entes universitarios autónomos	19,0	-3,3
Planeación	16,0	-1,0
Relaciones Exteriores	11,4	-2,3
Corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible	10,0	-0,1
Defensa Nacional	7,0	-1,8
Organización Electoral	4,2	-1,1
Igualdad y género	3,7	-3,2

Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.

Población de referencia: 21.252 servidores del orden nacional. Nota: Opción única respuesta.

En el total de las gobernaciones, los mayores porcentajes de servidores en modalidad de teletrabajo durante los últimos tres meses se registraron en Antioquia (31,4%), Cauca (17,6%) y Nariño (17,4%). Por otro lado, la gobernación de Putumayo reportó el porcentaje

más bajo, con 1,0%, seguida de Caquetá (4,0%) y Vaupés (4,3%) en modalidad de teletrabajo. (Ver anexo capítulo C9 para gobernaciones).

Porcentaje de servidores(as) con modalidad de teletrabajo durante los últimos tres meses.  
Total gobernaciones.

2025

Porcentaje de servidores que se encuentran en teletrabajo durante los últimos tres meses	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2025-2024
Antioquía	31,4	6,2
Cauca	17,6	-3,4
Nariño	17,4	-5,2
La Guajira	17,0	-4,1
Bolívar	16,2	-0,5
Magdalena	14,9	-0,1
Valle del Cauca	14,7	3,5
Guainía	14,4	-4,5
Guaviare	14,2	5,5
Sucre	13,6	-0,8
Tolima	13,2	1,2
<b>Total Gobernaciones</b>	<b>12,9</b>	-0,3
Atlántico	12,7	0,6
Amazonas	12,2	-7,8
Quindío	12,1	3,2
San Andrés	11,8	-2,3
Vichada	10,9	-5,5
Córdoba	10,4	0,3
Risaralda	9,9	5,0
Casanare	9,3	2,1
Meta	9,3	5,1
Boyacá	8,4	-0,5
Arauca	7,8	-1,5
Cundinamarca	7,5	-6,5
Chocó	7,0	-3,8
Huila	6,6	-7,2
César	6,2	-2,6
Norte de Santander	5,6	0,0
Caldas	5,4	1,3
Santander	5,0	1,3
Vaupés	4,3	1,6
Caquetá	4,0	-5,3
Putumayo	1,0	-4,6

Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.

Población de referencia: 1.334 servidores de gobernaciones. Nota: Opción única respuesta.

Para el total de alcaldías, el mayor porcentaje de servidores con modalidad de teletrabajo en los últimos tres meses se presentó en Bogotá con 48,0%, Mitú con 20,8% y en Medellín con 19,4%. En la alcaldía de Puerto Carreño, ningún servidor reportó tener modalidad de trabajo remoto. (Gráfico 8) (Ver anexo capítulo C para alcaldías).

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo\* con los siguientes enunciados sobre su experiencia de teletrabajo.

Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías. 2025

Frente al teletrabajo, indique hasta qué punto está de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes afirmaciones:	Porcentaje %	Diferencia puntos porcentuales 2025-2024
Soy más productiva/o cuando teletrabajo que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual).	69,1 59,2 56,4	1,2 -0,3 2,5
Mi entidad brinda los servicios y recursos necesarios para apoyar mi salud mental mientras teletrabajo.	66,6 52,9 59,3	3,2 7,5 3,0
Cuando teletrabajo, me siento sola/o y desconectada/o de mis colegas.	8,9 18,4 14,3	-0,9 2,5 -1,3
Me siento más ansiosa/o teletrabajando que en la oficina (o mi lugar de trabajo habitual).	5,1 17,1 12,3	-1,3 1,0 -4,3
Estoy más distraída/o de mis deberes laborales en el lugar donde desarrollo el teletrabajo (o mi lugar de trabajo habitual).	4,7 17,0 11,4	-0,7 2,8 -1,9
Mi salud física ha empeorado desde que teletrabajo.	3,9 9,0 8,5	-0,6 1,5 -0,1

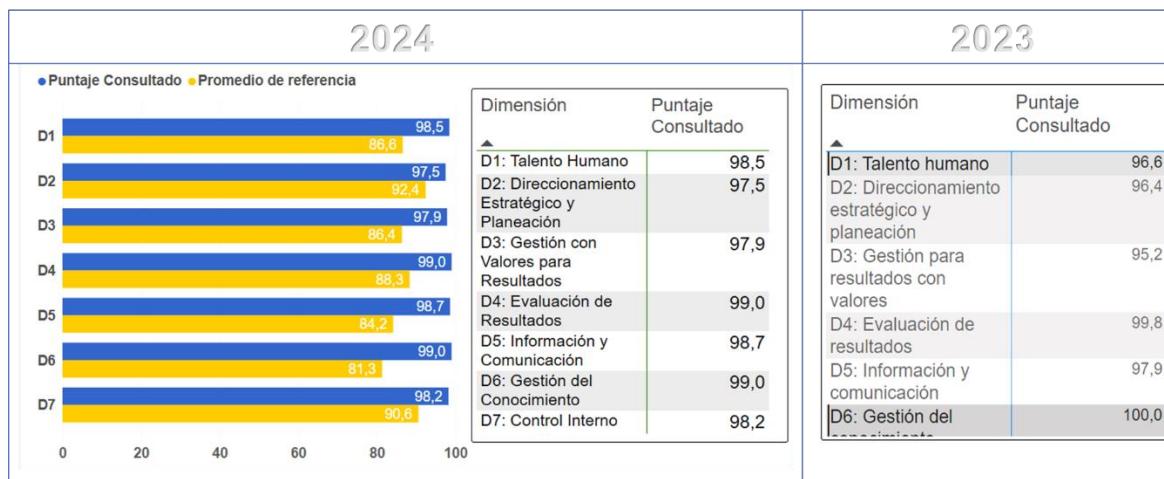
Fuente: DANE, EDI – EDID 2025.

Población de referencia: 21.252 servidores del orden nacional; 1.334 gobernaciones, 1.333 alcaldías Notas: incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

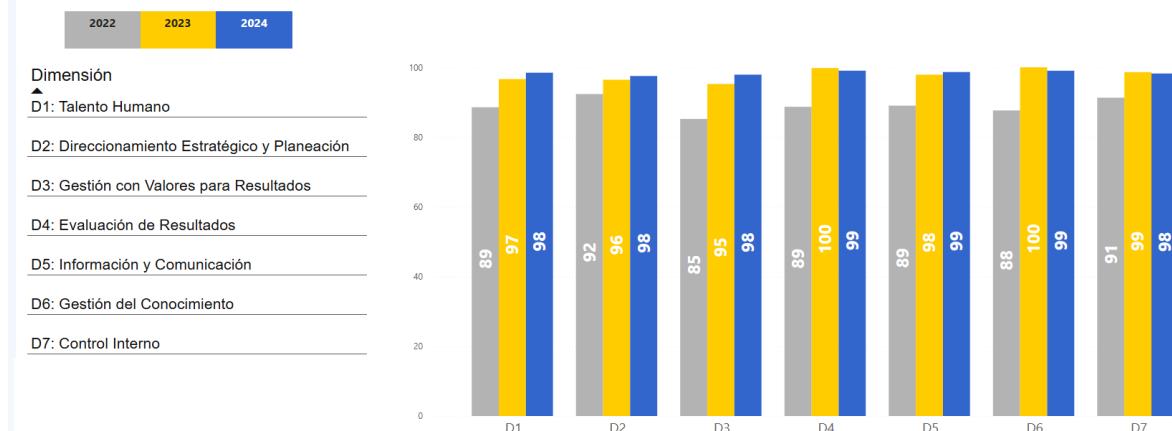
Pregunta no incluye a quienes respondieron que había ido a trabajar presencialmente todos los días de la semana

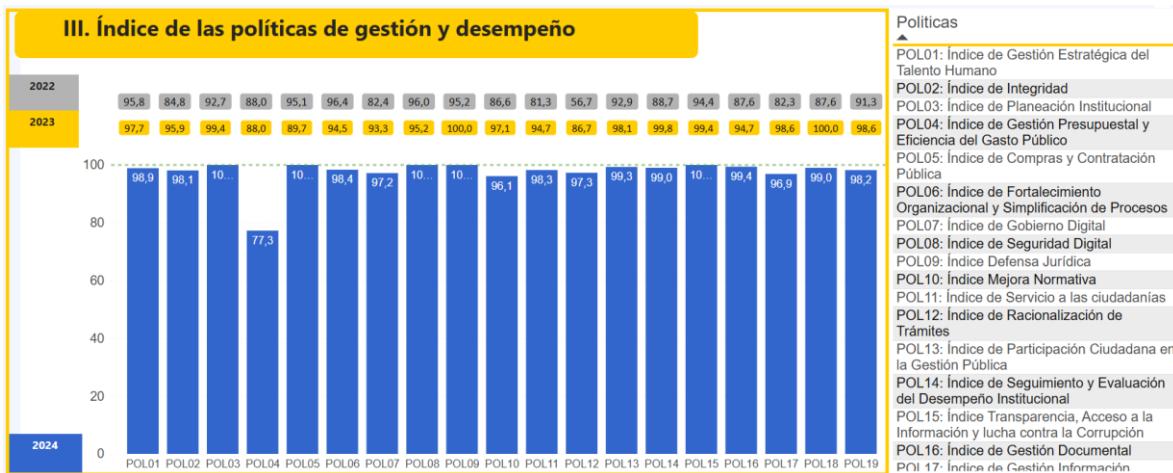
## 5.4 Resultados desempeño institucional MIPG

### 5.4.1 Resultados Generales MIPG - MSPS



#### II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño





## 5.5 Diagnóstico de necesidades del Programa de Talento Humano

### Formación

El proceso de Formación y Capacitación para ser ejecutado en la vigencia 2026, partió de un diagnóstico en el que se tuvieron en cuenta los siguientes insumos que aportaron directamente las personas o lineamientos a saber, así:

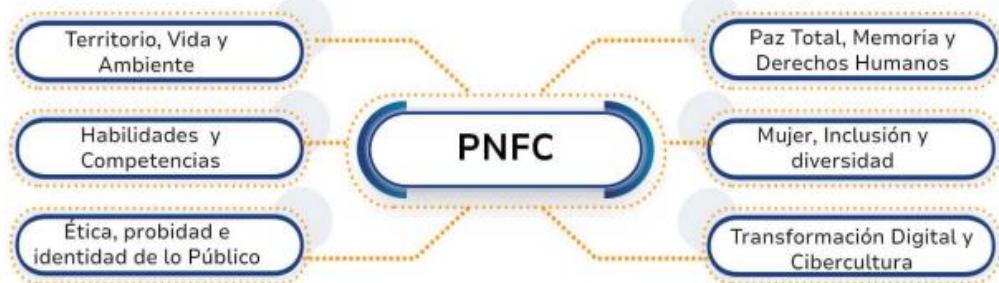
### NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ORIGINADAS EXTERNAMENTE

#### Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030: Ejes temáticos

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 (PNFC 2020 – 2030), establece los siguientes 6 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” (...)*



**Fuente:** Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030

Según lo anterior, se revisó la pertinencia y se analizaron las temáticas contenidas en estos ejes, y se determinó priorizar para incluir en el PIC 2026.

