



La salud
es de todos

Minsalud

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) Vigencia 2021 Subdirección de Gestión del Talento Humano

Equipo de trabajo: Mónica Liliana Herrera Medina
Rosa Liliana Muskus Cuervo
Alexandra Quemba Gómez
Denice Carolina Navas Pineda
Mirta Santamaría Fajardo
Jaime Florez Martínez
Herson Parra Rojas
Marcela Alejandra Álvarez Rodríguez
Miriam Parra García
Astrid Yamile Dueñas González
Ivonne Ximena Suárez Becerra
Sebastián Camilo Lombana Gómez

Bogotá D.C., Enero 25 de 2021
Versión 1



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO LEGAL	5
2. MARCO ESTRATÉGICO	9
2.1 Misión	9
2.2 Visión.....	9
2.3 Política SIG	9
2.4 Código de integridad.....	10
2.5 Objetivos específicos PAIS	10
2.6 Objetivo institucional.....	11
2.7 Objetivos y acciones estratégicas	11
2.8 Misión Gestión del Talento Humano.....	11
2.9 Visión Gestión del Talento Humano	11
2.10 Política del Talento Humano.....	11
3. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	12
4. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	12
4.1 Objetivo general.....	12
4.2 Objetivos específicos	12
5. DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	13
5.1 Caracterización del personal	13
Porcentaje de planta provista.....	13
Planta de personal provista por género.....	14
Planta de personal provista por edad	14
Planta de personal provista – Jóvenes	15
Planta de personal provista por antigüedad	15
Planta de personal provista por nivel educativo	16
Planta de personal provista por nivel jerárquico	17
Planta de personal provista por denominación de empleo	17
Planta de personal provista Vs. Servidores próximos a pensionarse.....	18
5.2 Informe de autoevaluación institucional.....	19
5.3 Encuesta de Desempeño Institucional EDI 2019– DANE.....	20
5.4 Resultados FURAG	27



5.5	Medición de clima laboral y cultura organizacional.....	31
5.6	Resultados de la encuesta diagnóstico de necesidades del programa Entorno Laboral Saludable Sostenible.....	35
6.	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	55
6.1	Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo	55
6.2	Estrategia Hábitos saludables	56
6.3	Estrategia Ministerio en Familia.....	56
6.4	Estrategia de Gestión, incentivos, estímulos y reconocimientos	57
6.5	Estrategia de Formación y capacitación	58
6.6	Estrategia Planeta saludable.....	60
6.7	Estrategia Sistema de información para la planeación y gestión del talento humano	61
6.8	Política de Integridad	62
6.9	Política de Gestión de Conocimiento e Innovación.....	65
7.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	68
8.	EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	68



INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que debe seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia, la secuencia de acciones y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución.

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

- Talento humano
- Integridad

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

El programa de talento humano “Entorno Laboral Saludable 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 siete (7) estrategias:



Fuente: SGTH

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.



1. MARCO LEGAL

Norma	Objeto	Artículo	Fuente
Constitución Política de Colombia	Regulación Constitucional de la responsabilidad de los servidores públicos, derecho al trabajo, la libertad de profesión u oficio, debido proceso, derecho de asociación, sindicalización, derechos de la familia, igualdad y protección a la mujer, derecho del trabajador a la capacitación, negociación colectiva	6, 25, 26, 29, 38,39, 42, 43, 48, 53, 54, 55, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130 189 y 209	Asamblea Nacional Constituyente
Plan Global de Acciones para la Salud de los trabajadores (2008-2017)	Señala los Fundamentos para Entornos Laborales Saludables.	Todo	Organización Mundial de la Salud (OMS) Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025	Desarrollar y actualizar instrumentos jurídicos que den seguimiento al cumplimiento de las políticas y las normas técnicas dirigidas a la vigilancia y control de las condiciones que afectan la salud, el bienestar y la vida de los trabajadores	Todo	Organización Panamericana y Organización Mundial de la Salud (OMS)
Crear lugares de Trabajo Saludables y Equitativos para Hombres y Mujeres	Guía para Empleadores y Representantes de los Trabajadores	Todo	Organización Mundial de la Salud (2011).
Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: Oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo	Normas Internacionales del trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo	Centro Internacional de Formación OIT
Carta Iberoamericana de la función pública (2003)	Definir las bases que configuran un sistema profesional y eficaz de función pública, entendiendo a éste como una pieza clave para la gobernabilidad democrática de las sociedades contemporáneas, y para la buena gestión pública	Todo	V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. CLAD y NU (DESA).



Ley 70 de 1988	Se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para el sector público	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 411 de 1997	Aprueba el Convenio 151 de la OIT, "sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública"	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 524 de 1999	Aprueba el Convenio Número 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 1981	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 909 de 2004	Se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones	Todo. En especial el art. 15, que establece las funciones de las unidades de personal de las entidades	Congreso de la República de Colombia
Ley 951 de 2005	Se crea el Acta de Informe de Gestión para Gerentes Públicos	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1527 de 2012	Se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1635 de 2013	Se establece la licencia por luto para servidores públicos	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1811 de 2016	Se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código de tránsito	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1821 de 2016	Modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas (70 años)	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1857 de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones	Art. 3	Congreso de la República de Colombia



Ley 1960 de 2019	Modificatoria de la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 2013 de 2019	Busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 2016 de 2020	Adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la República de Colombia
Decreto 1978 de 1989	Reglamentario de la Ley 70 de 1988	Todo	Presidencia de la República Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Decreto Ley 1661 de 1991	Sobre el régimen de Prima Técnica	Todo	Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Todo	Presidencia de la República de Colombia
Decreto Ley 770 de 2005	Se establece el Sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos	Todo	Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto Ley 491 de 2020	Se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas...y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica	Todo	Presidencia de la República de Colombia
Decreto 2177 de 2006	Reglamentario del 1661 del 91	Todo	Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 2699 de 2012	Sobre la bonificación de dirección para la alta dirección de la Rama Ejecutiva	Todo	Presidencia de la República Ministerio de Hacienda



Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Todo	Presidencia de la República de Colombia
Resolución 72 de 2011	Sobre prima técnica	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 905 de 2012	Se regula el ejercicio de las practicas, pasantías y judicatura académica en el Ministerio	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Todo	Ministerio del Trabajo
Circular 2019100000137	Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 263 de la Ley 1955 (prepensionados)	Todo	Comisión Nacional del Servicio Civil
Circular 0001 de 2020	Aplicación criterio uso de listas de elegibles en el contexto Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en procesos que cuentan con listas de elegibles vigentes	Todo	Comisión Nacional del Servicio Civil
Circular 0009 de 2020	Evaluación del Desempeño Laboral -EDL- (Período de prueba y anual) y Listas de Elegibles. Decreto Legislativo 491 de 2020	Todo	Comisión Nacional del Servicio Civil
Ley 1438 de 2011	Se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud	Todo	Congreso de la República de Colombia
Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021	Define la actuación entre actores y sectores públicos, privados y comunitarios para crear condiciones que garanticen el bienestar integral y la calidad de vida en Colombia	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Ley 1751 de 2015	Se establece la Salud como un derecho fundamental por tanto autónomo e irrenunciable en lo individual y en lo colectivo	Todos	Congreso de la República de Colombia
Ley 1955 de 2019	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad".	Los relacionados sobre el Sistema de Salud y Protección Social	Congreso de la República de Colombia
Acuerdo de París de 2015 (12 de diciembre)	Convención Marco sobre el Cambio Climático	Todo	Naciones Unidas
Resolución 429 de 2016 (17 de febrero)	Adopta la Política de Atención Integral en Salud (PAIS) dirigido hacia la generación de las mejores condiciones de la salud, dentro del marco estratégico y operacional que del MIAS	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social



Circular 015 de 2016 (8 de marzo)	Lineamientos para incorporar la Política de Atención Integral en Salud (PAIS)	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Decreto 780 de 2016	Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social	Todos	Presidencia de la República Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Todos	Ministerio del Trabajo
Circular 01 del 4 de enero del 2021	Lineamientos básicos en temas de Talento Humano MSPS / Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social

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

2. MARCO ESTRATÉGICO

2.1 Misión

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

2.2 Visión

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

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 direcciona en torno a los siguientes valores institucionales:

1. **Honestidad:** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. **Compromiso:** Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
5. **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
6. **Inclusión:** Actitud de comprensión permanente de las dimensiones y subjetividades del otro y de la efectiva garantía de derechos que debe gozar cualquier persona.

2.5 Objetivos específicos PAIS

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



2.6 Objetivo institucional

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

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

2.7 Objetivos y acciones estratégicas

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

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

Acciones Estratégicas:

6.1 Fortalecer el entorno laboral del Ministerio.

2.8 Misión Gestión del Talento Humano

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

2.9 Visión Gestión del Talento Humano

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

2.10 Política del Talento Humano

El Ministerio de Salud y Protección Social a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, de la Secretaría General en cumplimiento de la normativa constitucional y legal y en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en forma participativa, diseña y ejecuta la política de



talento humano en términos de corresponsabilidad, sin ninguna discriminación, con el propósito de proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los que laboran en el Ministerio, buscando crear y sostener un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral que trascienda en sus familias, en la comunidad en general y que en desarrollo de la responsabilidad social ambiental, promueva estilos de vida orientados a disminuir la huella de carbono personal.

3. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

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

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

4. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

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

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Proveer de manera oportuna las vacantes de empleos mediante procesos meritocrático, para atender las funciones misionales de Ministerio de Salud y Protección Social.
- 4) Apoyar la implementación del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.
- 5) 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.



- 6) 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
- 7) Coordinar la evaluación del desempeño laboral y acuerdos de gestión de los servidores públicos.
- 8) Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- 9) 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.
- 10) Transformar la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- 11) Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.

5. DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

5.1 Caracterización del personal

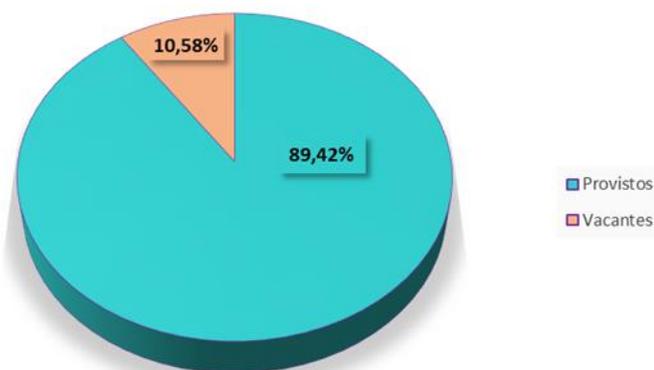
A corte del 31 de diciembre de 2020, de los **728** cargos que componen la planta de personal del MSPS se encuentran provistos **651** empleos, para los cuales se realiza el siguiente análisis:

Porcentaje de planta provista

Planta	Total empleos	Empleos provistos	Empleos vacantes	Porcentaje de provisión
Planta global	728	651	77	89,42%

Fuente: SGTH

Porcentaje de provisión planta de personal

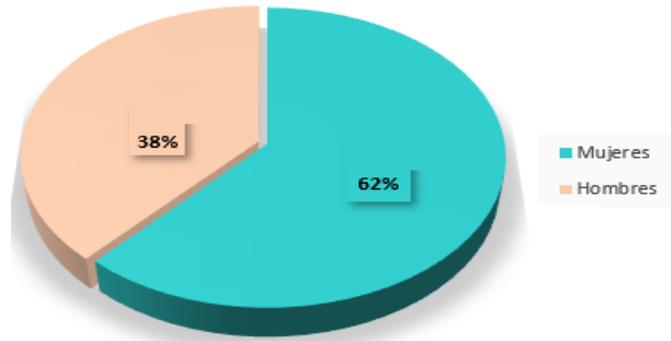




Planta de personal provista por género

Planta Provista	
Femenino	404
Masculino	247

Fuente: SGTH

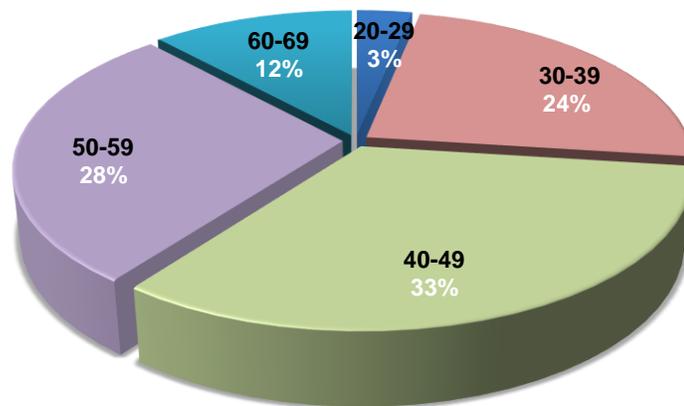


Planta de personal provista por edad

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 **3%** y se encuentra entre **20 y 29 años**, con un **28%** la población entre **50 y 59 años**, con un **24%** se encuentra la población entre **30 y 39 años** y el restante **12%** entre **60 y 69 años**.

Rango edad	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total
No. Servidores	21	155	216	182	77	651
%	3%	24%	33%	28%	12%	100%

Fuente: SGTH



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

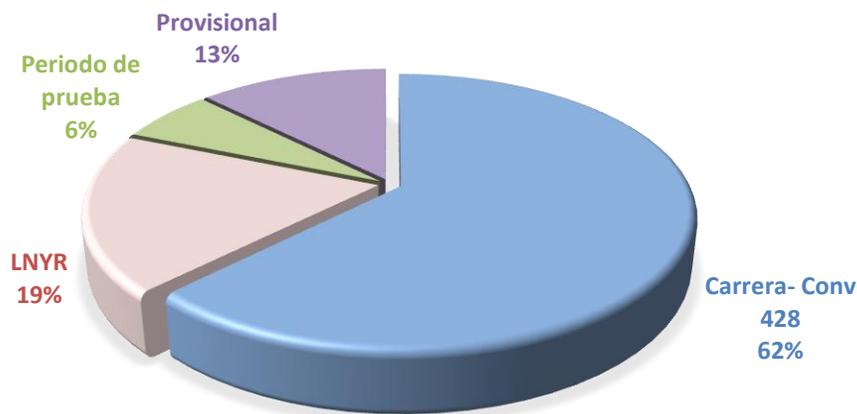


Planta de personal provista – Jóvenes

Frente a los nuevos lineamientos del Gobierno Nacional con respecto a la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, en la gráfica se reflejan los **16** servidores en edades entre 22 y 28 años vinculados por nivel jerárquico y que representan el **2.45%** del total de la planta provista del MSPS.

