



La salud
es de todos

Minsalud

Plan Estratégico de Talento Humano PETH 2022

■ 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
Gilma Rosa Buitrago Buitrago
Jaime Florez Martínez
Herson Parra Rojas
Miriam Parra García
Astrid Yamile Dueñas González
Ivonne Ximena Suárez Becerra
Sebastián Camilo Lombana Gómez

Bogotá D.C, enero 2022



Tabla de contenido

1. MARCO LEGAL	6
2. MARCO ESTRATÉGICO	10
2.1 Misión	10
2.2 Visión.....	10
2.3 Política SIG	10
2.4 Código de integridad.....	11
2.5 Objetivos específicos PAIS	11
2.6 Objetivo institucional.....	11
2.7 Objetivos y acciones estratégicas	12
2.8 Misión Gestión del Talento Humano	12
2.9 Visión Gestión del Talento Humano.....	12
2.10 Política del Talento Humano.....	12
3. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	13
4. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	13
4.1 Objetivo general	13
4.2 Objetivos específicos.....	13
5. DIAGNÓSTICO GENERAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	14
5.1 Caracterización del personal.....	14
5.1.1 Porcentaje de planta provista	14
5.1.2 Planta de personal provista por género	15
5.1.3 Planta de personal provista por edad.....	15
5.1.4 Planta de personal provista – Jóvenes	15
5.1.5 Planta de personal provista por antigüedad.....	16
5.1.6 Planta de personal provista por nivel educativo	17
5.1.7 Planta de personal provista por nivel jerárquico.....	17
5.1.8 Planta de personal provista por denominación de empleo	18
5.1.9 Planta de personal provista Vs. Servidores próximos a pensionarse .	18
5.2 Autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano	19
5.3 Encuesta de Desempeño Institucional EDI 2019– DANE	20
5.4 Resultados desempeño institucional MIPG	26
5.4.1 Resultados Generales MIPG - MSPS	26
5.4.2 Resultados MIPG – Dimensiones inherentes a Talento Humano	28



5.5	Resultados de la encuesta diagnóstico de necesidades del Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible	30
5.5.1	Metodología.....	30
5.5.2	Caracterización	31
5.5.3	Resultados de la encuesta.....	33
5.5.3.1	Estrategia de Hábitos Saludables, Ministerio en Familia, Gestión de Incentivos, Estímulos y Reconocimientos y Planeta Saludable.....	33
5.5.3.2	Estrategia de formación y capacitación	43
5.5.3.3	Estrategia Seguridad y Salud en el Trabajo.....	46
5.5.3.4	Componente de Integridad.....	66
6.	ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	71
6.1	Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	71
6.2	Estrategia Hábitos saludables.....	74
6.3	Estrategia Ministerio en Familia.....	74
6.4	Estrategia de Gestión, incentivos, estímulos y reconocimientos	75
6.5	Estrategia de Formación y capacitación	76
6.6	Estrategia Planeta Saludable.....	78
6.7	Estrategia Sistema de Información para la Planeación y Gestión del Talento Humano.....	78
6.8	Política de Integridad.....	80
6.9	Política de Gestión de Conocimiento e Innovación	82
6.10	Gestión del cambio.....	85
7.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	86
8.	EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	87
9.	BIBLIOGRAFÍA	87



Introducción

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

El presente Plan Estratégico del Talento Humano -PETH- de 2022 del Ministerio de Salud y Protección Social se ha formulado teniendo en cuenta las siguientes fases:

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

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



Fuente: SGTH

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



productividad de los servidores. También está acompañado de estrategias de gestión del cambio para la mejora continua y empalme.

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

Finalmente, la Subdirección de Gestión del Talento Humano, a través de este plan, define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión administrativa del talento humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro con el fin de armonizar el personal con el cumplimiento de los objetivos misionales del Ministerio de Salud y Protección Social y sus objetivos estratégicos para el 2022.



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
Ley 2088 de 2021	Por el cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 2114 de 2021	Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del Código Sustantivo del Trabajo, 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	Todos	Ministerio del Trabajo



	Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST		
Decreto 1662 de 2021	Por el cual se adiciona el Decreto 1983 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos de los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado	Todos	Presidencia de la República de Colombia
Resolución 080 de 2022	Por la cual se institucionaliza el Trabajo en casa para los servidores públicos en el Ministerio de Salud y Protección Social	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Circular 01 del 4 de enero del 2022	Lineamientos básicos en temas de Talento Humano MSPS / Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social

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, en cumplimiento de la normativa constitucional y legal, y en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Código de Integridad y los valores éticos que lo integran, diseña y ejecuta en forma participativa, la política de talento humano en términos de corresponsabilidad, sin ninguna discriminación, con el propósito de proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los que laboran en el Ministerio, buscando crear y sostener un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral que trascienda en sus



familias, en la comunidad en general y que en desarrollo de la responsabilidad social ambiental, promueva estilos de vida orientados a disminuir la huella de carbono personal.