## Capacitación para la Alta Gerencia

Se contemplan los lineamientos establecidos en el apartado “Líneas del programa de Formación, Capacitación e Inducción para la Alta Gerencia y Directivos del Estado”, en los cuales se resalta la importancia que tienen los roles y su impacto en el desarrollo de las funciones de cada dependencia. Por una parte, se tiene en cuenta el programa de Inducción a la Alta Gerencia ofrecido por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, con el fin de afianzar y aplicar los diferentes saberes del rol. En cuanto a temáticas puntuales para construir los temas de las formaciones, se plantean las siguientes líneas de trabajo:

- **Habilidades para la Alta Dirección Pública:** Contenidos dirigidos a fortalecer las capacidades gerenciales. Del análisis de necesidades, los temas que más se ajustan a las necesidades son:
  - **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.**
  - **Habilidades Gerenciales y Directivas.**

### **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: (...)"*

- *Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social*
- *El código de integridad, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.*
- *Transparencia y derecho de acceso a la información pública*
- *Política de servicio al ciudadano*
- *Temas de archivo y gestión documental*
- *Seguridad digital*
- *La generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística*
- *Temas de género*
- *Curso lenguaje claro DNP"*

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 – 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 y 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:



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

En el marco de la Circular No. 100-003-2024 de función pública cuyo propósito es "solicitud inclusión en planes institucionales de formación y capacitación del cumplimiento de los acuerdos de paz, las recomendaciones de la comisión de la verdad y las sanciones restaurativas de la jurisdicción especial para la paz" enmarcado en el "Eje

*número 1", la paz total, la memoria y los derechos humanos".* La entidad incluirá dentro del plan institucional de capacitación temas alineados a la paz generando espacios de reflexión y actualización.

Se tendrán en cuenta las jornadas de formación y capacitación que sean emitidas por directivas presidenciales o por gobiernos locales.

## **NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ORIGINADAS INTERNAMENTE**

El Ministerio de Salud y Protección Social contemplará lo establecido 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".*

### **Necesidades de capacitación Minsalud.**

De acuerdo con los diferentes enfoques en cuanto a la recolección, análisis y posterior consolidación de la información, se proponen tres tipos de categorías para la clasificación de las necesidades de capacitación, de acuerdo con su grado de relevancia con los objetivos del PIC, con la prioridad de la entidad y también por el grado de misionalidad, es decir, su relación con las funciones y elementos constitutivos, estratégicos y organizacionales del Ministerio. Sin embargo, toda la información obtenida desde los diferentes mecanismos e instrumentos es de suma importancia para los objetivos del presente Plan Institucional y se

contemplará en las instancias o en los momentos en que llegasen a ser considerados a través de requerimientos o de acuerdo con los diseños de contenidos de cada escenario de capacitación. En este sentido, se proponen tres tipos de necesidades que ayudan al diseño final de las temáticas del presente PIC 2026:

**1. Necesidades prioritarias:** Son aquellas temáticas de mayor demanda y tendencia, que obtuvieron indicadores de frecuencia altos en la encuesta diagnóstica de necesidades respecto a otros ítems. Se relacionan con aspectos contemplados en la misión y visión del ministerio, manual de funciones, equipos de trabajo, normatividad y gestión, en las actividades laborales en donde se requieren fortalecer las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes de los funcionarios. Son necesidades que ayudan a identificar mejoras en el desempeño laboral de los Servidores (as) Públicos (as) y que permiten una mejor adaptación en el entorno laboral encaminados al Fortalecimiento en los planes y metas institucionales, mejora de indicadores y sentido de pertenencia con la entidad.

**2. Necesidades complementarias:** Son el tipo de necesidades que hacen parte también de las diferentes labores y que en ocasiones contemplan aspectos misionales, teniendo como referente que su demanda no es tan alta y cuyas temáticas pueden contemplarse como subtemas o subcategorías que ayudan a consolidar el Plan Institucional de Capacitación.

**3. Necesidades esporádicas/residuales:** Son solicitudes que responden a visiones particulares de una dependencia, donde la demanda es relativamente baja y cuya especificidad técnica responde a temáticas que guardan escasa o nula relación con los objetivos del PIC o del ministerio. Estas necesidades podrán ser tenidas en cuenta como subtemas o en el caso que ameriten, como temas principales de solicitudes específicas, de acuerdo con el grado de importancia que se llegase a presentar.

A través de la técnica cualitativa del análisis de contenido, se revisaron las diferentes solicitudes comprendidas en temas, títulos de cursos o programas de formación, análisis de carencias de las dependencias y/o información sugerida como necesidad de capacitación. Luego, se ajustaron las categorías con base en el análisis cuantitativo de frecuencias

para de esta manera establecer los temas principales con los cuales se buscará el cumplimiento de los objetivos del PIC.

Una vez se tienen estas referencias conceptuales y metodológicas para el análisis de la información, se identificaron las siguientes necesidades de capacitación para el año 2026, utilizando los siguientes medios para este fin:

**1. Consulta a Directivos y Grupos de valor:** Como primera medida, para la identificación interna de necesidades de capacitación se envió un correo electrónico a los Directivos (as) y Jefes el 19 de noviembre de 2025 (ver imagen):

**Imagen.** Correo enviado a Directivos (as) y Jefes.

Reporte de necesidades, temáticas Plan Institucional de Capacitación 2026 - Directivos (as) y Jefes Mensaje (HTML)

Archivo Mensaje Ayuda ¿Qué desea hacer?

Ignorar Eliminar Archivo Responder Reenviar Reunión Mi + Reunión

Correo no deseado Eliminar Responder Reenviar Reunión Mi + Reunión

compartir con Teams Teams Proyectos y más... Al jefe Correo electrónico. Listo

Más... Reenviar y más... Crear nuevo

Mover Reglas OneNote

Mover como Acciones

Asignar directiva Marcar como Seguimiento

Mover no leído Etiquetas

Buscar Relacionadas

Traducir Seleccionar

Leer en voz alta Zoom

Voz Idioma

smartContractAI Add-in

Capilot Viva Insights Complemento

Reporte de necesidades, temáticas Plan Institucional de Capacitación 2026 - Directivos (as) y Jefes

Sergio Eduardo Bobadilla Cruz

Para: Cristhian Ricardo Adolfo Zapata, Andrea Lilián Alcántara Trujillo, Alexander Arevalo S., Díder Aníbal Beltrán Cadena "Sp Informatico", John Edison Betancur Romero, Osmel Cabrera Romero, Julio Cesar Cubillos Alzate, Fanny Grigales Quintana, Nelson David Hernández Pinto, Diana Milena Hernández Thiriat, María Victoria Herrera Roa, Maritza Izaica Gómez, Guillermo Alfonso Jaramillo Martínez, David Scott Jervis Jalispe, Tatiana Lemos P., Daniela Marin Barrero, Luis Alberto Martínez Saldamínguez, Leydy Johana Moscato Canavaj y 10 usuarios más

CC: Hernan Parra Rojas

CC: Sergio Eduardo Bobadilla Cruz

① Seguimiento. Comienza el miércoles, 19 de noviembre de 2025. Vence el miércoles, 19 de noviembre de 2025.

Mensaje enviado con importancia Alta.

Los destinatarios recibirán: Seguimiento el miércoles, 19 de noviembre de 2025 4:00 p. m.

Reciban un cordial saludo, apreciados Directivos (as) y Jefes.

Queremos construir junto con ustedes el Plan Institucional de Capacitación 2026.

La Subdirección de Gestión del Talento Humano realizó la encuesta de necesidades del Programa de Talento Humano 2026 y a través de este medio muy comedidamente les pedimos que nos reporten las necesidades de capacitación que sus dependencias puedan requerir para 2026.

Las necesidades de capacitación obedecen a las siguientes temáticas\*: Planes de mejoramiento de la Evaluación del Desempeño Laboral, Competencias Comportamentales y de los Acuerdos de Gestión.

De igual manera, ustedes pueden brindar sugerencias y lineamientos\*\* desde sus roles para la construcción de las temáticas finales del Plan Institucional.

**Importante: Dar prioridad máxima a los temáticas y dos sugerencias por dependencia; reportarlos en una sola respuesta al presente correo electrónico, en la siguiente matriz:**

Nombre de la temática* (Evaluación del Desempeño Laboral, Competencias Comportamentales y de los Acuerdos de Gestión)	Contenidos específicos requeridos en la formación	Breve justificación de donde surge la necesidad de la formación	Cantidad de personas a formar	Observaciones
1.				
2.				

Sugerencias y lineamientos\*\*: Escriban un máximo de dos temáticas que consideren importantes, que sean necesarias y acordes con las funciones de la dependencia y que guarden relación con los objetivos de Minsalud:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

Tenemos un plazo máximo hasta el 25 de noviembre de 2025 para recibir sus temáticas propuestas y realizar los diferentes análisis para diseñar nuestro PTC 2026.

En este e-mail se solicitaron las necesidades que cada directivo (a) puede percibir y de esta manera consolidar temáticas, contenidos y su justificación para darle un mayor enfoque y contexto a la delimitación del plan institucional.

En cuanto a los y las integrantes de los diferentes grupos y comités (Comisión de Personal, Comité de Convivencia, Comité de Selección Minsalud Icetex, Comité de Teletrabajo, Comité Paritario de Seguridad y

Salud en el Trabajo – COPASST, Organizaciones Sindicales Minsalud), se envió la información para delimitar sus necesidades de capacitación (ver imagen).

### Imagen. Correo enviado a los Grupos de valor Minsalud.

Reporte de necesidades, temáticas Plan Institucional de Capacitación 2026 - Grupos de valor Minsalud

Para: Sergio Eduardo Bobadilla Cruz, Cristian Ricardo Abello Zapata, Rodolfo Enrique Salas Figueiroa, Juan Manuel Gomez Prade, Bibian Yesith Moreno Mayorque, Paola Stefany Melo Mese, Luis Benicio Jimenez Qz, Alexandra Tarazona Carreño, Andrea Liliana Aldana Trujillo, Monica Kelly Johanna Camacho Chamy, Jaime Flores Martinez, Magda Yanira Camelo Romero, Fanny Grapajes Quintero, Didier Anibal Beltran Cadena, Herson Parra Rojas, Juan Felipe Barreto Botero, Andrea Carrero, Daniel Felipe Soto Mejia, Diana Milena Hernandez Thinit, 8 usuarios más. CC: Herson Parra Rojas, CCO: Sergio Eduardo Bobadilla Cruz. Cc: Sergio Eduardo Bobadilla Cruz.