Carrera-Conv 428	LNYS	Período de prueba	Provisional	Total
10	3	1	2	16
62%	19%	6%	13%	100%

Fuente: SGTH

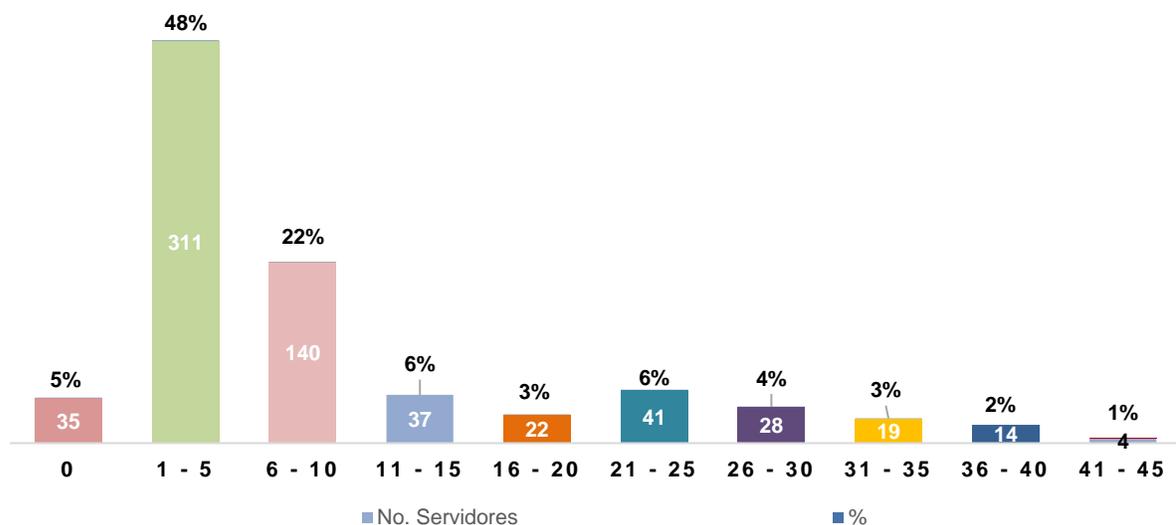


Planta de personal provista por antigüedad

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la gráfica se destaca que el 75% de la planta provista tiene una antigüedad menor o igual 10 años, distribuida de la siguiente manera: el **5%** lleva vinculado menos de un año, el **48%** se encuentra en el rango de 1 a 5 años, y el **22%** llevan vinculados entre 6 y 10 años. El **25%** restante, se distribuye en servidores que llevan 11 años o más, sin que ello supere los 44 años de servicio.

Antigüedad	0	1 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	Total
No. Servidores	35	311	140	37	22	41	28	19	14	4	651
%	5%	48%	22%	6%	3%	6%	4%	3%	2%	1%	100%

Fuente: SGTH



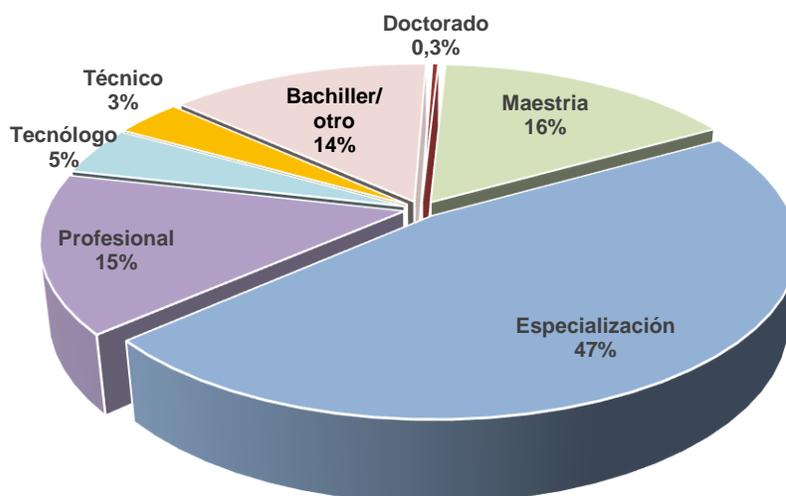
Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel de educación de los servidores del MSPS, el **47%** de los servidores posee formación académica en especialización, siendo el nivel educativo más representativo, el **16%** posee formación en maestría, el **15%** de la planta posee formación académica profesional, el **5%** como tecnólogo, el **3%** como técnico y un **14%** como bachiller/otros.

Doctorado	Maestría	Esp.	Prof.	Tecnólogo	Técnico	Bachiller/otro	Total
2	104	304	98	30	23	90	651
0,3%	16,0%	46,7%	15,1%	4,6%	3,5%	13,8%	100%

Fuente: SIGEP - SGTH

Nota: En el campo Bachiller/otro, se consideran los servidores que tienen como máximo nivel educativo Educación Básica Secundaria, así como también aquellos servidores que están cursando estudios de pregrado, con materias finalizadas y/o sin graduación.



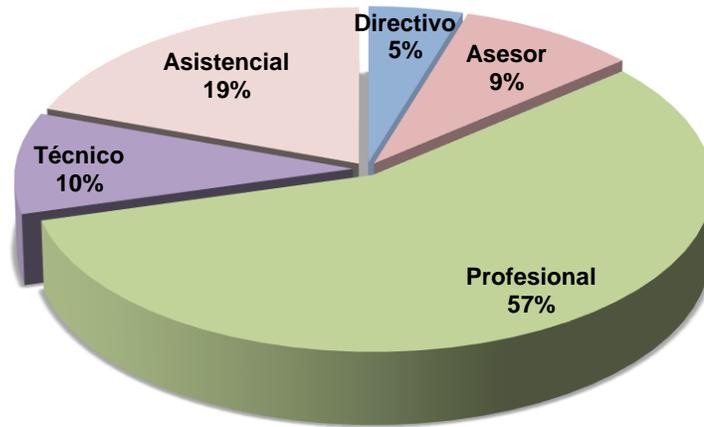


Planta de personal provista por nivel jerárquico

El nivel jerárquico con mayor representación en el MSPS es el nivel profesional con un **57%**, seguido por el nivel asistencial con un **19%**, nivel técnico **10%**, nivel asesor **9%** y un **5%** para el nivel directivo.

Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
31	59	370	64	127	651
5%	9%	57%	10%	20%	100%

Fuente: SGTH

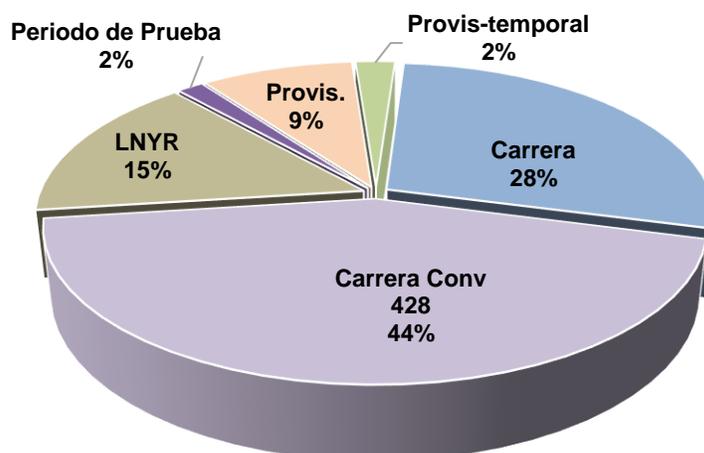


Planta de personal provista por denominación de empleo

La planta de personal provista está conformada en un **72%** por servidores de carrera, especialmente los nombrados a través de la convocatoria 428 de 2016, seguidos por los servidores de libre nombramiento y remoción que representan el **15%** del total de la planta, los provisionales con un **9%** y los servidores en periodo de prueba y provisionales con un **2%** respectivamente.

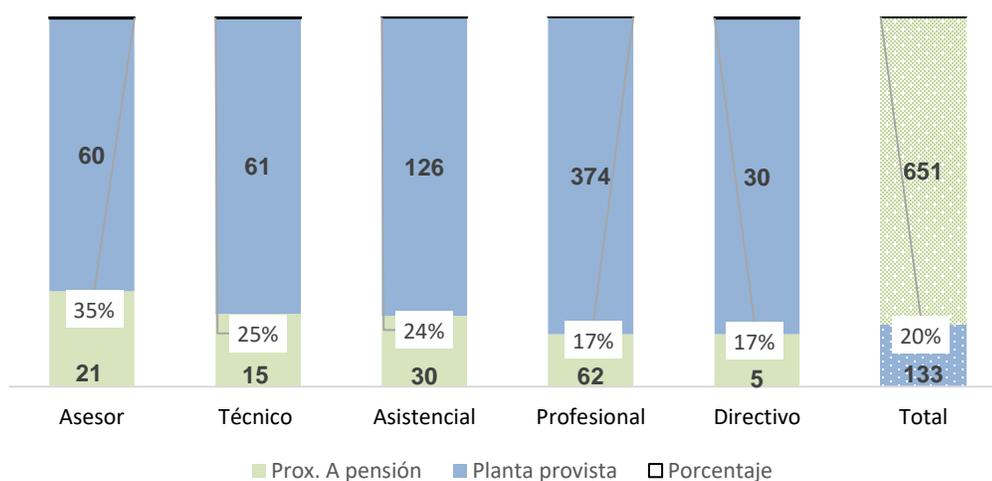
Carrera	Carrera Conv 428	LNRY	Período de Prueba	Provis.	Provis-temporal	Total
182	286	100	10	58	15	651
28%	44%	15%	2%	9%	2%	100%

Fuente: SGTH



Planta de personal provista Vs. Servidores próximos a pensionarse

Los servidores próximos a pensionarse, representan el **20%** de la planta provista por el Ministerio de Salud y Protección Social. El **35%** de los servidores que ocupan el nivel asesor, están próximos a pensionarse.



Fuente: SGTH

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

- La planta provista equivale al **89,42%** de la planta total del MSPS.
- **62%** de la planta provista pertenece al género femenino.

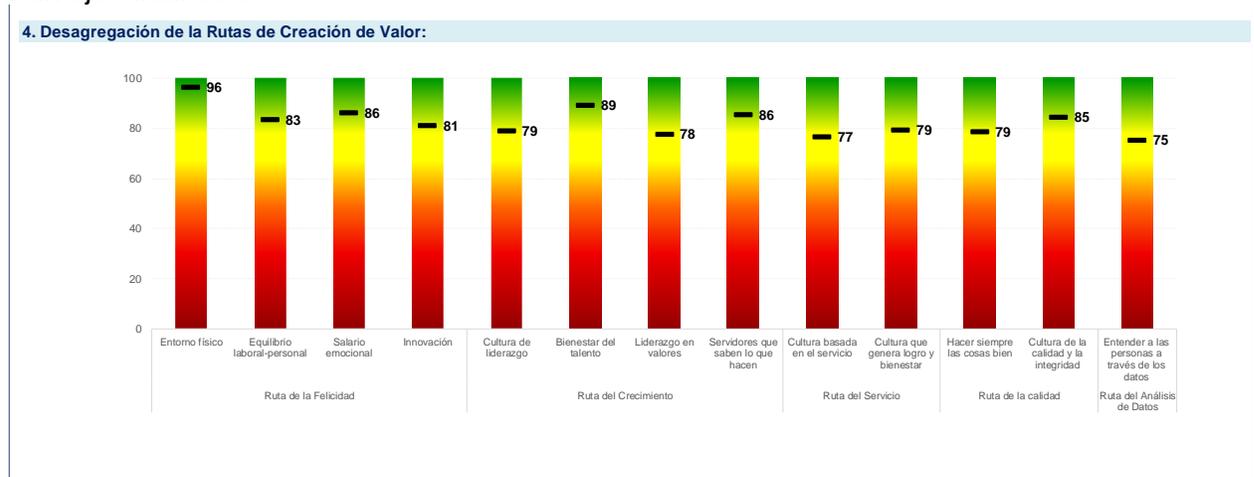


- **33%** se encuentra en el rango de edad entre los **40 – 49 años**
- En línea con la política de Estado joven, el **2,5%** de la planta provista se encuentra entre los **22 y 28 años**. De los 16 jóvenes, el **62%** son de carrera e ingresaron mediante la convocatoria 428 de 2016.
- **47%** de los servidores se encuentran en un rango de **antigüedad entre 1 y 5 años**.
- **47%** de la planta se encuentra en nivel de formación educativa en el grado de **especialización**.
- **57%** se encuentra en el nivel jerárquico **profesional**.
- **72%** son servidores de carrera administrativa, destacando que el **44%** ingresaron a través de la convocatoria 428 de 2016.
- **20%** de los servidores hacen parte del programa de orientación al retiro, siendo el nivel jerárquico asesor el más representativo.

5.2 Informe de autoevaluación institucional

Se realizó autodiagnóstico en el año 2020 usando la herramienta del Departamento Administrativo de la Función Pública dispuesta para tal final. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Puntaje Final: 81.5





modelo integrado de planeación y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	87	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	96
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	83
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	86
		- Ruta para generar innovación con pasión	81
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	83	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	79
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	89
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	78
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	86
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	78	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	77
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	79
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	82	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	79
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	85
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	75	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	75

5.3 Encuesta de Desempeño Institucional EDI 2019- DANE

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre su percepción en aspectos relacionados con el ambiente y el desempeño en las entidades en las cuales prestan sus servicios, como una aproximación para la medición del desarrollo institucional en el país.