3. ALCANCE DEL PLAN 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

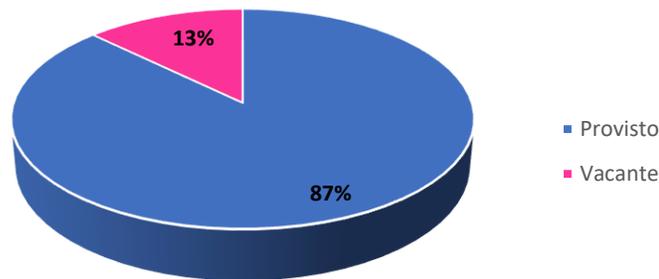
La planta de personal del MSPS está compuesta por **728** cargos, distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, de la siguiente manera:

Nivel	Carrera	Libre Nombramiento y Remoción	Total
Directivo	0	35	35
Asesor	15	50	65
Profesional	409	5	414
Técnico	72	1	73
Asistencial	121	20	141
Total	617	111	728

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

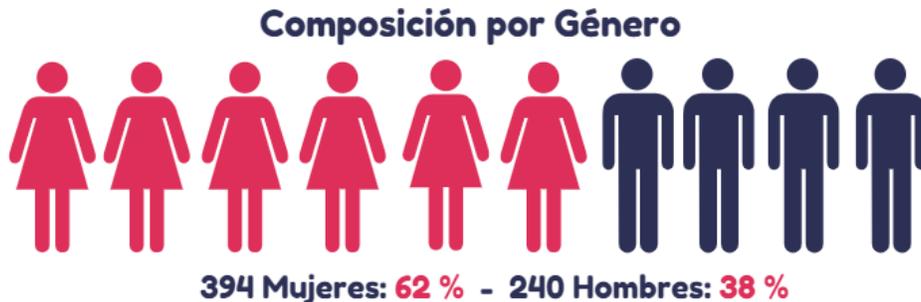
5.1.1 Porcentaje de planta provista

De los 728 empleos que componen la planta de personal del MSPS se encuentran provistos **634** empleos, lo que equivale a un **87% de provisión de la planta**. Es decir que al 31 de diciembre de 2021 se encontraban vigentes **94** vacantes (13%).



Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

5.1.2 Planta de personal provista por género



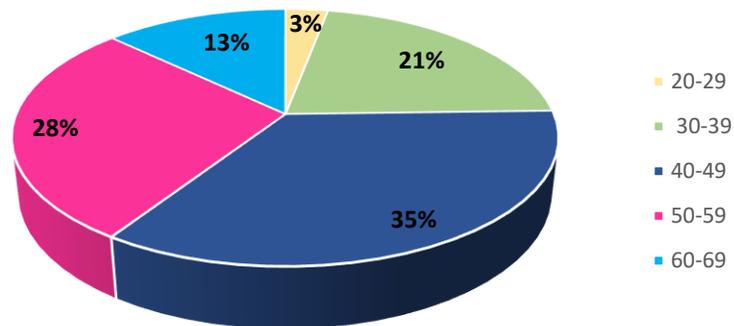
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

5.1.3 Planta de personal provista por edad

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los **40 y los 49 años** cubriendo el **35%** de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un **3%** y se encuentra entre **20 y 29 años**, con un **28%** la población entre **50 y 59 años**, con un **22%** se encuentra la población entre **30 y 39 años** y el restante **13%** entre **60 y 69 años**.

Rango edad	20-29	30-39	40-49	50-59	60-69	Total
No. Servidores	19	137	220	177	81	634
%	3%	22%	35%	28%	13%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021



5.1.4 Planta de personal provista – Jóvenes

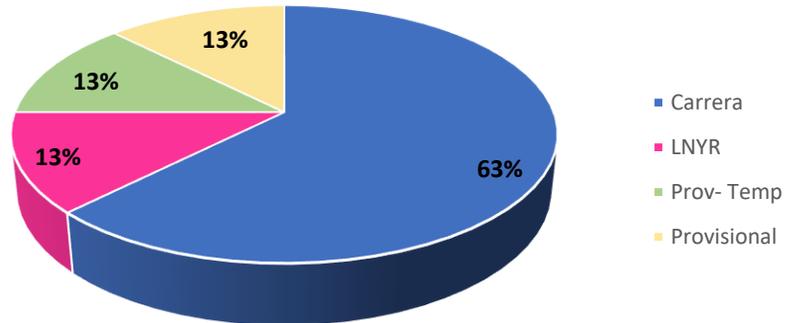
Frente a los nuevos lineamientos del Gobierno Nacional con respecto a la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, en la gráfica se



reflejan los **16** servidores en edades entre 22 y 28 años vinculados por nivel jerárquico y que representan el **2.51%** del total de la planta provista del MSPS.