○ Seguimiento. Comienza el miércoles, 19 de noviembre de 2025. Vence el miércoles, 19 de noviembre de 2025.

Message enviado con importancia alta. Los destinatarios recibirán Seguimiento el miércoles, 19 de noviembre de 2025 4:00 p. m.

Reciban un cordial saludo, estimadas y estimados servidores (as) pertenecientes a:

- Comisión de Personal
- Comité de Convivencia
- Comité de Selección Minsalud Icetes
- Comité de Teletrabajo
- Comité de Taller de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST
- Organizaciones Sindicales Minsalud

Queremos construir junto con ustedes el Plan Institucional de Capacitación 2026.

La Subdirección de Gestión del Talento Humano realizó la encuesta de necesidades del Programa de Talento Humano 2026 y a través de este medio les pedimos que nos reporten las necesidades de capacitación que sus grupos y en general Minsalud pueden requerir para 2026.

Las necesidades de capacitación obedecen a las siguientes temáticas\*: Planes de mejoramiento de la Evaluación del Desempeño Laboral, Competencias Comportamentales y los Acuerdos de Gestión.

De igual manera, ustedes pueden brindar sugerencias y lineamientos\*\* desde sus roles para la construcción de las temáticas finales del Plan Institucional.

Importante: Dar prioridad máxima a dos temáticas y dos sugerencias; reportarnos en una sola respuesta al presente correo electrónico, en la siguiente matriz:

Nombre de la temática* (Evaluación del Desempeño Laboral, Competencias Comportamentales y de los Acuerdos de Gestión)	Contenidos específicos requeridos en la formación	Breve justificación de donde surge la necesidad de la formación	Cantidad de personas a formar	Observaciones
1.				
2.				

Supergencias y lineamientos\*\*: Escriban un máximo de dos temáticas que consideren importantes, que sean necesarias y acordes con las funciones y que guarden relación con los objetivos de Minsalud:

1. \_\_\_\_\_  
2. \_\_\_\_\_

Tenemos un plazo máximo hasta el 25 de noviembre de 2025 para recibir sus temáticas propuestas y realizar los diferentes análisis para diseñar nuestro PIC 2026.

¡Agradecemos inmensamente su apoyo!

Con base en las respuestas recibidas, éstas pasaron por un análisis de contenidos y permitieron depurar y establecer siguientes necesidades de capacitación.

**2. Necesidades producto de evaluaciones de capacitación y evaluación del impacto:** Se realizó la revisión y el análisis de los resultados de las encuestas aplicadas una vez finalizaban las capacitaciones programadas en el PIC 2025. Los análisis cualitativos de contenido se centraron en conocer cual o cuales eran los temas de mayor frecuencia en cada escenario de formación y de ahí aportar esta información a la consolidación final, así como algunas sugerencias en cuanto a metodología o modalidad. Gracias al formato GTHF 05, esto se logró mediante las respuestas de los servidores (as) y participantes a las

preguntas: "*¿Qué sugerencias o recomendaciones daría para mejorar? y ¿Qué otros temas le gustarían que se trataran?*". Este análisis permitió concluir mediante un número de 103 eventos de formación (ene-dic 2025), un promedio del puntaje de satisfacción de **4,7/5**, y **1,53** horas por sesión y **43,8** asistentes promedio por escenario de formación la información definida. El impacto se midió con base en 80 temas programados y ejecutados en el PIC 2025 y 23 temas solicitados por las dependencias.

**3. Encuesta de necesidades 2026:** Otro tipo de estrategia de detección de necesidades internas de capacitación consistió en la encuesta integral del Programa Entorno laboral Saludable Sostenible, diseñada y realizada para implementarse de forma virtual. Esta encuesta fue publicada y enviada al 100% de los servidores (as) públicos (as) a través de El Saludable el 15 de octubre de 2025. Dentro del diseño de los ítems de la encuesta se establecieron las preguntas orientadas a la identificación de las necesidades de la Estrategia Formación y Capacitación (ver imagen):

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

**Preguntas clave, Estrategia Formación y Capacitación.**

Para el ejercicio de diligenciamiento por parte de los (as) servidores (as), se publicó en el medio informativo "El Saludable" el acceso con el enlace de la encuesta (ver Imagen):



Bogotá (D.C.), 20 de octubre de 2025.

**¡Participa en la encuesta del Programa Entorno Laboral Saludable y Sostenible 2026!**



Tu opinión cuenta y es fundamental para construir espacios de trabajo más saludables y sostenibles.

**¿Para qué participar?**

- 1 Identificar oportunidades de mejora: tu opinión nos ayudará a detectar áreas de mejora y fortalecer las estrategias orientadas al bienestar y la sostenibilidad en el entorno laboral.
- 2 Ser parte del cambio positivo: al participar, estarás contribuyendo a crear un entorno laboral más saludable y sostenible para todos.

**Tómate unos minutos:** La encuesta es rápida y fácil de completar. Tu participación es clave para nosotros, tienes hasta el 31 de octubre de 2025.

[Diligencia la encuesta aquí](#)

Encuesta publicada en el portal Minsalud: <https://intranet.minsalud.gov.co/Actualizate/Paginas/Netorno-laboral.aspx> El enlace de la encuesta permitía su diligenciamiento dirigido a las necesidades del Entorno Laboral Saludable (ver enlace e imagen): <https://forms.office.com/r/pkSqENb91Y>



**Planeta saludable**

¡Tu opinión es muy importante para nosotros! No te pierdas la oportunidad de participar en la construcción de los planes del programa Entorno Laboral Saludable Sostenible 2026

**Gestión de incentivos, estímulos y reconocimientos**

**Seguridad y salud en el trabajo**

**Subdirección de Gestión del Talento Humano Grupo de Bienestar y Desarrollo**

**Innovación**

**Ingresa aquí**

**Hábitos saludables**

**Ministerio en familia**

**Formación y Capacitación**

**Integridad**

**Minsalud, un lugar chevere para trabajar**

Encuesta Entorno Laboral Saludable 2026

Producto de toda la información recogida mediante los insumos anteriores, se formuló el Plan Institucional de Capacitación PIC 2026

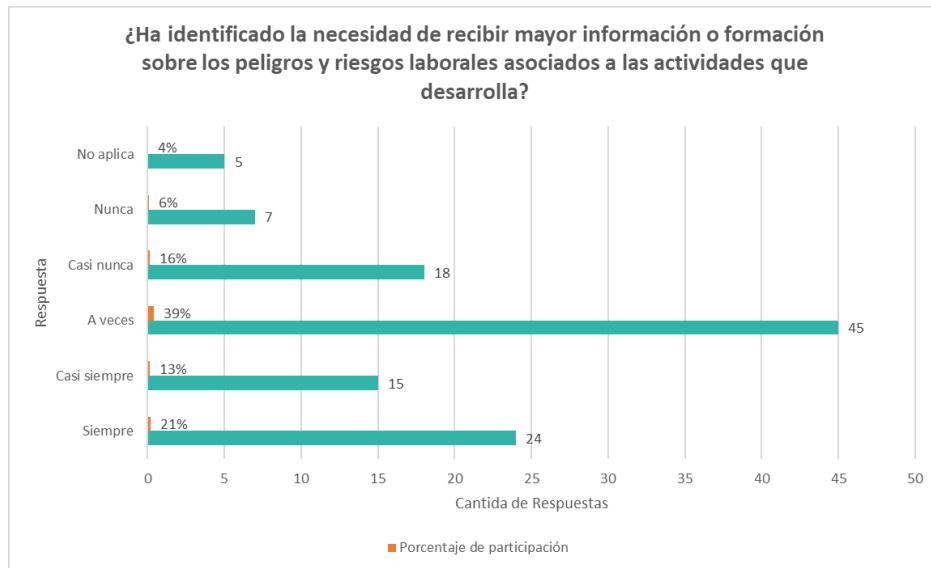
## Estrategia Seguridad y Salud en el Trabajo

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. De lo anterior se analizaron las respuestas manifestadas por 114 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 puede establecer respecto a cada pregunta relacionada, las respuestas vistas en las siguientes ilustraciones.

Respecto a si ha identificado la necesidad de recibir mayor información o formación sobre los peligros y riesgos laborales asociados a las actividades que desarrolla, el 39% manifestó que a veces (ilustración 1).

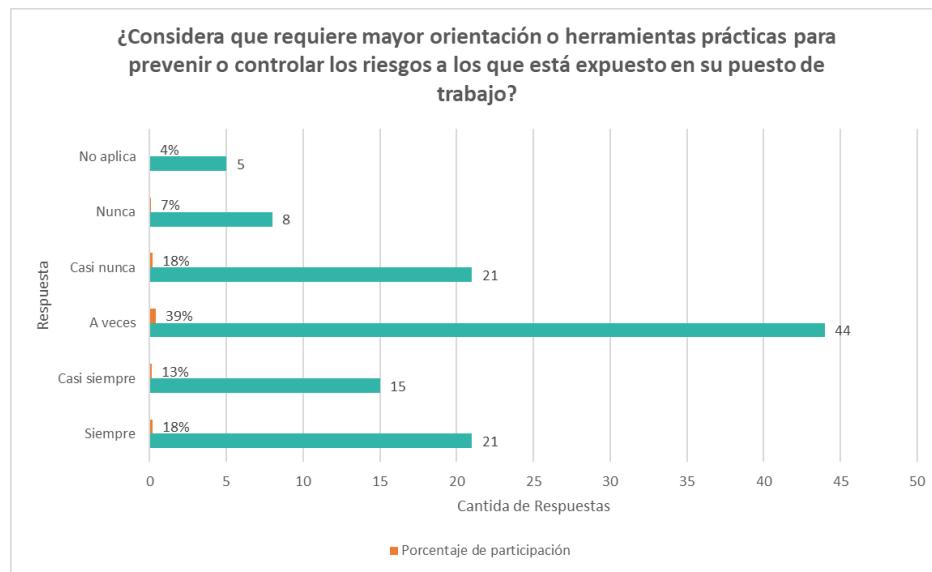
Ilustración 1 Necesidad de recibir mayor información o formación sobre los peligros y riesgos laborales asociados a las actividades que desarrolla



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2025

El 39% de las personas que contestaron la encuesta, manifestó que a veces requieren una mayor orientación o herramientas prácticas para prevenir o controlar los riesgos en el puesto de trabajo (Ilustración 2).