Pensando en su futuro laboral, ¿cuál de las siguientes frases refleja más su pensamiento sobre la entidad?	Porcentaje %	IC (+/-)
Quisiera continuar el resto de mi carrera laboral en esta entidad.	49,4	0,2
Quisiera permanecer en esta entidad al menos los próximos tres años.	28,5	0,3
Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses.	6,5	0,5
Quisiera dejar esta entidad lo más pronto posible.	3,0	0,6
Prefiero no contestar	12,5	0,4

Fuente: DANE, EDI 2019.

Población de referencia: 57.138 servidores del orden nacional.

Opción de respuesta única.

Tomado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucional-nacional-edi>

METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA EDI

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

Ambiente institucional

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

Los componentes de este concepto son:

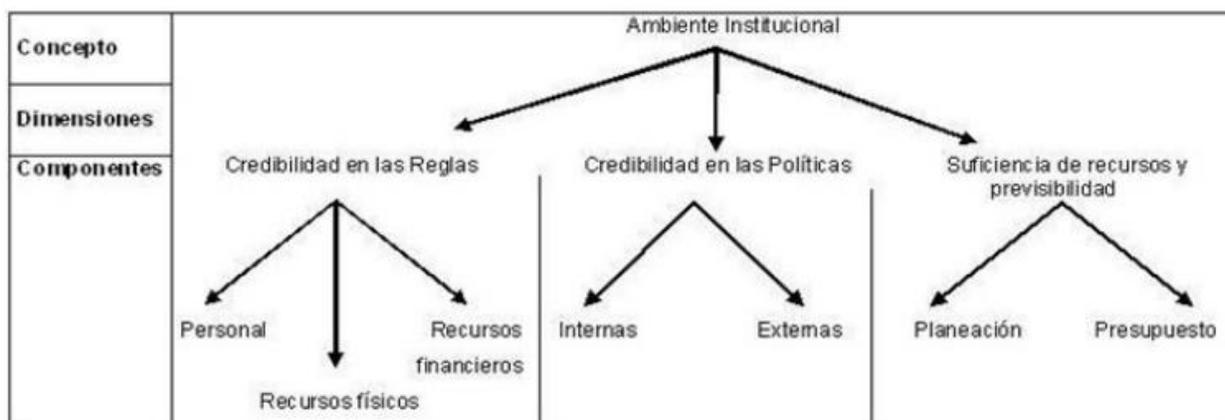
- Credibilidad en las reglas: es la percepción de las y los servidores públicos respecto al ambiente laboral en que se implementan y desarrollan las reglas formales de la gestión pública en la entidad (Banco Mundial, 2000:18). Indaga por temas relacionados con las relaciones entre el personal, el respeto a las decisiones, la actitud de la alta dirección, la relación servidor(a) – entidad, motivaciones para la permanencia en la entidad, carga laboral y contratación.
- Credibilidad en las políticas: es la percepción sobre la pertinencia e imparcialidad en la implementación de políticas y directrices en la entidad, tanto interna como externa (Banco Mundial, 2000:19). Indaga por la implementación de directrices internas (resoluciones, memorandos, circulares, etc.), directrices y políticas externas.



- Suficiencia de recursos y previsibilidad: es la percepción de las y los servidores públicos sobre la planeación de los recursos humanos, físicos y presupuestales de la entidad (Banco Mundial, 2000:19). Indaga la información acerca de los planes institucionales, así como algunos aspectos vinculados a la programación y ejecución presupuestal.

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

Gráfico 1. Concepto ambiente institucional



Fuente: DANE.

Desempeño institucional

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

Los componentes de este concepto son:

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

Este es el esquema correspondiente al concepto de desempeño institucional.



Gráfico 2. Concepto desempeño institucional



Fuente: DANE.

Relación de conceptos

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

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

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

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



Gráfico 3. Mapa conceptual



Fuente: DANE.

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

Los resultados de la encuesta se presentan a continuación:

Ambiente Institucional

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019											
Porcentaje de favorabilidad Ambiente Institucional por entidad (AI)											
2009-2019 ¹											
Entidad	Acumulado de favorabilidad (Favorable + Totalmente favorable)										
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
TOTAL NACIONAL	72,7	76,8	76,9	78,3	78,6	78,8	78,1	77,2	78,1	79,2	82,5
73 MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL ⁶	65,5	67,2	67,9	71,2	76,6	77,1	80,6	79,3	79,2	83,4	84,4

Desempeño institucional

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019											
Porcentaje de favorabilidad Desempeño Institucional por entidad (DI)											
2009-2019 ¹											
Entidad	Acumulado de favorabilidad (Favorable + Totalmente favorable)										
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
TOTAL NACIONAL	73,9	76,3	74,1	71,0	71,8	71,3	72,6	77,0	74,3	80,6	78,3
74 MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL ⁶	70,6	68,1	67,8	63,2	68,9	70,3	75,6	77,9	77,0	86,8	80,1



Credibilidad en las reglas

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019

Porcentaje de favorabilidad Credibilidad en las Reglas (CREREG)

2009-2019¹

Entidad	Acumulado de favorabilidad (Favorable + Totalmente favorable)										
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
TOTAL NACIONAL	69,9	73,6	71,9	71,3	77,1	78,3	77,0	76,1	78,2	78,8	81,7
101 MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL ⁶	63,9	64,9	64,4	64,4	74,4	76,3	79,6	78,7	79,4	82,3	82,2

Credibilidad en las políticas

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019

Porcentaje de favorabilidad Credibilidad en las Políticas (CREPOL)

2009-2019¹

Entidad	Acumulado de favorabilidad (Favorable + Totalmente favorable)										
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
TOTAL NACIONAL	77,1	80,1	79,3	75,4	79,6	79,6	80,2	78,6	77,3	79,3	83,3
52 MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL ⁶	72,7	70,5	70,7	64,6	77,3	79,4	83,2	80,3	80,1	86,1	87,7

Suficiencia de recursos y previsibilidad

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019

Porcentaje de favorabilidad Suficiencia de Recursos y Previsibilidad (RECPREV)

2009-2019¹

Entidad	Acumulado de favorabilidad (Favorable + Totalmente favorable)										
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
TOTAL NACIONAL	79,2	82,8	81,2	82,5	78,4	78,5	81,0	81,0	77,9	79,6	81,2
56 MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL ⁶	75,2	74,8	76,4	79,6	81,4	80,0	83,5	82,8	80,7	86,1	86,5

Gestión por resultados

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019

Porcentaje de favorabilidad Suficiencia de Gestión por Resultados (GESRT)

2009-2019¹

Entidad	Acumulado de favorabilidad (Favorable + Totalmente favorable)										
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
TOTAL NACIONAL	78,9	82,7	81,0	80,6	82,0	81,9	77,7	76,1	78,8	80,6	81,7
81 MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL ⁶	71,3	73,3	72,4	72,1	77,5	80,7	77,1	73,9	78,2	85,4	83,2

Rendición de cuentas



ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019

Porcentaje de favorabilidad Rendición de Cuentas (RENCT)

2009-2019¹

Entidad	Acumulado de favorabilidad (Favorable + Totalmente favorable)										
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
TOTAL NACIONAL	76,6	80,5	82,9	82,0	80,1	83,4	82,3	84,4	85,7	87,1	84,3
80 MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL6	72,8	72,9	73,7	75,3	77,1	83,6	85,9	86,3	90,8	92,7	87,0

Bienestar laboral

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019

Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB)

2009-2019¹

Entidad	Acumulado de favorabilidad (Favorable + Totalmente favorable)										
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
TOTAL NACIONAL	68,6	73,6	75,0	76,8	77,8	78,1	78,4	78,6	78,4	79,7	67,5
97 MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL6	60,4	62,0	63,9	68,9	74,0	74,6	80,0	80,5	77,8	83,3	66,3

Prevención de prácticas irregulares

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019

Porcentaje de favorabilidad Prevención Prácticas Irregulares (PRIRRE)

2009-2019¹

Entidad	Acumulado de favorabilidad (Favorable + Totalmente favorable)										
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
TOTAL NACIONAL	72,8	75,2	72,8	69,9	69,6	68,4	66,0	75,1	64,7	77,0	80,9
70 MINISTERIO DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL6	69,7	67,3	66,8	62,1	67,0	67,4	70,7	77,7	68,3	84,6	83,3



5.4 Resultados FURAG

MEDICIÓN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Recomendaciones Micrositio Reporte sectorial Resultados consolidados Instructivos de usuario inicio

mipg Resultados desempeño institucional Nación - Rama ejecutiva, vigencia 2019

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

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

ENTIDAD:
 Ministerio De Salud Y Protección Social

SECTOR:
 NATURALEZA JURÍDICA:

Índice de desempeño institucional entidades nacionales: **79,2**

Universo aplicación MIPG entidades nacionales: **147**

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

[Lista de entidades que no diligenciaron](#)

I. Resultados generales



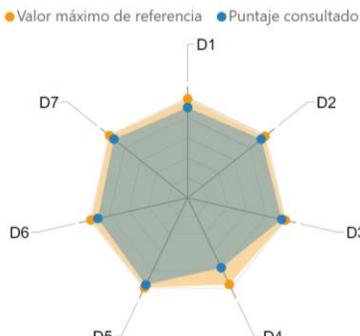
Nota 1: El promedio de sector corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho sector administrativo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad. No aplica para otros filtros.



Nota 1: La información de este gráfico solo es válida cuando se filtra o consulta una sola entidad. No aplica para otros filtros.

Nota 2: Las entidades con puntajes más altos están ubicadas en el quintil 5; las entidades con menores puntajes están ubicadas en el quintil 1.

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	88,3	96,7
D2: Direccionamiento Estratégico y Planeación	92,0	96,5
D3: Gestión con Valores para Resultados	94,3	97,9
D4: Evaluación de Resultados	75,6	93,7
D5: Información y Comunicación	94,1	97,3
D6: Gestión del Conocimiento y la Innovación	90,0	96,9



III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Consulte aquí recomendaciones de mejora por entidad

Valor máximo de referencia:



Nota: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano
 POL02: Integridad
 POL03: Planeación Institucional
 POL04: Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
 POL06: Gobierno Digital
 POL07: Seguridad Digital
 POL08: Defensa Jurídica

POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción
 POL10: Servicio al ciudadano
 POL11: Racionalización de Trámites
 POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública

POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
 POL14: Gestión Documental
 POL15: Gestión del Conocimiento
 POL16: Control Interno



IV. Índices detallados por política

Índices detallados por políticas de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
I01: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	90,0	96,3
I02: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	62,0	84,6
I03: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	88,9	96,3
I04: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	84,2	84,2
I05: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	77,7	77,7
I06: Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	57,7	91,4
I07: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	79,8	85,8
I08: Planeación basada en evidencias	79,4	84,4
I09: Enfoque en la satisfacción ciudadana	81,5	81,5



mipg Recomendaciones de mejora por entidad Nación, vigencia 2019

Entidad consultada:	Ministerio De Salud Y Protección Social
Sector:	Salud Y Protección Social
Naturaleza jurídica:	Ministerio

Políticas de gestión y desempeño institucional

Gestión Estratégica del Talento Humano



#	RECOMENDACIÓN
1	Incorporar actividades relacionadas con el Programa de desvinculación asistida por otras causales dentro de la planeación del talento humano en la entidad.
2	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los puestos de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción cuando se debe adelantar un proceso de selección. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
3	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos en la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
4	Modificar el manual de funciones de la entidad con base en los requisitos de la ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019 en lo que respecta a la facilidad de los jóvenes para el ingreso a la administración pública.
5	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa de otros niveles jerárquicos, que se encuentren en vacancia definitiva.
6	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos provisionales.
7	Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos de planta temporal.
8	Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial.
9	Establecer incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente.



Integridad



#	RECOMENDACIÓN
1	Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público. Algunos aspectos a evaluar son: Conocimiento por parte de los servidores del código de integridad. Cumplimiento del código en su integridad. Análisis de información relacionada, como serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes.
2	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen un cronograma de actividades.
3	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen la definición de un área responsable para coordinar las acciones institucionales de prevención de conflictos de interés.
4	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen jornadas de sensibilización para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público.
5	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen la difusión de canales adecuados para la declaración de conflictos de interés.
6	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen procedimientos para prevenir la materialización de conflictos de interés.
7	Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés esto frente al control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
8	Articular la gestión de conflictos de interés como elemento dentro de la gestión del talento humano. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
9	Utilizar como insumo para la identificación de conflictos de interés la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos

Gestión del Conocimiento





#	RECOMENDACIÓN
1	Aprobar el plan de acción ante el comité institucional de gestión y desempeño como parte de la implementación de la política de gestión del conocimiento y la innovación.
2	Implementar el plan de acción que se haya definido para la vigencia.
3	Identificar las necesidades de sus procesos de gestión del conocimiento y la innovación a través de actividades tales como: gestionar los riesgos y controles relacionados con la fuga de capital intelectual.
4	Implementar acciones para conservar su memoria institucional, tales como: generar productos y servicios desde el aprendizaje organizacional (construir sobre lo construido).
5	Desarrollar ejercicios de innovación en los procesos de la entidad que le permitan mejorar sus métodos de innovación.
6	Documentar y replicar las experiencias ciudadanas que se han identificado como innovadoras.
7	Planear e implementar actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) que le permitan a la entidad obtener nuevo conocimiento acorde a sus competencias y necesidades.

5.5 Medición de clima laboral y cultura organizacional

La Subdirección de Gestión del Talento Humano aplicó la encuesta de Clima Laboral Cultura Organizacional, entre el 18 de junio al 30 de julio de 2020.

La aplicación de esta encuesta responde a las directrices del 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: (...)