Ilustración 2 Necesidad de mayor orientación o herramientas prácticas para prevenir o controlar los riesgos en el puesto de trabajo

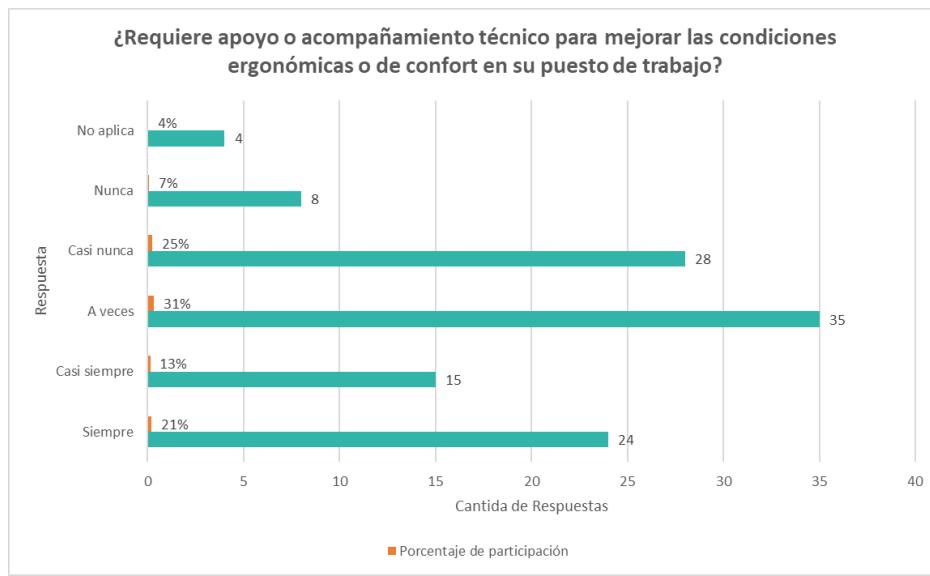


Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2025

Para estas dos primeras preguntas, el resultado indica que existe una necesidad intermitente pero recurrente de información y orientación práctica, lo cual sugiere que los mensajes y capacitaciones actuales pueden no estar llegando en el momento o formato más adecuado para el puesto de trabajo.

El 31% de las personas manifestaron que a veces requieren acompañamiento técnico para mejorar las condiciones ergonómicas o de confort en su puesto de trabajo, seguido del 25% que manifiesta que casi nunca requieren dicho acompañamiento. (ilustración 3).

Ilustración 3 Necesidad de apoyo o acompañamiento técnico para mejorar las condiciones ergonómicas o de confort en el puesto de trabajo

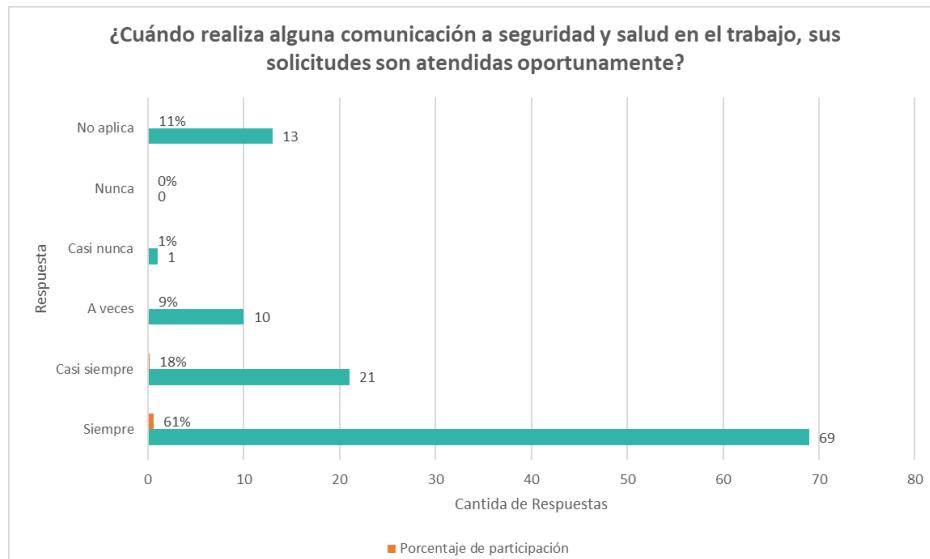


Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2025

Este resultado puede estar asociado a una baja percepción del riesgo biomecánico o a la normalización de molestias físicas, lo que refuerza la necesidad de acciones preventivas y de sensibilización temprana en ergonomía.

El 61% de las personas manifiestan que siempre son atendidas de manera oportuna, las solicitudes realizadas a Seguridad y Salud en el Trabajo (Ilustración 4).

Ilustración 4 Oportunidad en la atención de solicitudes realizadas a Seguridad y Salud en el Trabajo

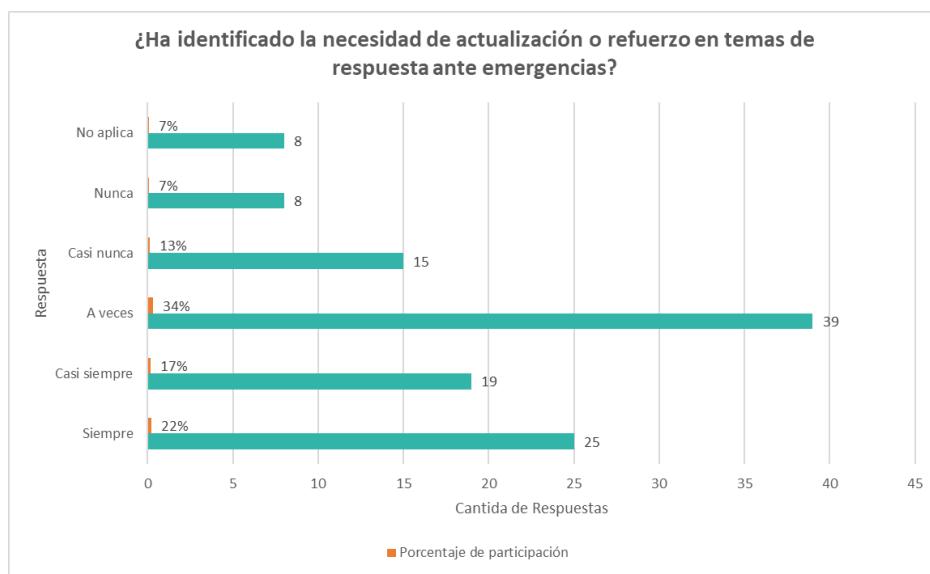


Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2025

Estos resultados evidencian un nivel de confianza institucional y percepción positiva frente a la gestión del SG-SST, lo cual constituye una base sólida para fortalecer estrategias de participación y corresponsabilidad.

El 44% de las personas indican que a Siempre y Casi Siempre tienen la necesidad de actualizar o reforzar el conocimiento que tienen en temas de respuesta ante emergencias (Ilustración 5).

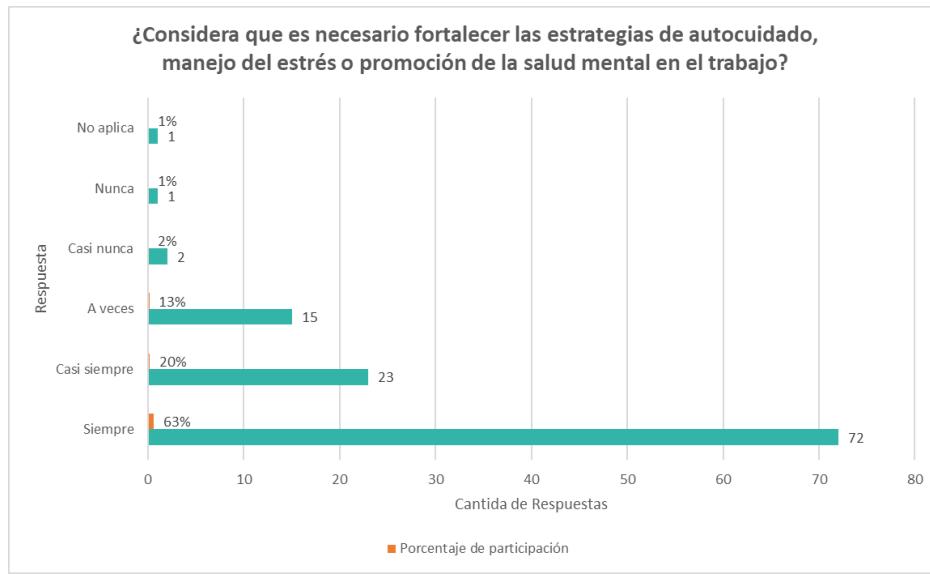
Ilustración 5 Necesidad de actualización o refuerzo en temas de respuesta ante emergencias



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2025

El 83% de las personas manifestaron que siempre y casi siempre consideran necesario fortalecer estrategias de autocuidado, manejo de estrés o promoción de la salud mental en el ámbito laboral (Ilustración 6).

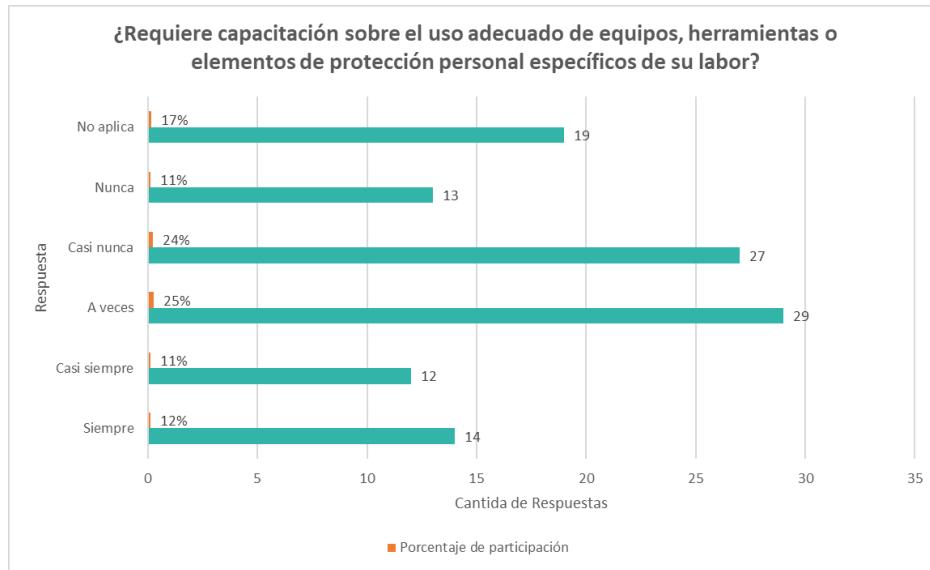
Ilustración 6 Necesidad de fortalecer las estrategias de autocuidado, manejo del estrés y promoción de la salud mental en el trabajo



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2025

El 25% de las personas mencionó que a veces requiere capacitación en el uso adecuado de los equipos, herramientas y elementos de protección personal específicos de su labor, seguido del 24% que manifiesta casi nunca requerirla (Ilustración 7).