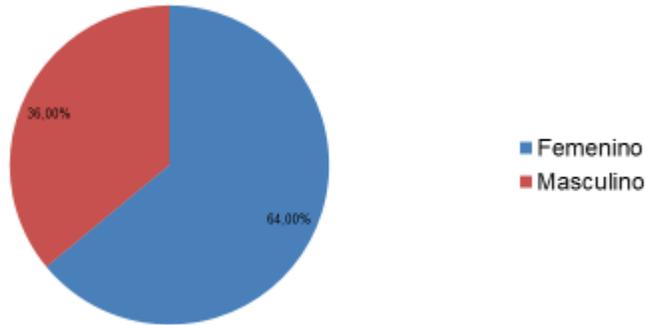
1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.” (...)

De la aplicación de la encuesta se extraen los siguientes resultados:



Género:



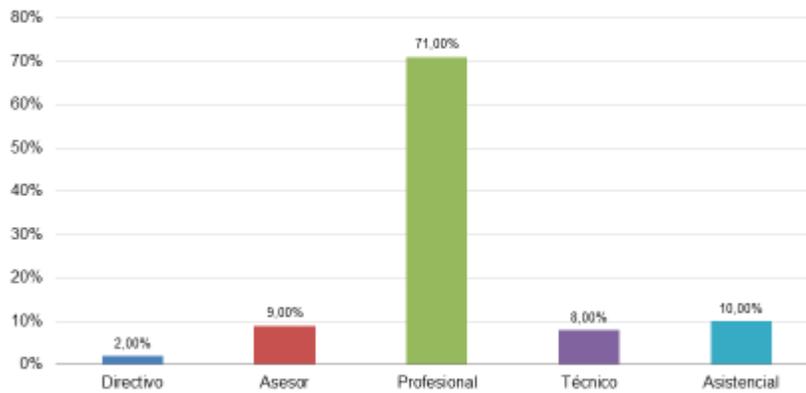
Femenino	64%	575
Masculino	36%	329

Business Unit/Tier 2 (Mandatory) | Market/Division/Tier 3 (Optional) | Practice Group/Tier 4 (Optional)
 Proprietary & Confidential (Optional) | Date (Optional) | EDIT THIS TEXT ON THE MASTER SLIDE

2



Nivel



Directivo	2%	19
Asesor	9%	79
Profesional	71%	642
Técnico	8%	78
Asistencial	12%	94

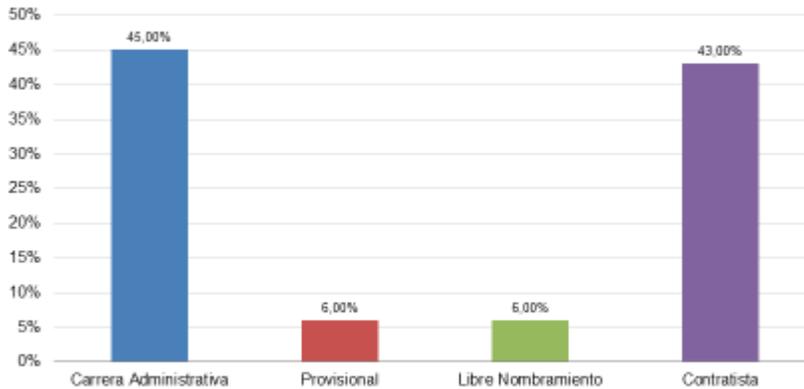
Business Unit/Tier 2 (Mandatory) | Market/Division/Tier 3 (Optional) | Practice Group/Tier 4 (Optional)
 Proprietary & Confidential (Optional) | Date (Optional) | EDIT THIS TEXT ON THE MASTER SLIDE

3





Tipo vinculación



Carrera Administrativa	45%	406
Provisional	6%	53
Libre Nombramiento	6%	52
Contratista	43%	383

Business Unit/Tier 2 (Mandatory) | Market/Division/Tier 3 (Optional) | Practice Group/Tier 4 (Optional)
Proprietary & Confidential (Optional) | Date (Optional) | EDIT THIS TEXT ON THE MASTER SLIDE

4



A continuación, se podrán observar las preguntas de la encuesta, que después de haber sido analizadas estadísticamente, evidenciaron ser fortalezas de la entidad:

- Cuento con el material necesario para el desempeño de mis funciones.
- En mi área existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo.
- En la Entidad existen instalaciones que permitan la accesibilidad, a personas en situación de discapacidad
- Me intereso por conocer las necesidades de los usuarios a quienes presto el servicio.
- Mi área promueve captar las sugerencias de los usuarios.
- En mi área se proporciona el servicio requerido, con valores de integridad
- En mi área mejoramos la calidad de los servicios tomando en cuenta las necesidades de los usuarios.
- Me adapto a los cambios institucionales positivamente y propositivamente
- Mi jefe distribuye el trabajo de acuerdo a nuestros conocimientos y competencias.
- Considero que mis funciones y/o compromisos están claramente determinados.
- Tengo las competencias requeridas para realizar mi trabajo.
- La capacitación en la que participo está relacionada con mi desarrollo profesional.
- Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo.
- La estructura de mi área está alineada para el cumplimiento de los objetivos.
- Tengo claridad del por qué realizo mis trabajos.
- Me comprometo cada vez más a lograr mejores resultados en mi área.
- La comunicación que yo establezco facilita la integración entre el equipo de trabajo.
- Mi comunicación se enmarca en aspectos laborales, respetuosos y asertivos.
- Hablo directamente con el involucrado o mi jefe, las situaciones con las que difiero o que me incomodan
- Conozco el impacto que el trabajo de mi área tiene en la Entidad.



- Conozco la normativa aplicable a mi trabajo.
- Conozco la misión y la visión del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Considero que los objetivos del Ministerio de Salud y Protección Social son claros.
- Busco siempre un aprendizaje o autoaprendizaje continuo que desarrolle mis potenciales.
- En mi trabajo tengo la posibilidad de hacer una buena utilización de mis conocimientos.
- Me apoyan en mi área cuando tengo una urgencia familiar.
- Mi jefe me trata con respeto, confianza y sin discriminación.
- Mi jefe direcciona al equipo hacia el cumplimiento de metas.
- Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área.
- Mi jefe orienta con criterio técnico.
- Los líderes de la entidad inspiran con su ejemplo y profesionalismo
- En mi área buscamos nuevas formas de brindar servicios eficazmente.
- En el desarrollo de mis funciones he innovado
- Existe cultura de cumplimiento de metas
- Entiendo claramente mi función y me responsabilizo de mis resultados
- Aún en condiciones adversas, me comprometo a lograr las metas y superar las expectativas de mi desempeño
- Participo en los cambios innovadores de mi área para mejorar la forma de trabajar.
- Soy parte de la solución y mejora del clima y cultura organizacional de mi área.
- En mi área conciliamos con respecto a las diferencias que se presenten con compañeros de trabajo.
- Resuelvo los problemas que se presentan, con profesionalismo.
- Me siento feliz haciendo mi trabajo.
- Me siento orgulloso de ser parte de la Entidad
- Trabajar en la Administración Pública me permite contribuir al bienestar de la sociedad.
- Aporto positivamente con mi actitud y mis acciones, que inciden en el ambiente de trabajo.
- Soy consciente de que el clima laboral depende también de mí.
- Cuando trabajo en equipo busco soluciones que beneficien a todos con igualdad y no discriminación.
- En mi área compartimos recursos para fomentar el trabajo en equipo.
- Yo trabajo en equipo
- Conozco y aplico en mi actuar los valores del Ministerio.
- Los valores Minsalud me enseñan a ser Honesto, Respetuoso y Comprometido.
- Los valores del Ministerio me enseñan a ser Diligente, Justo e Inclusivo.
- En mi área actuamos con transparencia y legalidad
- En mi Entidad si veo corrupción, denuncio.
- Las relaciones interpersonales son íntegras y respetuosas
- Durante el trabajo en casa he logrado organizar y gestionar mis actividades laborales de una forma adecuada
- Durante el trabajo en casa mis opiniones son tenidas en cuenta y me siento a gusto con la labor que desempeño
- Mi familia o personas con quienes convivo me apoyan para que pueda realizar trabajo en casa

A continuación, se exponen las preguntas de la encuesta que, después de haber sido analizadas estadísticamente, representan una oportunidad para mejorar; por lo tanto, el Plan de Intervención de Clima Laboral y Cultura Organizacional, se enfocará en desarrollar acciones que impacten positivamente en los siguientes resultados:



- Mi espacio de trabajo me genera confort
- Mi silla está en buen estado
- La entidad gestiona adecuadamente los cambios institucionales
- La Entidad adelanta acciones para mejorar el clima y cultura organizacional.
- Generalmente la persona que se vincula al Ministerio recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo, por parte del jefe o delegado.
- Generalmente la persona que se vincula al Ministerio recibe una inducción institucional.
- En mi Entidad el programa de capacitación ha brindado capacitaciones alineadas a mis funciones.
- Los procedimientos de mi proceso están actualizados
- En la Entidad nos comunicamos de forma efectiva entre las diferentes áreas.
- En mi área de trabajo se han logrado establecer canales de comunicación adecuados con mis compañeros.
- El área de Talento Humano desarrolla el potencial del personal de la Entidad.
- Mi trabajo me permite dedicarle tiempo a mi familia
- En mi área se respeta el horario de trabajo.
- Se fomenta la innovación en la entidad
- He sentido sobrecarga de trabajo
- En mi Entidad existen mecanismos que captan nuestras sugerencias para mejorar.
- El Ministerio de Salud y Protección Social me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades.
- La entidad incentiva y reconoce cuando se alcanzan objetivos y metas.
- Mi jefe inmediato me motiva y reconoce por el logro de objetivos
- Mi jefe promueve la integración de los equipos de trabajo.
- El trabajo en casa me permite compartir más tiempo en familia
- El trabajo en casa me permite fortalecer las relaciones de pareja o familiares

Es así como la Subdirección de Gestión del Talento Humano continuará en 2021 *“buscando crear y sostener un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral que trascienda en sus familias, en la comunidad en general”*, tal como está descrito en nuestra Política de Talento Humano.

Tal es el compromiso institucional de esta Subdirección, por impactar positivamente el Clima Laboral y la Cultura Organizacional, que por primera vez se han destinado recursos financieros que serán invertidos en programas y actividades específicamente para este fin, aparte de los demás recursos financieros que están ya previstos para las demás actividades que se desarrollan habitualmente desde las diferentes estrategias del Programa *Entorno Laboral Saludable Sostenible*.

5.6 Resultados de la encuesta diagnóstico de necesidades del programa Entorno Laboral Saludable Sostenible

El presente diagnóstico de necesidades del programa de Talento Humano es el resultado de la aplicación de la encuesta cuyo objeto es identificar las necesidades y expectativas de las estrategias de Ministerio en familia, hábitos saludables, planeta saludable, gestión de incentivos estímulos y reconocimientos, formación y capacitación y seguridad y salud en el trabajo y el

componente de integridad como parte de insumo para la construcción del Plan Estratégico del Talento Humano 2021.

Metodología

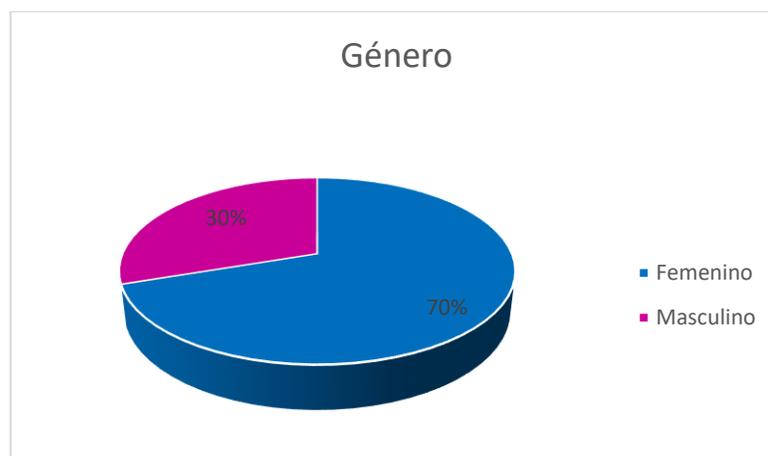
La encuesta se dividió en seis partes, por cada una de las siguientes estrategias del programa: hábitos saludables, formación y capacitación, Ministerio en familia, seguridad y salud en el trabajo, gestión de incentivos estímulos y reconocimientos, planeta saludable; adicionalmente, incorporó el componente de integridad y se incluyó una pregunta acerca de la preferencia de tener transporte o no en la entidad.

El instrumento consta de 55 preguntas en su totalidad, 11 de ellas fueron de selección múltiple, 11 abiertas y 33 de escalas de valoración.

La encuesta se publicó a través de El Saludable y se aplicó desde el 06 de noviembre hasta el 04 de diciembre de 2020. Se dirigió a servidores públicos y a contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión. Fue contestada por 338 personas.

Caracterización de las personas que contestaron la encuesta

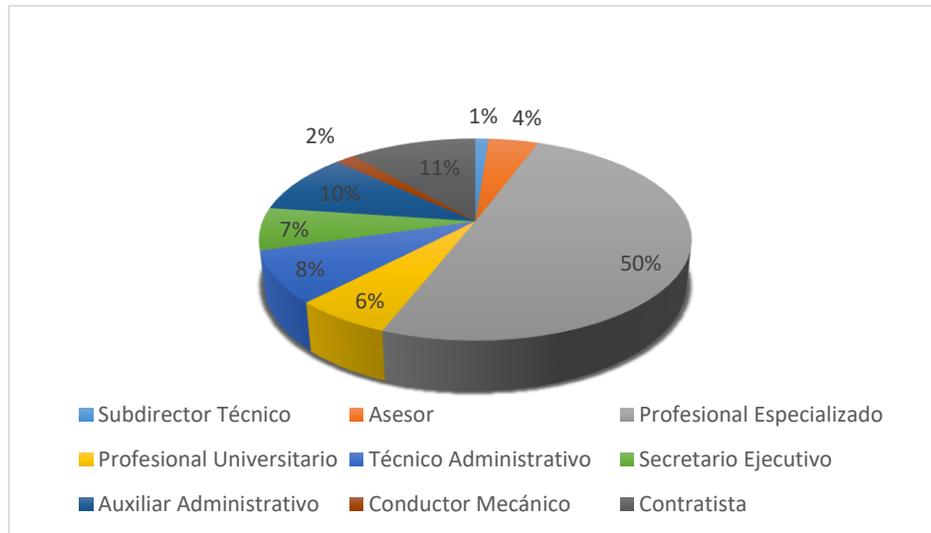
Género:



De las 338 personas que contestaron la encuesta el 70% fueron mujeres que equivalen a 237 y el 30% hombres que equivalen a 101.



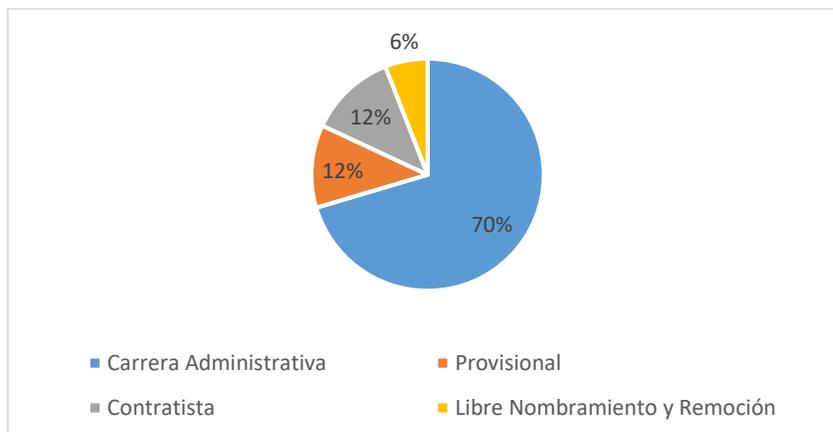
Empleo:



*La cantidad de contratistas varió, respecto a la gráfica anterior, porque algunos contratistas seleccionaron otro tipo de cago diferente

De las 338 personas que contestaron la encuesta el 50% ocupa el empleo de Profesional Especializado que equivale a 169, el 11% es contratista de prestación de servicios y de apoyo a la gestión que representa 38 personas, el 10% ocupa el empleo de Auxiliar Administrativo que representa 34 personas, el 8% ocupa el empleo de Técnico Administrativo que representa 28 personas, el 7% ocupa el empleo de Secretario Ejecutivo que representa 24 personas, el 6% ocupa el empleo de Profesional Universitario representa 20 personas, el 4% ocupa el empleo de Asesor que representa 14 personas, el 2% ocupa el empleo de Conductor Mecánico que representa 7 personas y 1% ocupa el empleo de Subdirector Técnico que equivale a 4 personas.

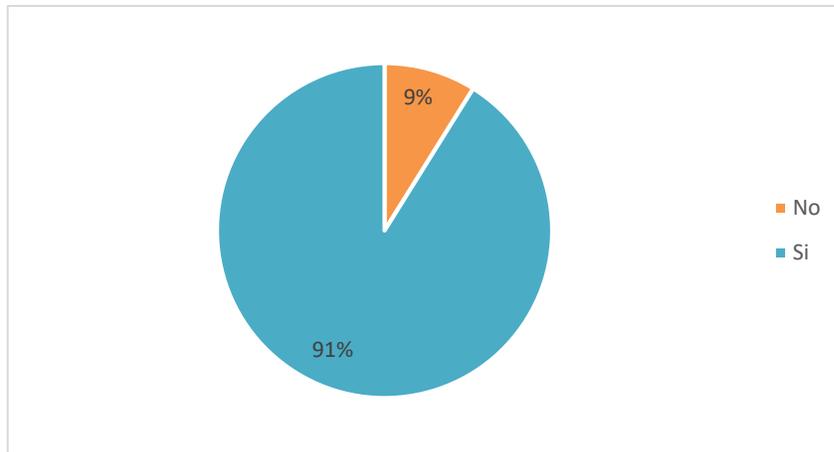
Tipo de vinculación:





De las 338 personas que contestaron la encuesta se evidencia que el 70% se encuentra vinculado al Ministerio en carrera administrativa lo que representa 237 personas, el 12% se encuentra vinculado en provisionalidad que equivale a 40 personas; también, en este porcentaje, encontramos a contratistas de prestación de servicio y apoyo a la gestión y, finalmente, el 6% contestaron los servidores de libre nombramiento y remoción que representa 20 personas.

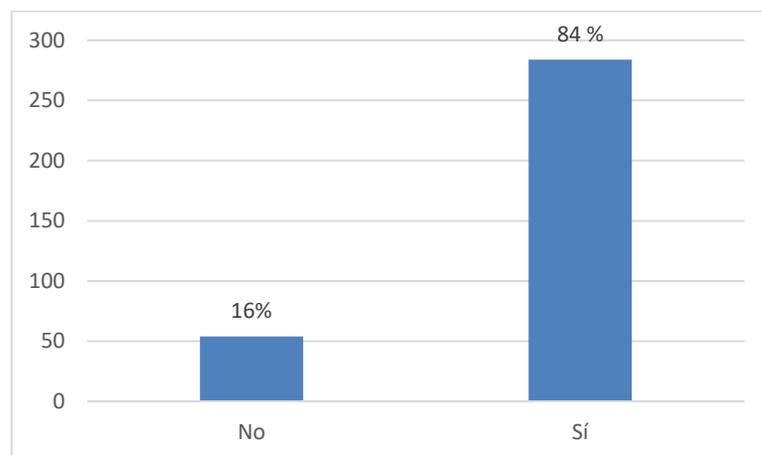
Vive en Bogotá:



El 91% de las personas respondieron que si estaban actualmente viviendo en Bogotá que equivale a 308 personas y el 9 % respondieron que no, lo que representa 38 personas.

Análisis de resultados

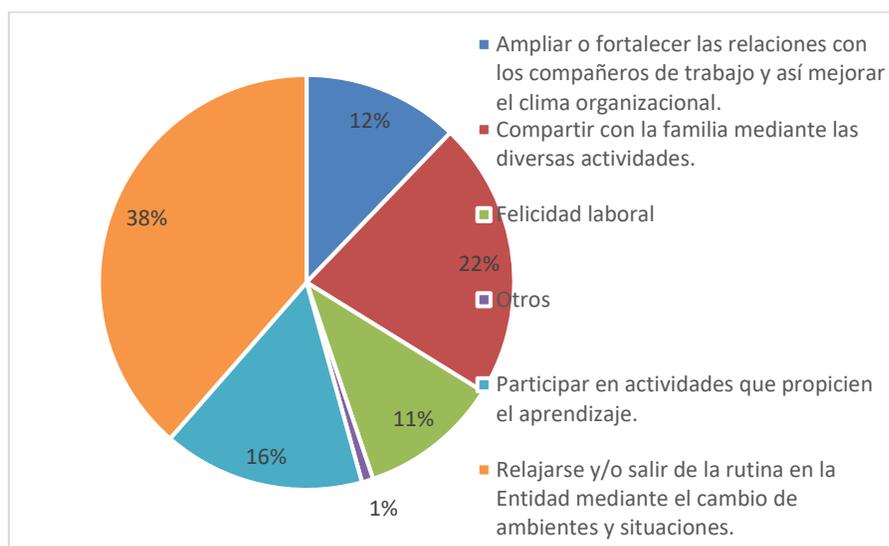
Transporte en el Ministerio:



El 84 % de las personas contestaron si, a la pregunta de estar interesadas en tener transporte en el Ministerio lo que equivale a 284 personas y 54 personas que equivalen al 16 % respondieron que no estaban interesadas en tener el servicio de transporte.

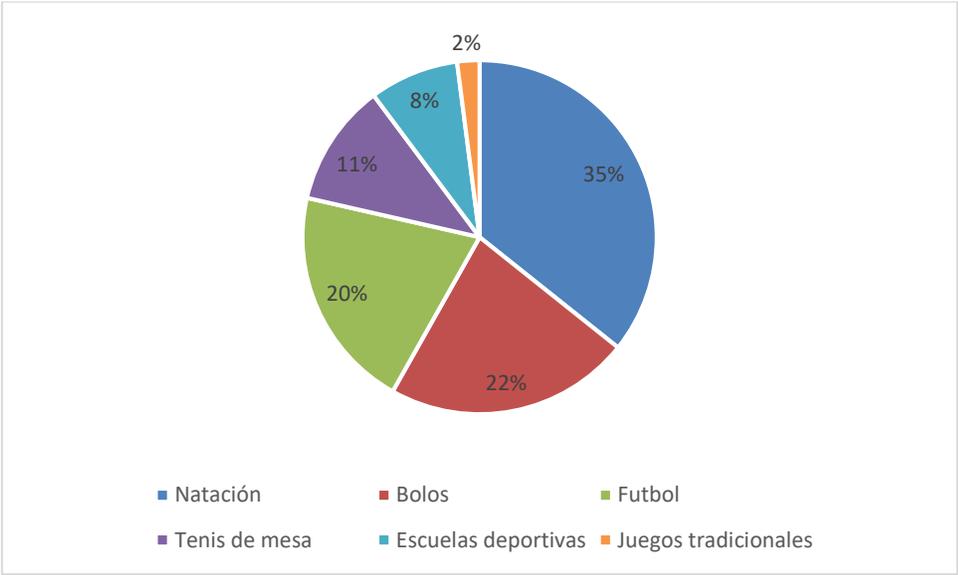
Estrategias de hábitos saludables, Ministerio en familia, gestión de incentivos estímulos y reconocimientos y planeta saludable

Las 338 personas que respondieron la encuesta desean participar en las actividades de bienestar por las siguientes razones:



El 38 % expresó que lo realiza para relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones equivale a 128 personas; 22 % expresó que participa para compartir con la familia en diferentes actividades equivale a 38 personas; el 16% expresó que desean participar en actividades que propicien el aprendizaje equivale a 34 personas, el 12% que representa 28 personas desea ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros, el 11 % que representa 24 personas indicaron estar interesados en la felicidad laboral y el 1% que equivale a 20 personas que contesto estar interesado en las actividades de bienestar por otras razones diferentes a las anteriores.

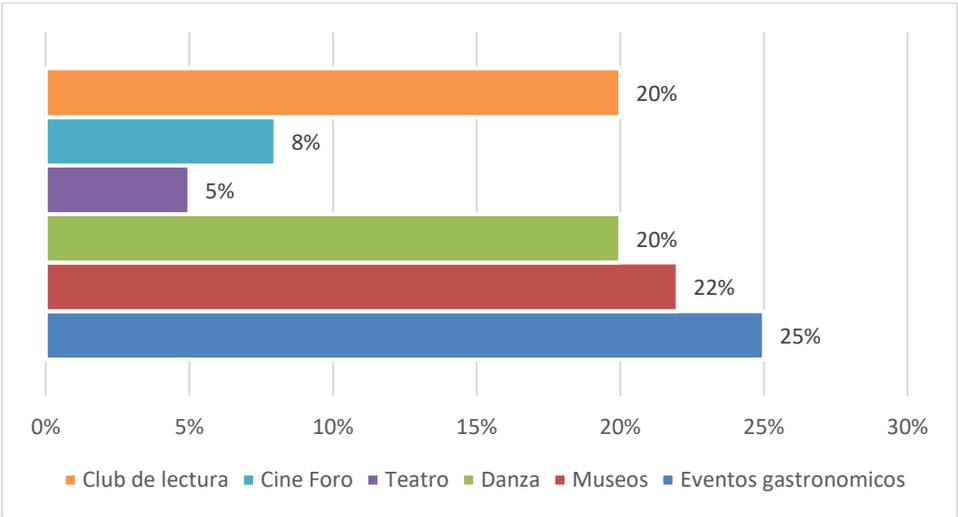
Las actividades deportivas más llamativas por los servidores del Ministerio son:



El 35 % de las personas están interesadas en natación lo cual equivale a 118 personas, el 22 % se encuentra interesado en bolos lo que representa 74 personas, 68 personas están interesadas en fútbol que equivale al 20%, el 11 % le gusta tenis de mesa que equivale a 37 personas, el 8% está interesado en las escuelas deportivas para sus hijos que equivale a 27 personas, el 2% le gustan los juegos tradicionales y el 2 % restante les gusta el gimnasio.

Además de las anteriores actividades, mencionaron otras como ciclismo, zumba, rugby, actividades al aire libre y buceo.

Las personas manifestaron estar interesadas en fortalecer el componente artístico y cultural, desde la estrategia de bienestar e incentivos, así:





El 25% de las personas manifestó interés en los eventos gastronómicos que equivale a 85 personas; el 22% en los museos que equivale a 74 personas; el 20 % manifestó interés en danza que equivale a 68 personas; el otro 20 % está interesado en un club de lectura que equivale a 68 personas, el 8 % le gustan los cine foros que representa 27 personas y el 5 % está interesado en el teatro que representa 17 personas. Los comentarios de otras actividades culturales sugirieron talleres de arte y/o manualidades, club de lectura, descuentos en compras de libros, entradas a cine, conciertos y obras musicales.