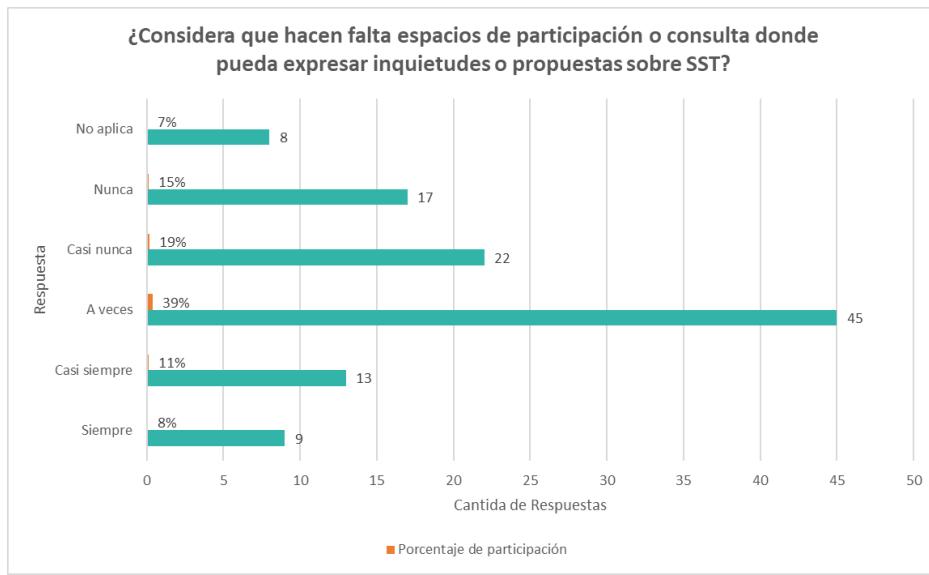
Ilustración 7 Necesidad de capacitación sobre el uso adecuado de equipos, herramientas o elementos de protección personal específicos de la labor



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2025

El 39% de las personas manifestó que a veces hacen falta espacios de participación o consulta donde puedan expresar sus inquietudes o propuestas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (Ilustración 8).

Ilustración 8 Necesidad de fortalecer espacios de participación o consulta para expresar inquietudes o propuestas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo

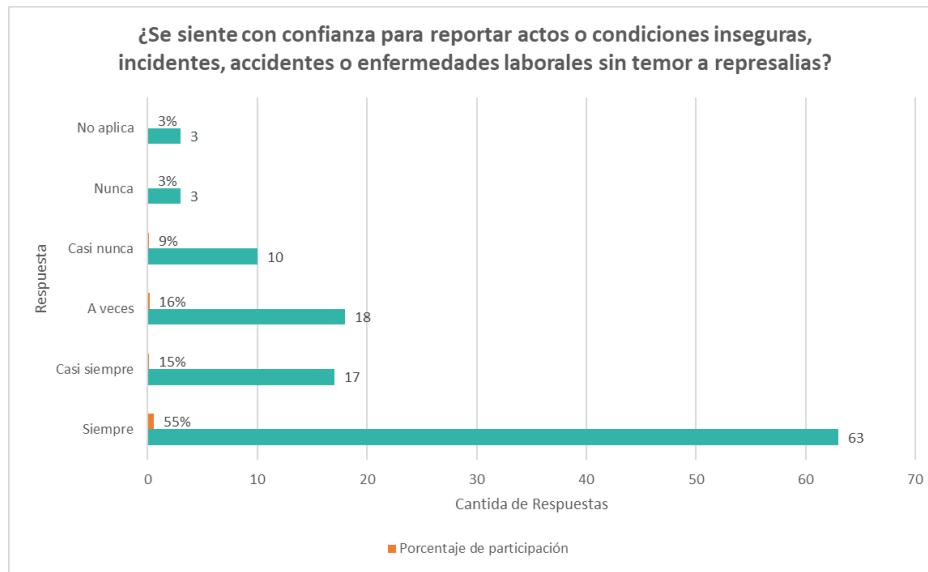


Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2025

El 70% de las personas manifestó que siempre y casi siempre se sienten en confianza para reportar actos o condiciones inseguras, incidentes, accidentes o enfermedades laborales sin temor a represalias (Ilustración 9).



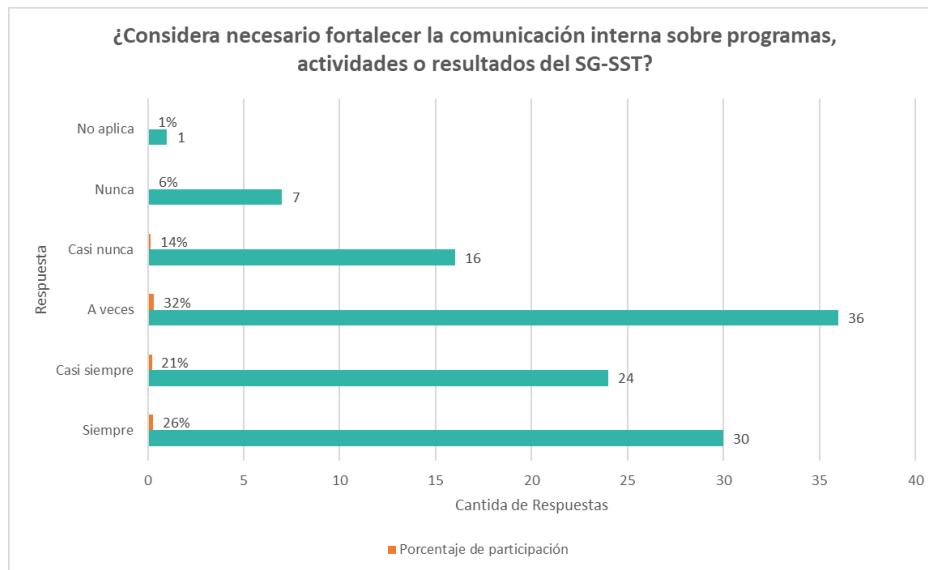
Ilustración 9 Confianza para reportar actos o condiciones inseguras, incidentes, accidentes o enfermedades laborales sin temor a represalias



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2025

El 47% de las personas indicó que siempre y casi siempre consideran necesario fortalecer la comunicación interna sobre los programas, actividades o resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ilustración 10).

Ilustración 10 Necesidad de fortalecer la comunicación interna sobre programas, actividades y resultados del SG-SST

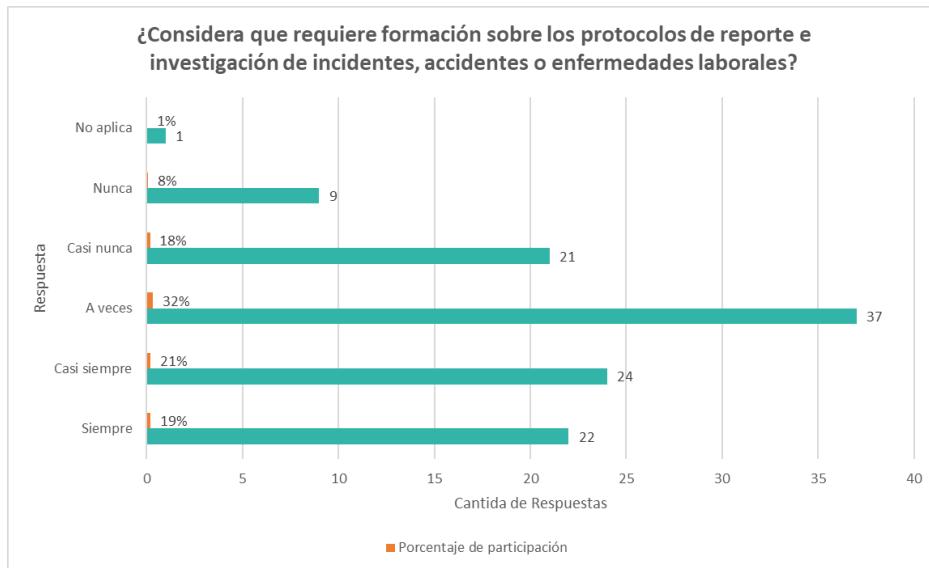


Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2025



El 40% de las personas manifestó que siempre y casi siempre requieren información sobre los protocolos de reporte e investigación de incidentes, accidentes o enfermedades laborales (ilustración 11).

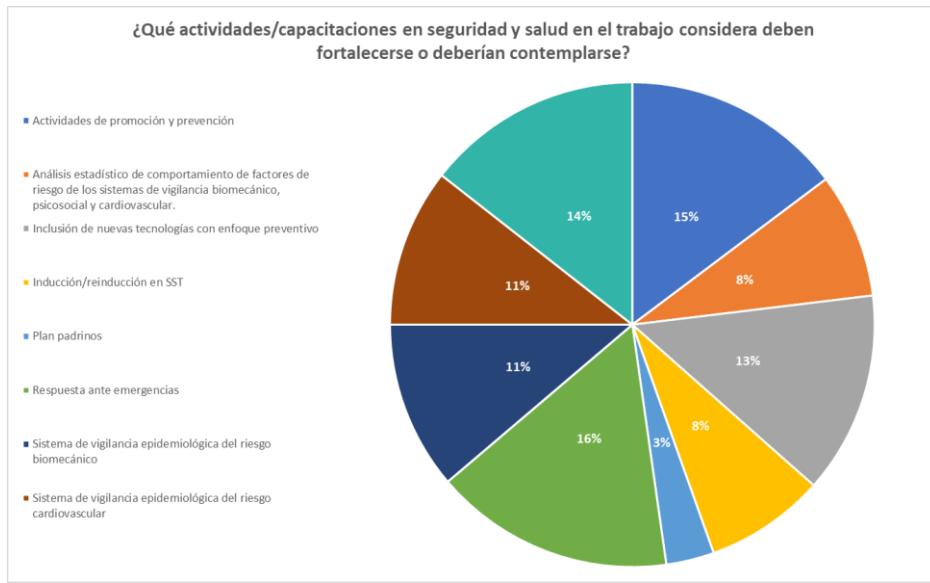
Ilustración 11 Necesidad de formación sobre los protocolos de reporte e investigación de incidentes, accidentes o enfermedades laborales



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2025

Las personas manifestaron que deben fortalecerse o complementarse las actividades o capacitaciones en temas relacionados con respuesta ante emergencias con un 16%, seguido de actividades de promoción y prevención con un 15% y del Sistema de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial con un 14% (Ilustración 12).