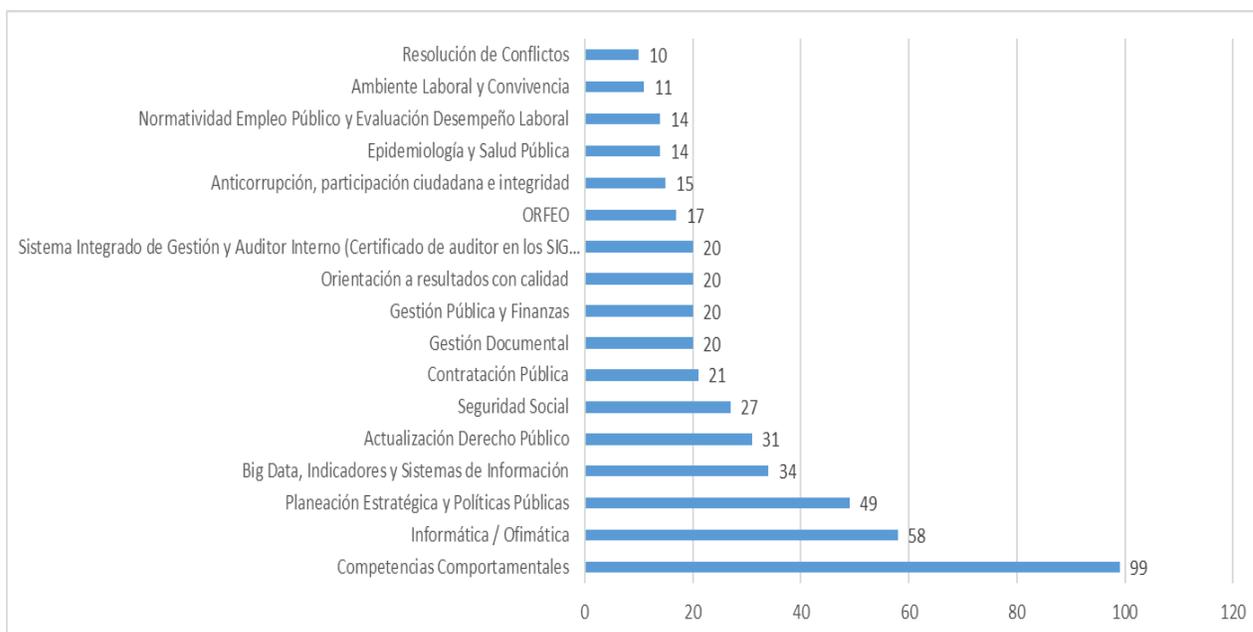
Los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar e incentivos se tendrán en cuenta para la planificación de actividades en el plan de trabajo 2021.

Estrategia de formación y capacitación

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

Preguntas Encuesta:

- a. Capacitación que requiere según su manual de funciones
 - b. Capacitación que requiere como equipo o grupo de trabajo
 - c. Capacitación que requiere para solucionar una problemática de su dependencia
 - d. Capacitación que requiere originada como plan de mejoramiento en la evaluación de desempeño
 - e. Capacitación que requiere para su cargo, por obligación legal, reglamentaria o normativa
- Resultados de las necesidades de capacitación expresadas en la Encuesta:





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

Las siguientes necesidades de capacitación presentan una puntuación baja de solicitud, por lo tanto, no serán priorizadas de incluir en el PIC 2021. Sin embargo, se observa que algunas tienen relación con alguna de las capacitaciones del PIC 2021, razón por la cual se analizará su inclusión como subtema de alguna de estas. Ahora bien, es importante resaltar que dentro de los contenidos de inducción y reinducción institucional ya existen contenidos como estos que no son priorizados para el PIC.

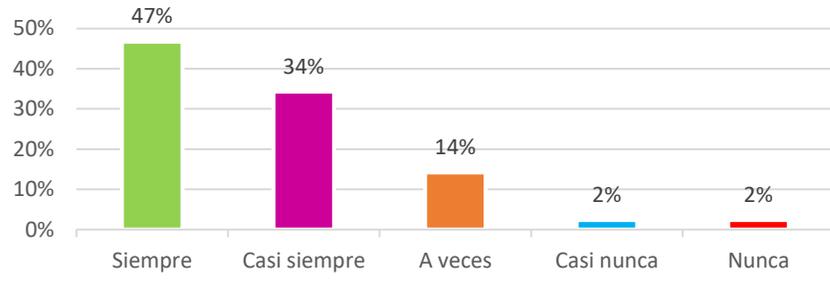
Desarrollo del Talento Humano	9
Oratoria y Redacción de Textos	8
Transformación Digital	8
Funciones Dependencias y Roles Individuales	7
PQRSD	6
Acreditación en Salud e Infraestructura en Salud	4
Equidad y Género	4
Seguridad y Salud en el Trabajo	3
Ciencia	2
Inglés	2
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	2
Normas Específicas	2
Primeros Auxilios	2
Protección de datos personales	2
Python	2
Actualizaciones de trámites en el DAFP	1
Gestión de Vehículos Automotores de Minsalud	1
Inventarios	1
Mindfulness	1
MIPRES	1
Modelo Integral de Atención en Salud	1
Normatividad Específica	1
PILA	1
Sharepoint para administración de sitios web	1

Con base en las necesidades internas y externas que se han presentado, se elaborará el Plan de Trabajo 2021, mediante el cual se ejecutarán las capacitaciones en la entidad.



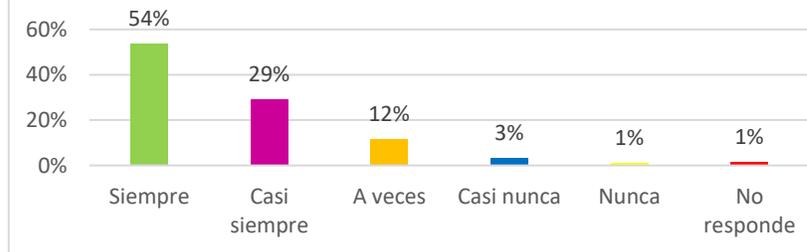
Estrategia seguridad y salud en el trabajo

¿Ha recibido información sobre los peligros y riesgos laborales, asociados a las actividades misionales que desarrolla?



Siempre	158	47%
Casi siempre	116	34%
A veces	48	14%
Casi nunca	8	2%
Nunca	8	2%

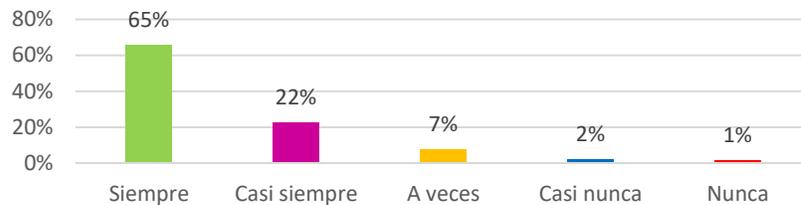
¿Los canales de comunicación con seguridad y salud en el trabajo son conocidos?



Siempre	181	54%
Casi siempre	98	29%
A veces	39	12%
Casi nunca	11	3%
Nunca	4	1%
No responde	5	1%

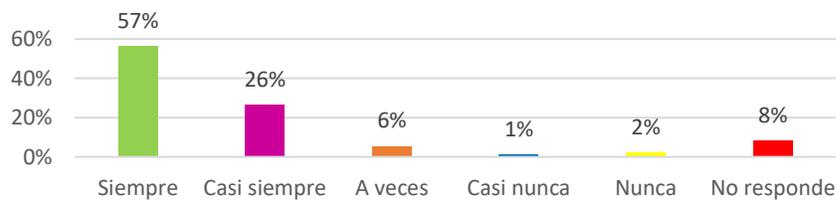


¿Cuenta con el apoyo activo de su jefe inmediato para gestionar las comunicaciones asociadas a seguridad y salud en el trabajo?



Siempre	221	65%
Casi siempre	75	22%
A veces	25	7%
Casi nunca	7	2%
Nunca	5	1%
No responde	5	1%

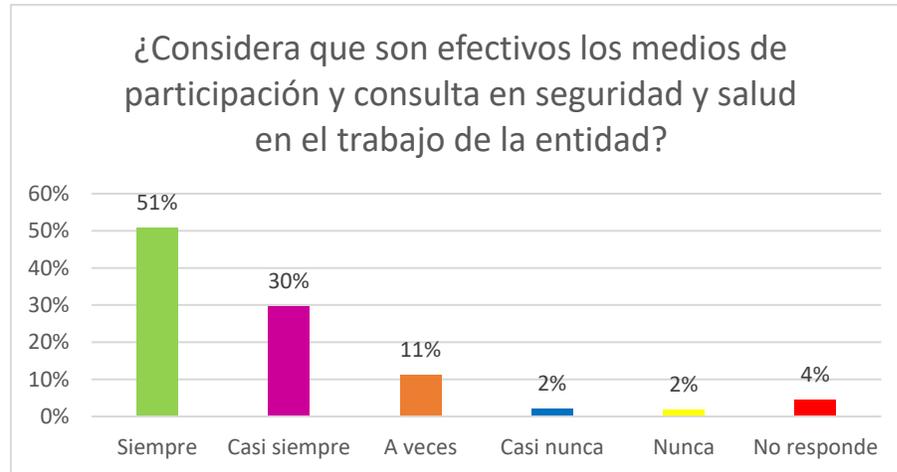
¿Cuándo realiza alguna comunicación a seguridad y salud en el trabajo, sus solicitudes son atendidas oportunamente?



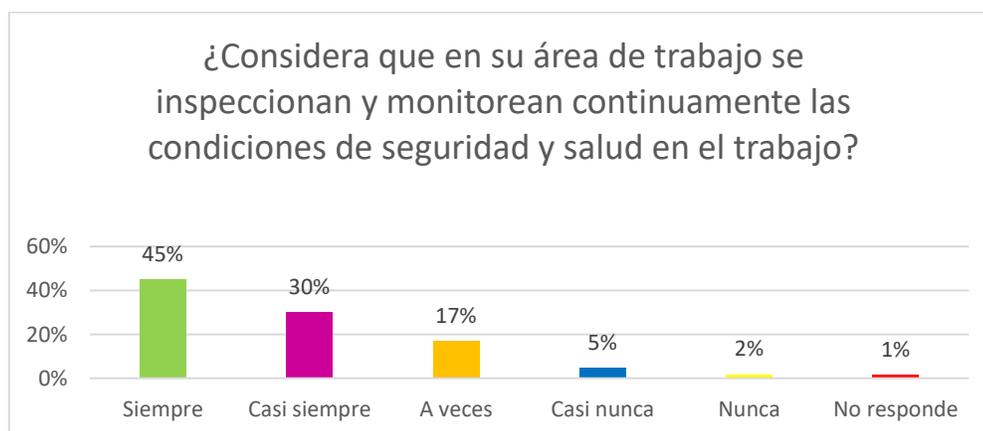
Siempre	191	57%
Casi siempre	89	26%
A veces	19	6%
Casi nunca	4	1%
Nunca	7	2%



No responde 28 8%



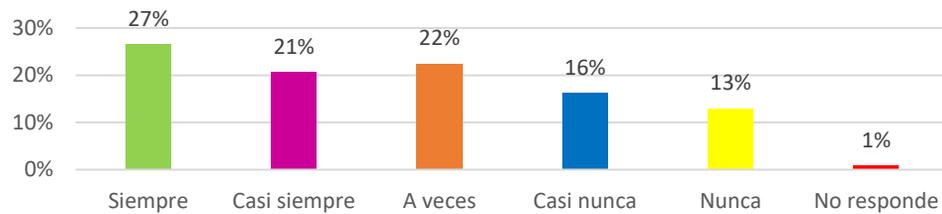
Siempre	172	51%
Casi siempre	100	30%
A veces	38	11%
Casi nunca	7	2%
Nunca	6	2%
No responde	15	4%





<u>Siempre</u>	152	45%
<u>Casi siempre</u>	102	30%
<u>A veces</u>	57	17%
<u>Casi nunca</u>	16	5%
<u>Nunca</u>	6	2%
<u>No responde</u>	5	1%

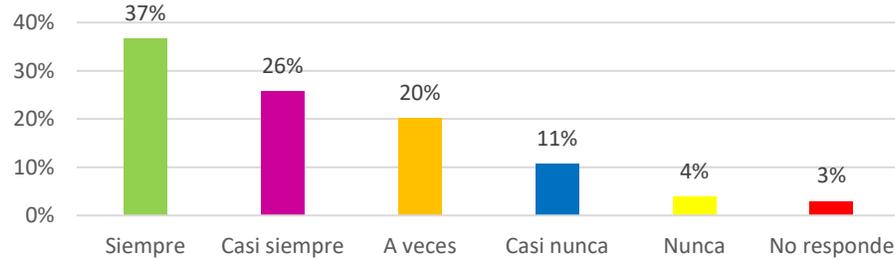
¿Ha recibido comunicaciones sobre las lecciones aprendidas de accidentes o incidentes laborales, registrados en el Ministerio?



<u>Siempre</u>	90	27%
<u>Casi siempre</u>	70	21%
<u>A veces</u>	76	22%
<u>Casi nunca</u>	55	16%
<u>Nunca</u>	44	13%
<u>No responde</u>	3	1%

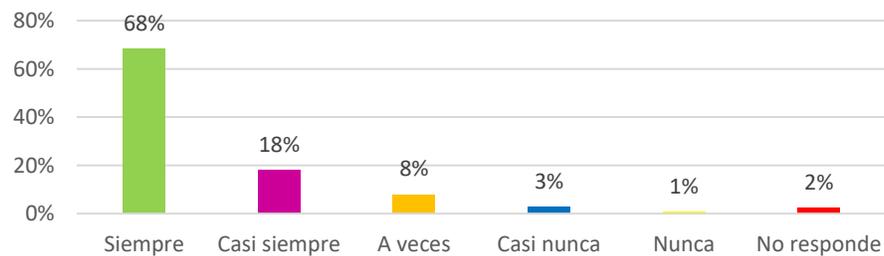


¿La cultura de seguridad y salud en el trabajo tiene un liderazgo visible en su área de trabajo?



Siempre	124	37%
Casi siempre	87	26%
A veces	68	20%
Casi nunca	36	11%
Nunca	13	4%
No responde	10	3%

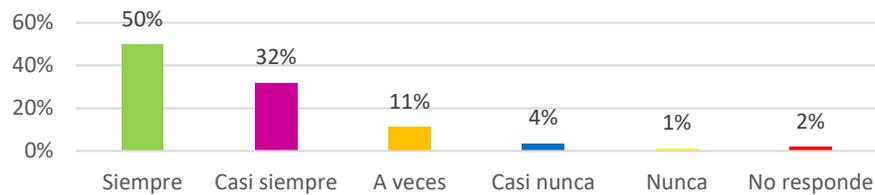
¿Considera que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, es parte integral de todos los procesos de la entidad?



Siempre	231	68%
Casi siempre	61	18%
A veces	27	8%
Casi nunca	9	3%
Nunca	2	1%
No responde	8	2%

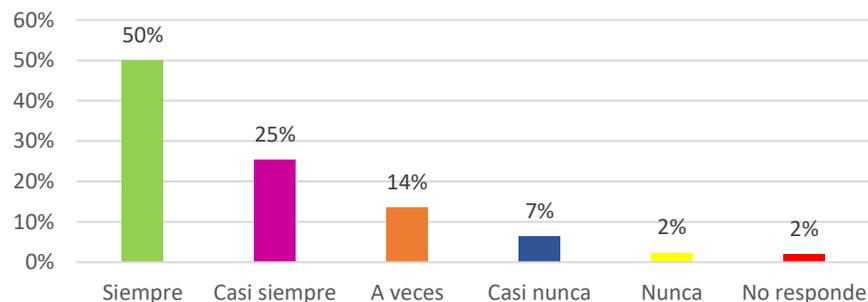


¿Considera que la entidad ha suministrado las herramientas y conocimientos, para el logro de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo?



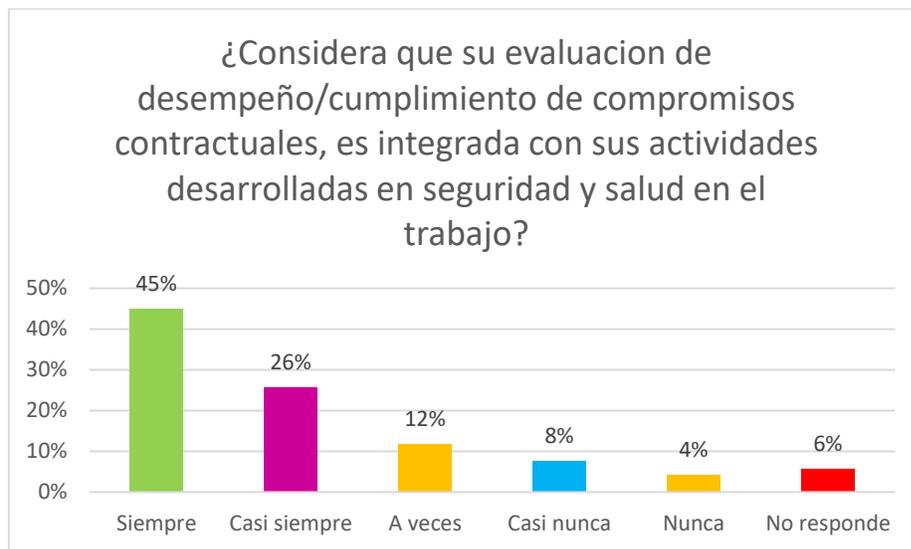
Siempre	169	50%
Casi siempre	108	32%
A veces	38	11%
Casi nunca	12	4%
Nunca	4	1%
No responde	7	2%

¿Se le han comunicado sus funciones y responsabilidades en SST?





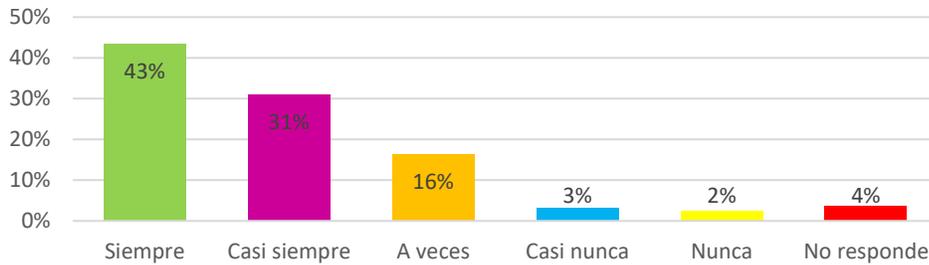
Siempre	169	50%
Casi siempre	86	25%
A veces	46	14%
Casi nunca	22	7%
Nunca	8	2%
No responde	7	2%



Siempre	152	45%
Casi siempre	87	26%
A veces	40	12%
Casi nunca	26	8%
Nunca	14	4%
No responde	19	6%



¿Conoce las actividades del Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo desarrolladas como parte del programa de Talento Humano "Entorno Laboral Saludable Sostenible" para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales?



Siempre	147	43%
Casi siempre	105	31%
A veces	55	16%
Casi nunca	11	3%
Nunca	8	2%
No responde	12	4%

De los siguientes programas en seguridad y salud en el trabajo (SST) ¿En cuáles ha participado?

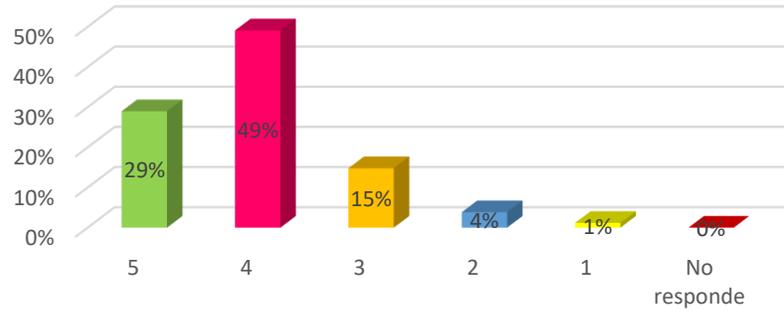
Las personas contestaron que el 44% ha participado en la reinducción, el 69% ha participado en el sistema de vigilancia biomecánico, el 54% ha participado en el sistema de vigilancia psicosocial, el 22 % ha participado en el sistema de vigilancia cardiovascular, el 36 % ha participado en actividades de promoción y prevención, el 9% ha participado en plan padrino, el 61% ha participado en respuesta ante emergencias, el 78% ha participado en exámenes médicos, el 34% ha participado en adquisición y entrega de elementos de protección personal.

Algunas ideas e innovaciones que motivarían la participación fueron:

- La entrega de elementos de protección personal, capacitación en uso y cuidado no cubre al 100% las necesidades del puesto de trabajo.
- Generar mayor campaña de divulgación y establecer jornadas obligatorias concertadas con los jefes según labores.
- Sistema de vigilancia del riesgo biomecánico.
- Si se hace una debida programación que se pueda coordinar con los desplazamientos que se deben hacer.

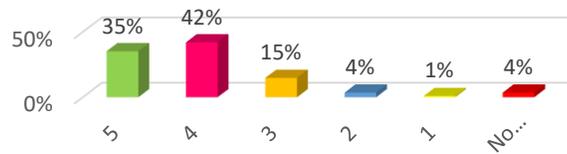


¿Como calificaria su participación en las actividades del seguridad y salud en el trabajo (Califique de 5 a 1 siendo 5 el valor más alto)?



5	98	29%
4	166	49%
3	50	15%
2	13	4%
1	4	1%
No responde	0	0%

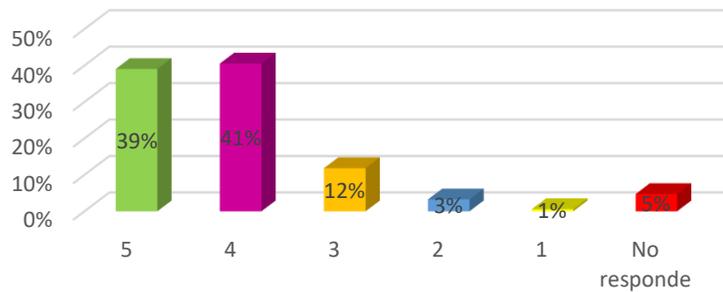
¿Considera que ha recibido información y formación pertinente, con relación a la preparación y respuesta ante emergencias?



5	119	35%
4	142	42%
3	50	15%
2	12	4%
1	3	1%
No responde	12	4%

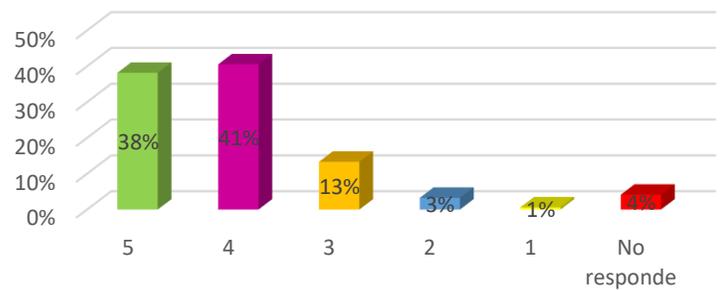


¿Considera que las capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo se ajustan a las necesidades de la entidad?



5	132	39%
4	137	41%
3	40	12%
2	11	3%
1	2	1%
No responde	16	5%

Su nivel de satisfacción con las capacitaciones y actividades en seguridad y salud en el trabajo es



5	129	38%
4	137	41%
3	45	13%
2	11	3%
1	2	1%
No responde	14	4%

Ideas e innovaciones, que proponen sobre ¿Qué actividades/capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo considera deben fortalecerse o deberían contemplarse?

- Apoyo psicológico integral
- Riesgo biológico
- Riesgo público, riesgo ambiental
- Es importante promover cursos de primeros auxilios para atender emergencias
- Evaluación de los riesgos frente al Covid-19
- Vigilancia de mayor número de horas laborales diarias
- Respuestas ante emergencias psicológicas como conducta suicida (primera ayuda emocional) y canalización efectiva a los servicios de salud mental.
- Incremental la capacidad de acompañamiento psicológico.

Componente de Integridad

Realizada la encuesta de diagnóstico PELSS en su componente de Integridad en el 2020, la cual fue respondida por 338 Servidores Públicos y Contratistas de la Entidad, se extrae la siguiente información:

Preguntas de la encuesta:

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

Esta pregunta fue respondida por 335 servidores y contratistas, de los cuales 294 respondieron que Siempre, lo que es equivalente a un 87,76% de los encuestados. Por su parte, 41 servidores y contratistas respondieron que Casi Siempre, lo que representa el 12,24%.

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

Esta pregunta fue respondida por 336 servidores y contratistas, de los cuales 268 respondieron que Siempre, lo que representa un 79,76% de los encuestados. Por su parte, 67 servidores y contratistas respondieron que Casi Siempre, lo que equivale a un 19,94%. Y sólo un (1) encuestado respondió que Casi Nunca, representando un 0,29%.

Evado mis funciones y responsabilidades.

La pregunta fue respondida por 334 servidores y contratistas, de los cuales 279 respondieron que Nunca, lo que representa un 83,53%. Por su parte, 22 respondieron que Siempre, lo que



representa un 6,58% de los encuestados. Además, 27 encuestados respondieron que Casi Nunca, representando un 8,08%. Y, finalmente, 6 servidores y contratistas respondieron que Casi Siempre, lo que equivale a un 1,79%.

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

La pregunta fue respondida por 334 servidores y contratistas, de los cuales 317 respondieron que Siempre, lo que representa un 94,91%. Por su parte, 13 respondieron que Casi Siempre, lo que representa un 3,89% de los encuestados. Además, 4 encuestados respondieron que Nunca, representando un 1,19%.

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

La pregunta fue respondida por 324 servidores y contratistas, de los cuales 155 respondieron que Siempre, lo que representa un 47,83%. Por su parte, 114 servidores y contratistas respondieron que Nunca, lo que equivale a un 35,18%. Además, 12 encuestados respondieron que Casi Nunca, representando un 3,70%. Y, finalmente, 43 respondieron que Casi Siempre, lo que representa un 13,27% de los encuestados.

Usted considera que ha apropiado los valores del código de integridad

La pregunta fue respondida por 332 servidores y contratistas, de los cuales 281 respondieron que Siempre, lo que representa un 84,63%. Por su parte, 48 servidores y contratistas respondieron que Casi Siempre, lo que equivale a un 14,45%. Además, dos (2) encuestados respondieron que Casi Nunca, representando un 0,60%. Y, finalmente, uno (1) respondió que Nunca, lo que representa un 0,30% de los encuestados.

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

La pregunta fue respondida por 329 servidores y contratistas, de los cuales 180 respondieron que Siempre, lo que representa un 54,71%. Por su parte, 137 servidores y contratistas respondieron que Casi Siempre, lo que equivale a un 41,64%. Además, 11 encuestados respondieron que Casi Nunca, representando un 3,34%. Y, finalmente, uno (1) respondió que Nunca, lo que representa un 0,30% de los encuestados.

Conoce usted el procedimiento para declarar un conflicto de interés

La pregunta fue respondida por 333 servidores y contratistas, de los cuales 110 respondieron que Siempre, lo que representa un 33,03%. Por su parte, 120 servidores y contratistas respondieron que Casi Siempre, lo que equivale a un 36,03%. Además, 61 de los encuestados respondieron que Casi Nunca, representando un 18,31%. Y, finalmente, 42 respondieron que Nunca, lo que representa un 12,61% de los encuestados.



6. ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

6.1 Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo

Enmarcado en el objetivo estratégico institucional No. 6. y conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, se define como política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la siguiente:

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

Teniendo en cuenta lo anterior, se definen los siguientes objetivos:

Objetivo	Meta	Indicador
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.	Cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos	Acumulado de cumplimiento semestral de los objetivos del SGSST/
2. Proteger la seguridad y salud de todos los servidores públicos y colaboradores, mediante la identificación de peligros, evaluación, valoración de los riesgos y establecimiento de los respectivos controles, que permitan la eliminación de peligros, reducción de los riesgos de SST y promoción de una cultura de autocuidado.	Cumplimiento del 90% de las actividades programadas en el plan de trabajo del SGSST	Cumplimiento semestral programado de los objetivos del SGSST
3. Empoderar al talento humano desarrollando las competencias requeridas en Seguridad y Salud en el Trabajo, para que sean multiplicadores del SG SST.		Cumplimiento mensual de las actividades programadas en el plan de trabajo del SGSST
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 y otras partes interesadas en el SG SST.		

Para dar cumplimiento a los objetivos anteriormente planteados, se ejecuta el plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (anexo)



Es importante anotar que se integran a la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, las actividades de Ciclos de aprendizaje de alimentación saludable y acondicionamiento físico ejecutadas a través de la estrategia de hábitos saludables como parte de la promoción de la salud y prevención de la enfermedad de los servidores públicos y colaboradores del Ministerio de Salud y Protección Social.