Ilustración 12 Percepción sobre actividades o capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo que requieren fortalecimiento o inclusión

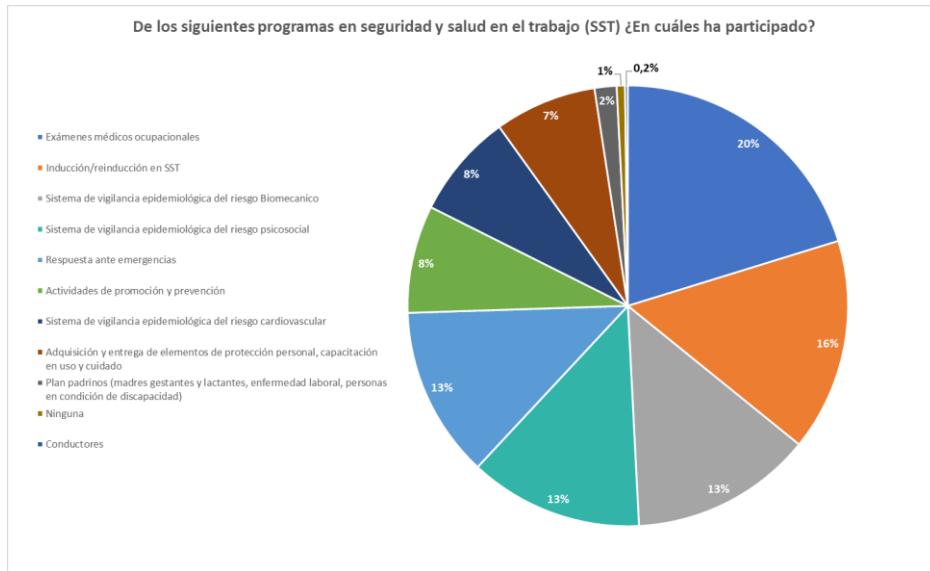


Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2025

La percepción de los encuestados permite identificar líneas prioritarias de intervención, especialmente en respuesta ante emergencias, promoción y prevención, y riesgo psicosocial, lo cual orienta la planeación de actividades del SG-SST hacia acciones de mayor impacto y pertinencia.

El 20% de las personas ha participado en exámenes médicos ocupacionales, seguidos de programas de inducción/reinducción en SST con un 16% y del sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo biomecánico, del sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial y respuesta ante emergencias con 13% cada uno (Ilustración 13).

Ilustración 13 Participación en programas de Seguridad y Salud en el Trabajo



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2025

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que, si bien el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cuenta con una percepción favorable en aspectos como la atención oportuna de solicitudes y la confianza para el reporte de eventos, persisten necesidades relacionadas con el acceso oportuno a información clara, práctica y aplicada sobre riesgos laborales, prevención, autocuidado y respuesta ante emergencias.

Las respuestas reflejan que una proporción significativa de funcionarios identifica estas necesidades de manera recurrente (“a veces”, “casi siempre”), lo que sugiere la conveniencia de fortalecer no solo los canales de comunicación del SG-SST, sino también las estrategias pedagógicas, participativas y de acompañamiento técnico, orientadas a cerrar brechas entre la oferta institucional y las necesidades reales del puesto de trabajo.

En este sentido, los resultados de la encuesta constituyen un insumo clave para la formulación del Plan de Trabajo del SG-SST, priorizando acciones de promoción, prevención, formación práctica y fortalecimiento de la cultura del autocuidado, con enfoque preventivo, participativo y acorde con las dinámicas laborales de la entidad.

## Integridad

Se promoverá la interiorización de los valores institucionales descritos a saber en el Código de Integridad Minsalud:

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

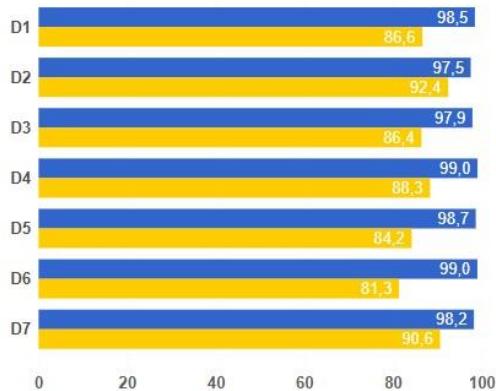
2. Respeto: Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. Compromiso: Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para 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.

### **Gestión del Conocimiento y la Innovación**

La medición de desempeño de gestión del conocimiento e Innovación a la fecha cuenta con el resultado del FURAG (Formato único de reportes de Avances de Gestión), con resultados a cohorte 2024, debido a que aún no se cuenta con resultados 2025, por lo tanto, se muestra un resultado positivo de la gestión ubicada en 99% esta dimensión para Minsalud, como se observa a continuación:

## Índice Dimensiones de Gestión y Desempeño

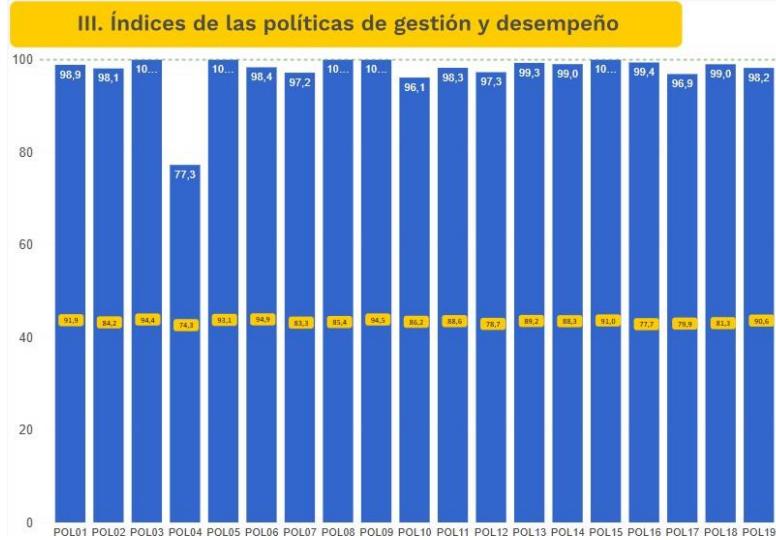
● Puntaje Consultado ■ Promedio de referencia



Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento Humano	98,5
D2: Direccionalidad Estratégica y Planeación	97,5
D3: Gestión con Valores para Resultados	97,9
D4: Evaluación de Resultados	99,0
D5: Información y Comunicación	98,7
D6: Gestión del Conocimiento	99,0
D7: Control Interno	98,2

## Índice Políticas de Gestión y Desempeño

● Puntaje Consultado ■ Promedio de referencia



### Políticas

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

Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional

Las instituciones desarrollan sus procesos, logran sus metas y son sostenibles en el tiempo, gracias a la acción humana, en este sentido hay que privilegiar la persona sobre los “procesos”. Es muy importante por lo anterior generar condiciones que favorezcan la expresión del Potencial Humano, en un “Entorno Laboral Saludable Sostenible”, con comportamientos, creencias, ambientes, arraigos, valores, ideologías e interacciones, positivas.

Para promover y consolidar en el Ministerio de Salud y Protección Social un Clima Laboral y una Cultura Organizacional de calidad y productividad en las personas, nos acogemos a las directrices expuestas en el decreto único reglamentario 1083 del 2015, así:

*“ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.” (...)*

*“ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

*(...)*

- 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.” (...)*

Es así que, en el año 2026 se realizará en el Ministerio de Salud y Protección Social, la medición de Clima Laboral e identificación de la Cultura Organizacional.

## 5.6 Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2025

El Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS) realizó durante el mes de noviembre de 2025 la Evaluación de los Servicios Internos mediante la aplicación de una encuesta en línea dirigida a todos los servidores públicos y contratistas. Esta evaluación se orientó al cumplimiento del numeral 9.1.2 “Satisfacción del cliente” de la Norma ISO 9001:2015, así como al logro del objetivo estratégico de calidad: “Fortalecer la capacidad institucional

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

La encuesta permitió medir el nivel de satisfacción de los usuarios internos del Ministerio respecto a los servicios prestados por los procesos estratégicos, de apoyo y de evaluación. Su propósito principal fue identificar oportunidades de mejora a partir de las calificaciones otorgadas por el personal de planta y los contratistas que participaron en esta evaluación periódica.

El informe presenta, en primer lugar, la metodología utilizada, el listado de las áreas participantes y la descripción del proceso de construcción del instrumento de medición. Posteriormente, incluye la ficha técnica de la encuesta, el análisis de los resultados con base en los servicios evaluados y, finalmente, las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

A continuación, se presentan los servicios a cargo del proceso de Gestión del Talento Humano:

<b>Servicio 4</b>	<b>Vacante Provista</b>		<b>Nº Calificaciones: 140</b>
<b>Calidad de la Información Recibida</b>	<b>Oportunidad en la prestación de los servicios</b>	<b>Atención de los responsables</b>	<b>Canales de comunicación apropiados</b>
57%	50%	58%	61%
<b>Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:</b>		Subdirección de Gestión de Talento Humano	
<b>Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:</b>			57%
<b>Comentarios Generales del Servicio</b>	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.		

<b>Servicio 8</b>	Asesoría en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST			<b>Nº Calificaciones: 112</b>		
<b>Calidad de la Información Recibida</b>	<b>Oportunidad en la prestación de los servicios</b> 90%		<b>Atención de los responsables</b> 89%	<b>Canales de comunicación apropiados</b> 87%		
<b>Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:</b>		Subdirección de Gestión de Talento Humano				
<b>Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:</b>			<b>89%</b>			
<b>Comentarios Generales del Servicio</b>	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.					
<b>Recomendaciones de Mejora</b>	<p>Creo que se deben difundir más seguido los sistemas de gestión del ministerio, en especial el de energía, ambiental y seguridad en el trabajo, no sólo en auditorías.</p> <p>Programar visita de ARL a Zona Franca para identificar y valorar los riesgos Biológicos y Físicos (frio) asociados a los puestos de trabajo junto al responsable del seguridad y salud en el trabajo.</p>					

<b>Servicio 9</b>	Desprendible de Pago			<b>Nº Calificaciones: 112</b>
<b>Calidad de la Información Recibida</b>	<b>Oportunidad en la prestación de los servicios</b> 84%		<b>Atención de los responsables</b> 89%	<b>Canales de comunicación apropiados</b> 90%
<b>Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:</b>		Subdirección de Gestión de Talento Humano		
<b>Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:</b>			<b>89%</b>	
<b>Comentarios Generales del Servicio</b>	Se demoran en el cargue del desprendible.			

Servicio 10	Certificación Laboral		Nº Calificaciones: 108
Calidad de la Información Recibida	Oportunidad en la prestación de los servicios	Atención de los responsables	Canales de comunicación apropiados
89%	89%	92%	91%
Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:		Subdirección de Gestión de Talento Humano	
Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:			90%
Comentarios Generales del Servicio	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.		
Recomendaciones de Mejora	Que los certificados laborales sencillos se puedan expedir en línea. Se deben mejorar muchas cosas en las dependencias, como la respuesta oportuna y eficaz. Los tiempos de respuesta para emitir conceptos y certificaciones, deben mejorarse.		

Servicio 24	Evaluación de Desempeño y Acuerdos de Gestión		Nº Calificaciones: 60
Calidad de la Información Recibida	Oportunidad en la prestación de los servicios	Atención de los responsables	Canales de comunicación apropiados
92%	95%	100%	100%
Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:		Subdirección Gestión del Talento Humano	
Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:			97%
Comentarios Generales del Servicio	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.		
Recomendaciones de Mejora	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.		

<b>Servicio 36</b>	Certificación de insuficiencia / inexistencia de personal			<b>Nº Calificaciones: 44</b>
<b>Calidad de la Información Recibida</b>	<b>Oportunidad en la prestación de los servicios</b> 90%		<b>Atención de los responsables</b> 92%	<b>Canales de comunicación apropiados</b> 95%
<b>Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:</b>		Subdirección Gestión del Talento Humano		
<b>Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:</b>				<b>93%</b>
<b>Comentarios Generales del Servicio</b>	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.			
<b>Recomendaciones de Mejora</b>	Mejorar tiempos de respuesta en las solicitudes.			

<b>Servicio 37</b>	Certificación de Prestaciones Sociales			<b>Nº Calificaciones: 44</b>
<b>Calidad de la Información Recibida</b>	<b>Oportunidad en la prestación de los servicios</b> 95%		<b>Atención de los responsables</b> 100%	<b>Canales de comunicación apropiados</b> 95%
<b>Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:</b>		Subdirección Gestión del Talento Humano		
<b>Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:</b>				<b>98%</b>
<b>Comentarios Generales del Servicio</b>	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.			
<b>Recomendaciones de Mejora</b>	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.			

<b>Servicio 38</b>	Certificación de Capacidad de Endeudamiento			<b>Nº Calificaciones: 44</b>
<b>Calidad de la Información Recibida</b>	<b>Oportunidad en la prestación de los servicios</b> 85%		<b>Atención de los responsables</b> 85%	<b>Canales de comunicación apropiados</b> 82%
<b>Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:</b>		Subdirección Gestión del Talento Humano		
<b>Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:</b>				<b>84%</b>
<b>Comentarios Generales del Servicio</b>	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.			
<b>Recomendaciones de Mejora</b>	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.			

<b>Servicio 39</b>	Estudio de Capacidad de Endeudamiento			<b>Nº Calificaciones: 40</b>		
<b>Calidad de la Información Recibida</b>	<b>Oportunidad en la prestación de los servicios</b>	<b>Atención de los responsables</b>	<b>Canales de comunicación apropiados</b>			
90%	100%	83%	100%			
<b>Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:</b>		Subdirección Gestión del Talento Humano				
<b>Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:</b>			93%			
<b>Comentarios Generales del Servicio</b>	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.					
<b>Recomendaciones de Mejora</b>	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.					

<b>Servicio 52</b>	Certificación de Descuentos			<b>Nº Calificaciones: 28</b>		
<b>Calidad de la Información Recibida</b>	<b>Oportunidad en la prestación de los servicios</b>	<b>Atención de los responsables</b>	<b>Canales de comunicación apropiados</b>			
92%	100%	92%	92%			
<b>Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:</b>		Subdirección Gestión del Talento Humano				
<b>Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:</b>			94%			
<b>Comentarios Generales del Servicio</b>	Todo bien hasta la fecha.					
<b>Recomendaciones de Mejora</b>	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.					

<b>Servicio 54</b>	Certificación con Fines Pensionales			<b>Nº Calificaciones: 24</b>		
<b>Calidad de la Información Recibida</b>	<b>Oportunidad en la prestación de los servicios</b>	<b>Atención de los responsables</b>	<b>Canales de comunicación apropiados</b>			
100%	94%	100%	100%			
<b>Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:</b>		Subdirección Gestión del Talento Humano				
<b>Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:</b>			99%			
<b>Comentarios Generales del Servicio</b>	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.					
<b>Recomendaciones de Mejora</b>	El servicio no recibió comentarios adicionales por parte de los encuestados.					

# 6 Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano 2026

---

## 6.1 Seguridad y Salud en el Trabajo

En el marco del 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 la administración eficiente de los recursos financieros con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos definidos por la entidad”, así como del objetivo estratégico institucional No. 5 “Fortalecer las capacidades institucionales del sector salud”, y conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social mantiene su compromiso con la implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento de la Política del SG-SST definida mediante la Resolución 885 del 28 de junio de 2021, la cual se mantiene vigente sin modificaciones en sus principios, objetivos y alcance, que corresponden a:

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 aplicables legales vigentes en SST. Para lo anterior, se definieron los siguientes objetivos:

1. 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.
2. Eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo estableciendo controles según su identificación y priorización, promoviendo la cultura del autocuidado.

3. Empoderar al talento humano desarrollando las competencias requeridas en Seguridad y Salud en el Trabajo, para que sean multiplicadores del SG SST.
4. 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, grupos de valor e interés en el SG SST.

En este contexto, la planeación de la gestión estratégica del talento humano en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia correspondiente se orienta al fortalecimiento de las acciones de promoción de la salud, prevención de la enfermedad y control de los riesgos laborales; dadas las percepciones, prácticas recurrentes y oportunidades de mejora asociadas a la gestión del riesgo, el autocuidado, la apropiación del Sistema y el acceso a información clara y oportuna en materia de SST.

Con base en este análisis, el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se formula y prioriza bajo un enfoque preventivo, participativo y pedagógico, orientado a fortalecer la cultura de la prevención, cerrar brechas entre la oferta institucional del SG-SST y las necesidades percibidas por el talento humano, y consolidar prácticas seguras y saludables en los entornos de trabajo, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos legales, normativos y técnicos aplicables. La ejecución del plan se desarrolla bajo el ciclo PHVA y el esquema de mejora continua, garantizando la articulación entre las acciones de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos, el desarrollo de competencias en SST, y la promoción de entornos laborales seguros y saludables, alineados con los objetivos estratégicos institucionales y el Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible.

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
Eficacia	Frecuencia de accidentes de trabajo	Por cada cien trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Porcentual	(# de AT en el mes/ # de trabajadores en el mes) x 100
Eficacia	Severidad de accidentes de trabajo	Por cada cien trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo.	Porcentual	((# de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes + # días cargados en el mes) /# trabajadores en el mes) x 100
Efectividad	Prevalencia de enfermedad laboral	Por cada cien mil trabajadores existentes se registran X casos de enfermedad laboral en el periodo z	Tasa	((# de casos antiguos de enfermedad laboral en el periodo z + # de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo z) /Promedio de trabajadores en el periodo z) x 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
Eficacia	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 SG-SST, en concordancia con la normatividad legal vigente y los estándares de la norma ISO 45001:2018, con la cual el Sistema se encuentra certificado, asegurando su sostenibilidad, eficacia y mejora continua.

## 6.2 Bienestar e Incentivos

Tal como lo exige el Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que contempla que se han de implementar actividades enmarcadas en los siguientes Ejes Temáticos, se puede ver en las siguientes estrategias del programa Entorno Laboral Saludable Sostenible que gran parte de estas responden a los lineamientos contemplados a tener en cuenta en cada uno de los siguientes Ejes Temáticos:

- Eje Equilibrio psicosocial
- Eje Salud Mental
- Eje Diversidad e Inclusión
- Eje Transformación Digital
- Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público

Aunado a esto, desde las estrategias de Formación y Capacitación y Seguridad y Salud en El Trabajo, también se han diseñado y se ejecutan actividades que responden a los requerimientos de los ejes temáticos en mención

### ACTIVIDADES ESTRATEGIA: HÁBITOS SALUDABLES

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
HÁBITOS SALUDABLES	Clases de rumba y/o clases de baile
	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 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 (Tenis de mesa, Bolos, Natación, rana, ajedrez y/o bolirana)
	Talleres de relajación, meditación, stretching y/o yoga
	Grupos de danzas

#### ACTIVIDADES ESTRATEGIA: EL MINISTERIO EN FAMILIA

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
MINISTERIO FAMILIA	Actividades y/o vacaciones recreativas para niños y adolescentes
	Asesoría de Servicios Caja de Compensación Familiar
	Asesoría de Servicios FNA
	Talleres de Bienestar para la Familia
	Día de la Madre
	Día de la Mujer
	Día del Hombre
	Día del Niño
	Día del Padre
	Emprendimiento Familiar y Navideño Minsalud
	Encuentros de pareja para la Vida
	Día de la Familia
	Programa de Vivienda
	Mes de la Persona Mayor
	Novena Navideña
	Recorrido Navideño

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

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
	Actividades Artísticas, Arte y Artesanía.
	Actividad de integración Halloween
	Día de la secretaria
	Día del Conductor
	Día del Servidor Público

GESTIÓN, INCENTIVOS ESTIMULOS Y RECONOCIMEINTOS (GIER)	Cumpleaños servidores públicos
	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 Cultura y clima Organizacional (Actividad Adaptación Laboral, Actividad Cambio 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
	Cine foros y/o visitas a museos

#### ACTIVIDADES ESTRATEGIA PLANETA SALUDABLE

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
PLANETA SALUDABLE	Programa de Biciusuarios
	Caminatas Ecológicas y/o Campamento Ecológico
	Campaña o talleres ambientales (Charlas virtuales, reciclatón, entre otras)

#### PLAN DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2026

(Complemento de la Estrategia Gestión de Incentivos Estímulos y Reconocimientos)

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 (Labor meritoria):

En la vigencia 2026 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.

Encargos y Comisiones de servicio:

Se gestionan acorde a la normativa, desde el Grupo de Planta y Situaciones Administrativas,

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, teniendo 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 destaque, recibirán incentivos por sus contribuciones. Se podrá unir al premio a la Innovación institucional.