6.2 Estrategia Hábitos saludables

Objetivo: Fomentar estilos de vida saludables, de realización periódica de actividad física, consumo de frutas y verduras, dieta balanceada y control al consumo de tabaco y alcohol para la prevención de enfermedades.

Actividad	Fecha inicio	Fecha Final
Ciclos de aprendizaje de alimentación saludable	Febrero 2021	Noviembre 2021
Deportes: torneos de integración.	Abril 2021	Noviembre 2021
Acondicionamiento físico.	Febrero 2021	Noviembre 2021
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte al Ministerio.	Febrero 2021	Noviembre 2021

Indicador: El indicador para aplicar a bienestar e incentivos es de cobertura y se evaluaría semestralmente:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades realizadas.	Ejecución de actividades	Total acumulado de actividades ejecutadas en el periodo/total acumulado de actividades programadas en el periodo.

6.3 Estrategia Ministerio en Familia

Objetivo: Promover la participación de la familia en las actividades del programa “Entorno Laboral Saludable Sostenible”.



Actividad	Fecha inicio	Fecha Final
Día del Ministerio en Familia. (Primer y segundo semestre).	Mayo 2021	Octubre 2021
Vacaciones recreativas	Mayo 2021	Noviembre 2021
Ciclo de talleres para la familia.	Mayo 2021	Noviembre 2021
Ferías de servicios por la caja de compensación. (Primer y segundo semestre).	Mayo 2021	Septiembre 2021
Emprendimiento familiar Minsalud.	Mayo 2021	Noviembre 2021
Actividad de 0 – 5 años	Abril 2021	Noviembre 2021
Celebración navideña en familia	Diciembre 2021	Diciembre 2021

Es importante anotar que se integran a la Estrategia de Ministerio en Familia las actividades individuales ejecutadas por el equipo de apoyo psicoterapéutico con el núcleo familiar del servidor Público a través del Sistema de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional del Riesgo Psicosocial a mediante la estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Indicador: El indicador para aplicar a bienestar e incentivos es de cobertura y se evalúa semestralmente:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades realizadas.	Ejecución de actividades	Total acumulado de actividades ejecutadas en el periodo/total acumulado de actividades programadas en el periodo.

6.4 Estrategia de Gestión, incentivos, estímulos y reconocimientos

Objetivo: Fortalecer el vínculo de pertenencia y sentimiento de orgullo al trabajar en el Ministerio

Actividad	Fecha inicio	Fecha Final
Turnos de semana santa, navidad y año nuevo.	Marzo 2021	Diciembre 2021
Día de cumpleaños	Enero 2021	Diciembre 2021
Reconocimiento tiempo de servicio y mejores servidores públicos.	Noviembre 2021	Noviembre 2021



Teletrabajo	Enero 2021	Diciembre 2021
Horarios flexibles	Enero 2021	Diciembre 2021
Programa de Biciusuarios	Enero 2021	Diciembre 2021
Encargos	Mayo 2021	Diciembre 2021
Programa orientación al retiro	Marzo 2021	Noviembre 2021
Celebración de Fechas especiales.	Enero 2021	Diciembre 2021
Actividad con gerentes públicos.	Mayo 2021	Octubre 2021
Actividad reconocimiento a mejor equipo de trabajo	Agosto 2021	Noviembre 2021
Actividades club de pensionados	Abril 2021	Noviembre 2021
Apropiación de nuestros valores (código de integridad)	Febrero 2021	Diciembre 2021
Intervenir el clima laboral y la cultura organizacional del Ministerio	Febrero 2021	Diciembre 2021

Indicador: El indicador para aplicar a bienestar e incentivos es de cobertura y se evalúa de forma semestral:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades realizadas.	Ejecución de actividades	Total acumulado de actividades ejecutadas en el periodo/total acumulado de actividades programadas en el periodo.

Las actividades de: Turnos de semana santa, navidad y año nuevo, Teletrabajo, Horarios flexibles, Encargos, Apropiación de nuestros valores (código de integridad), e Intervenir el clima laboral y la cultura organizacional del Ministerio se medirán de acuerdo con lo establecido en el Plan Estratégico del Talento Humano por los responsables de cada una de estas actividades de acuerdo con el porcentaje de servidores beneficiados con estas actividades sobre el número total de servidores de planta.

6.5 Estrategia de Formación y capacitación

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



Para el caso de capacitación el objetivo es *“Formar al Talento Humano del Ministerio de Salud y Protección Social mediante capacitación Institucional y Gestión del Conocimiento, con el fin de desarrollar las competencias, fortalecer el aprendizaje, mejorar su desempeño en el puesto de trabajo y generar valor público que trascienda en la comunidad en general y sus familias.”*

Por lo tanto, la meta propuesta es “Lograr una eficacia en el aprendizaje igual o mayor al 76%”

Actividad	Producto	Indicador	Fecha inicio	Fecha Final
Dar continuidad a la formación de los funcionarios a través de los recursos gestionados del convenio Icetex Minsalud	Informe de Beneficiarios nuevos y de renovados en el programa	Cantidad de beneficiarios / cantidad de solicitudes de crédito condonable aprobados* 100	Enero 2021	Diciembre 2021
Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Informe de inducción de servidores públicos vinculados al Ministerio	Cantidad de servidores públicos nuevos vinculados a la entidad que realizaron la inducción / Cantidad de servidores públicos nuevos vinculados a la entidad / * 100	Enero 2021	Diciembre 2021
Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	Informe de Reinducción a la planta total de servidores públicos	Cantidad de servidores públicos con realización de Reinducción institucional / cantidad de servidores públicos en la planta de personal * 100	Enero 2021	Diciembre 2021
Cursos a través de contrato de capacitaciones	Registro de participantes	Cantidad de participantes en la totalidad de cursos / cantidad de cupos de los cursos * 100	Enero 2021	Diciembre 2021
Programa de Bilingüismo Función Pública- SENA	Informe de participación en el programa de Bilingüismo	Cantidad de participantes / Cantidad de personas inscritas * 100	Abril 2021	Diciembre 2021
Feria Educativa	Informe de participación Universidades y servidores públicos y contratistas	Actividad programada / actividad ejecutada * 100	Abril 2021	Abril 2021



Capacitaciones, cursos o diplomados para fortalecer competencias	Cronograma de seguimiento estrategia FyC GTHF08	(Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividades programadas) x 100	Enero 2021	Diciembre 2021
Convenios con universidades	Reporte de ofertas educativas vigentes	Cantidad de ofertas vigentes / cantidad de ofertas a celebrar programadas * 100	Enero 2021	Diciembre 2021
Practicantes	Evidencia de convocatorias realizadas	Cantidad de convocatorias realizadas / Cantidad de convocatorias programadas * 100	Enero 2021	Diciembre 2021

En el siguiente link se puede consultar el Plan Institucional Integral de Capacitación del Ministerio de Salud y Protección Social para la vigencia 2021:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-036-de-2021.pdf>

6.6 Estrategia Planeta saludable

Objetivo: Sensibilizar en el cuidado y conservación del planeta a través de actividades que contribuyan en la disminución del efecto invernadero y aporten al equilibrio del ambiente

Actividad	Fecha inicio	Fecha Final
Semana Ambiental MinSalud	Septiembre 2021	Septiembre 2021
Caminatas Ecológicas	Abril 2021	Noviembre 2021
Día sin Carro - Cicloruta al Trabajo	Febrero 2021	Agosto 2021
Módulos de Reciclaje.	Abril 2021	Noviembre 2021
Formación de Líderes Ambientales	Abril 2021	Noviembre 2021
Siembra de Árboles	Mayo 2021	Noviembre 2021
Biciusuarios	Enero 2021	Diciembre 2021

Indicador: El indicador para aplicar a bienestar e incentivos es de cobertura y se evalúa semestralmente:



Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades realizadas.	Ejecución de actividades	Total acumulado de actividades ejecutadas en el periodo/total acumulado de actividades programadas en el periodo.

6.7 Estrategia Sistema de información para la 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 2021	1 documento	Plan Estratégico de Talento Humano formulado	Noviembre 2020	Enero 2021
Formular el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021	1 documento	Plan de Previsión de Recursos Humanos formulado	Noviembre 2020	Enero 2021
Formular el Plan Anual de Vacantes 2021	1 documento	Plan Anual de Vacantes formulado	Noviembre 2020	Enero 2021
Formular el Plan Estratégico de Conflicto de Intereses 2020-2021	1 documento	Plan Estratégico de Conflicto de Intereses formulado	Noviembre 2020	Enero 2021
Escaneo de historias laborales de servidores activos	Repositorio de historias laborales actualizado	Número de historias laborales de servidores activos escaneadas	Enero 2021	Diciembre 2021
Implementar emisión de certificaciones automáticas vía web	Desarrollo tecnológico en la página web que permita emitir	Porcentaje de desarrollo tecnológico de certificaciones automáticas en la página web	Enero 2021	Diciembre 2021



	certificacio- nes labora- les vía web			
Elaborar un estudio de levantamiento de cargas de trabajo	1 documento	Estudio de le- vantamiento de cargas de tra- bajo formulado	Enero 2021	Diciembre 2021
Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	1 informe con las soli- citudes de inscripción o de actualiza- ción en ca- rrera admi- nistrativa a la CNSC ac- tualizado	Porcentaje de solicitudes de inscripción en carrera actuali- zadas	Enero 2021	Diciembre 2021
Negociar las condi- ciones de trabajo con sindicatos y asocia- ciones legalmente constituidas en el marco de la norma- tiva vigente.	1 acta de ne- gociación con las orga- nizaciones sindicales con los acuerdos pactados	Porcentaje de cumplimiento de acuerdos pacta- dos con las orga- nizaciones sindi- cales.	Marzo 2021	Diciembre 2021
Realizar entrevistas de retiro para identi- ficar las razones por las que los servido- res se retiran de la entidad.	1 informe con los resul- tados de las entrevistas a los servido- res que se retiren de la Entidad	Informe con los resultados de las entrevistas de retirados formu- lado	Enero 2021	Diciembre 2021

6.8 Política de Integridad

Como Líder de la política de Integridad, la Subdirección de Gestión del Talento Humano adelantará las siguientes acciones para la vigencia 2021:

a. Planeación

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



Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Incorporar al Plan Anual Institucional la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés	31 de enero de 2021
Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés	31 de enero de 2021

b. Condiciones institucionales

Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño las siguientes actividades de gestión:

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	31 de diciembre de 2021

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

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés	31 de diciembre de 2021
Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.	Asesor de la SGTH	31 de diciembre de 2021
Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los servidores y contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses.	Grupo de Gestión Contractual	31 de diciembre de 2021
Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés	31 de diciembre de 2020

c. Pedagogía

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



Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.	Asesor de la SGTH	31 de diciembre de 2021
Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.	Asesor de la SGTH	31 de diciembre de 2021

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

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés	31 de diciembre de 2021

d. Seguimiento y evaluación

Frente a la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.	Asesor de la SGTH	31 de diciembre de 2021

Registro de las declaraciones de conflicto de interés

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses que han surtido trámite	Asesor de la SGTH	Permanente



Realizar el seguimiento y control a la implementación de las estrategias de gestión preventiva del conflicto de intereses formuladas en la planeación institucional y a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la Ley 2013 de 2019, a través de las dependencias de control interno.	Oficina de Control Interno	Permanente
--	----------------------------	------------

6.9 Política de Gestión de Conocimiento e Innovación

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

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

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

Por lo anterior, el Ministerio de Salud y Protección Social, acogéndose a los lineamientos del MIPG, implementa la Política de Gestión del Conocimiento e Innovación, para lo cual ha establecido un equipo interdependencias y formulado un plan de trabajo, liderado éste, desde la Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales, en el que tienen responsabilidades cada dependencia que integra el equipo.

Acciones a seguir:

- Espacios y mecanismos para la enseñanza - aprendizaje

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Establecer espacios para redes de enseñanza y aprendizaje	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de	2020-2021



	Planeación y Estudios Sectoriales	
Promover escenarios para compartir experiencias a través de talleres, reuniones de área, lluvia de ideas	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	2020-2021
Documentar las acciones de aprendizaje, lecciones y enseñanza en los diferentes escenarios	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	2020-2021

- Evidencia de adquisición de nuevos conocimientos y actualizaciones vigentes

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Documentar la adquisición de conocimientos adicionales o actualizados	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	2020-2021
Registro de capacitaciones, talleres, simposios que generan valor en el conocimiento de los servidores	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	2020-2021
Cultura de compartir las experiencias de actualización o adquisición de conocimiento (informes, capacitaciones, memorias)	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	2020-2021

- Captura y difusión del conocimiento

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Promoción de los espacios de almacenamiento y generación de conocimiento	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	2020-2021



Garantizar la actualización de la información	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	2020-2021
Mejorar la interactividad de los espacios (lenguajes amigables)	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	2020-2021
Feria del conocimiento (Aprendiendo del Ministerio)	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	2020-2021

➤ Instrumentos existentes de transferencia del conocimiento

Instrumentos	Responsables	Plazos
Procedimiento de retiro GTHP12	Todos los servidores	Permanente
Formato GTHF49, cumplimiento de entrega para el retiro de los servidores públicos	Todos los servidores	Permanente
Formato único acta de informe de gestión	Funcionarios obligados por la Ley 951 de marzo 31 de 2005	Permanente
Feria del conocimiento (Aprendiendo del Ministerio)	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	2020-2021

Las metas y productos de Plan de trabajo en mención, se pueden evidenciar en el documento que consolida la OAPES.



7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

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

La implementación del Plan Estratégico del Talento Humano se realiza a través de estrategias planteadas a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Incentivos y Bienestar, Plan Institucional 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. EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El avance en la implementación de las actividades de las diferentes estrategias se evaluará a través de los indicadores del Plan Estratégico del Talento Humano, anualmente. Se reportarán a 31 de diciembre en el informe de cumplimiento del Plan.

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

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

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

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