#### Reconocimientos premio a la Innovación Institucional por equipos (Proyectos especiales):

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

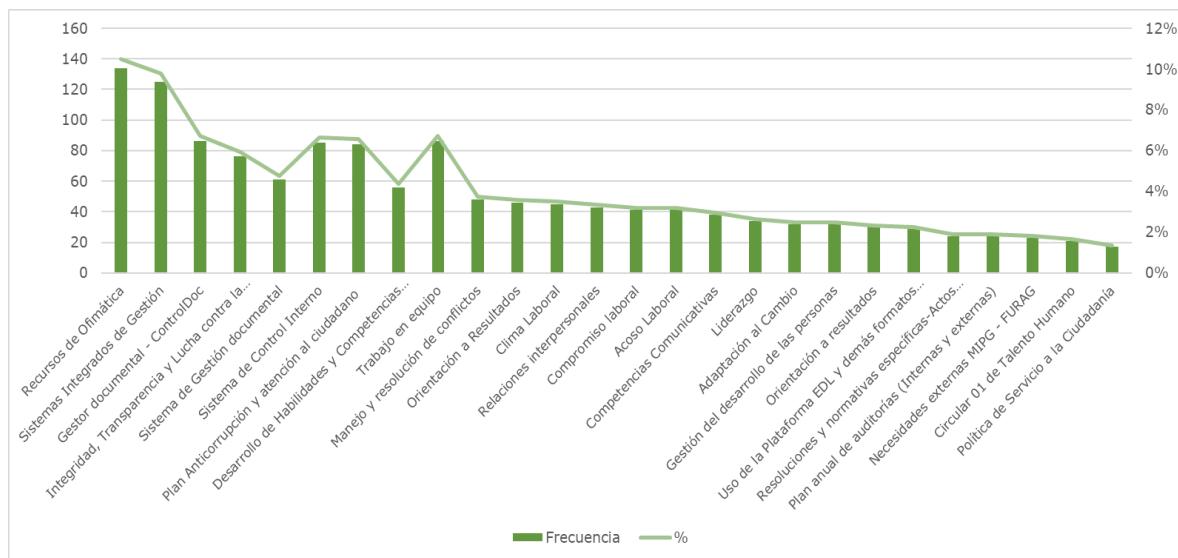
### **CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

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 realizarán acciones de intervención que complementan estos componentes de Clima y Cultura, privilegiando actividades que lleguen al 100% de las personas de planta de la entidad con entregas tangibles e intangibles que fortalezcan el bienestar e incentivos.

## **6.3 Formación y Capacitación**

Teniendo en cuenta las necesidades de capacitación identificadas, según se observa en la siguiente gráfica:



Se establecieron temáticas de formación a brindar en 2026, así:

CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO POR ESTRATEGIA DEL PROGRAMA "ENTORNO LABORAL SALUDABLE"	
COMPONENTE (Si aplica)	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
Programa de Inducción y Reinducción	Inducción Institucional
	Entrenamiento
	Reinducción Institucional
Educación para el Trabajo y desarrollo Humano	Acoso Laboral
	Circular 01 de Talento Humano
	Desarrollo de Habilidades y Competencias (Decreto 815)
	Adaptación al Cambio
	Competencias Comunicativas
	Compromiso laboral
	Liderazgo
	Orientación a Resultados
	Relaciones interpersonales
	Trabajo en equipo
	Gestión del desarrollo de las personas
	Clima Laboral
	Manejo y resolución de conflictos
	Gestor documental – Control.IDoc

	Plan Anticorrupción y atención al ciudadano Plan anual de auditorías (Internas y externas) Recursos de Ofimática: Excel, Inteligencia Artificial COPILOT CHAT. Resoluciones y normativas específicas-Actos Administrativos Sistema de Gestión documental Uso de la Plataforma EDL y demás formatos del proceso de Evaluación
<b>Diplomados y Cursos</b>	Diplomado en Salud Mental Diplomado en Normatividad en el Sector Público Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción Curso MIPG Actualización Inducción Institucional Minsalud Bilingüismo
<b>Capacitaciones MIPG</b>	Transparencia y derecho a la información pública Participación ciudadana, Rendición de cuentas y control social Política de Servicio al Ciudadano Conflicto de Interés Código de Integridad Gestión del Conocimiento y la Innovación Sistemas de Gestión MSPS: Calidad, Ambiental, SST, Seguridad de la Información, Ahorro de Energía; Control Interno y Seguridad de la Información Seguridad Digital y de la Información Construcción y acuerdo de paz Cuidado y equidad de Género en el marco de los derechos Generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística
<b>Grupos de valor</b>	Programa Control Interno y Planeación Alcance y funciones: Grupos de Valor Trabajo adicional permitido para el servidor público Certificaciones laborales: procedimiento y validez Análisis de Datos en Salud Formulación de Indicadores de gestión

## 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 2026	1 documento	Plan Estratégico de Talento Humano formulado	Diciembre 2025	Enero 2026
Formular el Plan Anual de Vacantes y de previsión de recursos humanos 2026	1 documento	Plan Anual de Vacantes formulado	Diciembre 2025	Enero 2026
Formular el Plan Estratégico de Conflicto de Intereses 2026	1 documento	Plan Estratégico de Conflicto de Interés formulado	Diciembre 2025	Marzo 2026

## 6.5 Integridad

La promoción de aprendizaje y aplicación de los valores e integridad institucional se realizará mediante actividades en el marco de los lineamientos del MIPG DAFF, desprendidas de las siguientes categorías de los autodiagnósticos emitidos por el DAFF:

1. Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad
2. Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad.
  - Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.
  - Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.
3. Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad
4. Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses
5. Comité de Gestión y Desempeño
6. Procesos y procedimientos
7. Sensibilización y capacitación
8. Realización del Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción
9. Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019
10. Registro de las declaraciones de conflictos de intereses

## 6.6 Gestión del Conocimiento y la Innovación

La promoción y aplicación de la innovación institucional se realizará mediante actividades en el marco de los lineamientos del MIPG DAFFP, desprendidas de los siguientes criterios del autodiagnóstico emitido por el DAFFP:

- Identificar, capturar, clasificar y organizar el conocimiento explícito de la entidad en medios físicos y/o digitales.

- Contar con un inventario del conocimiento explícito de la entidad actualizado, de fácil acceso y articulado con la política de gestión documental.
- Identificar, clasificar, priorizar y gestionar el conocimiento relevante para el logro de la misionalidad de la entidad.
- Identificar los riesgos relacionados con la fuga de capital intelectual de la entidad y llevar a cabo acciones para evitar la pérdida de conocimiento.
- Identificar las necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación requeridas anualmente por el personal de la entidad, posteriormente, evalúa e implementa acciones de mejora.
- Contar con una persona o equipo que evalúe, implemente, haga seguimiento y lleve a cabo acciones de mejora al plan de acción de Gestión del Conocimiento y la Innovación, en el marco del MIPG.
- Emplear, divulgar, documentar y evaluar métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad.
- Contar con espacios de ideación e innovación.
- Evaluar los resultados de los procesos de ideación adelantados en la entidad y analizar los resultados.
- Desarrollar pruebas de experimentación, documentar, analizar y tomar decisiones sobre los resultados.
- Implementar una estrategia de cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad y analizar sus resultados.
- Identificar, analizar, evaluar y poner en marcha métodos para aplicar procesos de innovación en la entidad.
- Incluir en el Plan Estratégico del Talento Humano el fortalecimiento de capacidades en innovación y llevar a cabo el seguimiento y evaluación de los resultados.
- Participar en eventos de innovación.
- Identificar las necesidades de investigación en la entidad, implementar acciones y evaluarlas.
- Participar en eventos académicos nacionales o internacionales gestionados por la entidad como asistente o panelista.
- Identificar y evaluar el estado de funcionamiento de las herramientas de uso y apropiación del conocimiento.
- Identificar, clasificar y actualizar el conocimiento tácito para la planeación del conocimiento requerido por la entidad.
- Priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad, contar con acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión y evaluarlas periódicamente.
- Contar con repositorios de conocimiento de fácil acceso y socializados al interior de la entidad.
- Contar con repositorios de buenas prácticas.
- Contar con repositorios de lecciones aprendidas.

- Gestionar los datos de la entidad.
- Contar con herramientas de analítica institucional para el tratamiento de datos conocidas y usadas por el talento humano de la entidad.
- Contar con parámetros y procedimientos para la recolección de datos de calidad que permitan llevar a cabo su análisis para la toma de decisiones basadas en evidencias.
- Desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias del talento humano en materia de analítica institucional.
- Desarrollar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de los resultados de su gestión para determinar el grado avance de las políticas a cargo de la entidad y tomar acciones de mejora.
- Contar con documentación de la memoria institucional de fácil acceso, así mismo, llevar a cabo la divulgación de dicha información a sus grupos de valor a través de medios físicos y/o digitales.
- Contar con estrategias y planes de comunicación para compartir y difundir el conocimiento que produce la entidad tanto al interior como al exterior de esta, a través de herramientas físicas y digitales.
- Participar con las buenas prácticas en convocatorias o premios nacionales e internacionales.
- Llevar 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, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.
- Generar espacios formales e informales de cocreación que son reconocidos por el talento humano y los grupos de valor.
- Contar con espacios formales para compartir y retroalimentar su conocimiento en la programación de la entidad, evaluar su efectividad y llevar a cabo acciones de mejora.
- Participar en espacios nacionales e internacionales de gestión del conocimiento, documentarlos y compartir la experiencia al interior de la entidad.
- Participar activamente en redes de conocimiento, comunidades de práctica o equipos transversales para intercambiar experiencias, fomentar el aprendizaje y la innovación pública, además de plantear soluciones a problemas de la administración pública.
- Contar con alianzas para fomentar soluciones innovadoras, a través de nuevos o mejorados métodos y tecnologías para la entidad.
- Mantener cooperación con otras entidades, organismos o instituciones que potencien el conocimiento de la entidad y facilitar su intercambio.

# 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
Ruta de la Felicidad <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>	Plan de Bienestar e incentivos. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Plan Institucional de Capacitación. Política de Integridad.
Ruta del Crecimiento <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>	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.
Ruta del Servicio <ul style="list-style-type: none"><li>• Al servicio de los ciudadanos</li><li>• Cultura que genera logro y bienestar</li></ul>	Plan de Bienestar e incentivos. Plan Institucional de Capacitación.
Ruta de la Calidad <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>	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.
Ruta de Análisis de Datos <ul style="list-style-type: none"><li>• Conociendo el talento</li><li>• Entendiendo personas a través del uso de los datos</li></ul>	Plan de Bienestar e incentivos. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Plan Institucional de Capacitación.

	<p>Provisión empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.</p> <p>Gestión de la información.</p> <p>Novedades de Personal, Remuneración y Prestaciones.</p>
--	---

## 9 Evaluación del Plan

---

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

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

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

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

Mecanismos de Evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Trimestral	Subdirector de Gestión del Talento Humano
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 Referencias

---

- Circular Externa No. 100 – 001 – 2025. Formulación y Publicación del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Documentos Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>.
- Cómo opera MIPG. <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>.