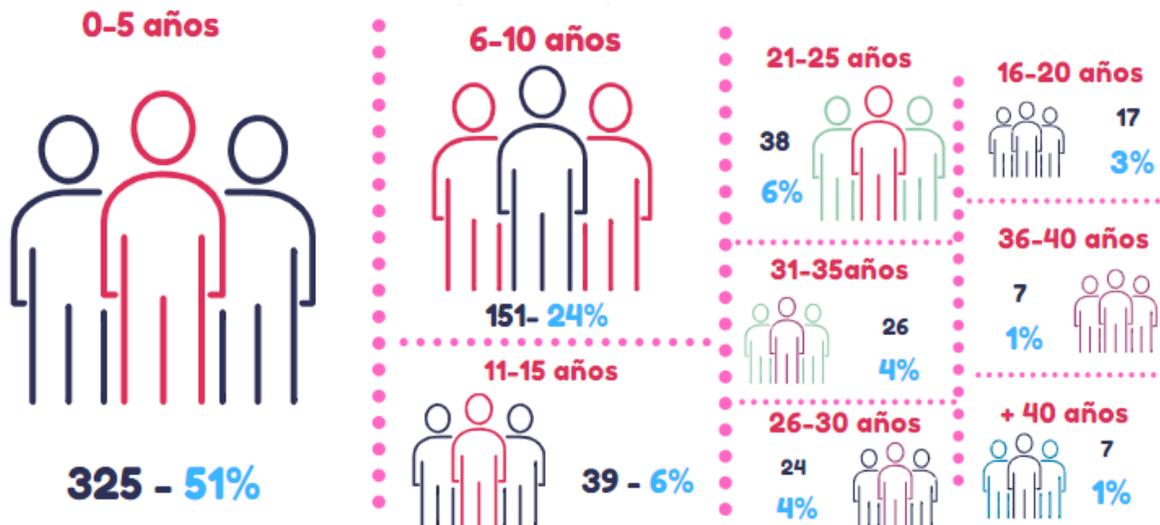
Carrera	LNYS	Prov- Temp	Provisional	Total
10	2	2	2	16
63%	13%	13%	13%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021



5.1.5 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 **3%** lleva vinculado menos de un año, el **48%** se encuentra en el rango de 1 a 5 años y el **24%** 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.



Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

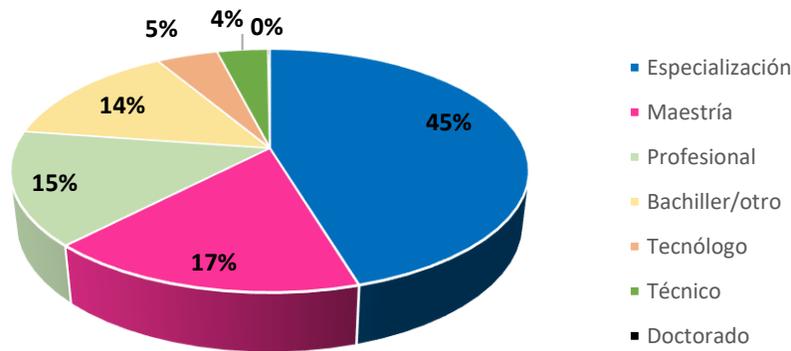


5.1.6 Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel de educación de los servidores del MSPS, el **45,4 %** de los servidores posee formación académica en especialización, siendo el nivel educativo más representativo, el **16,9 %** posee formación en maestría, el **15%** de los servidores posee formación académica profesional, el **4,6 %** como tecnólogo, el **3,8 %** como técnico y un **14%** como bachiller/otros; En la actualidad solo existe un servidor en nivel académico Doctorado.

Nivel Académico	Especialización	Maestría	Profesional	Bachiller/otro	Tecnólogo	Técnico	Doctorado	Total
No. Serv	288	107	96	89	29	24	1	634
% Part	45,4%	16,9%	15,1%	14,0%	4,6%	3,8%	0,2%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

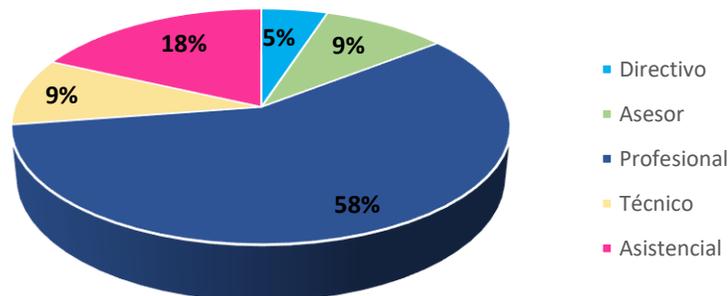


5.1.7 Planta de personal provista por nivel jerárquico

El nivel jerárquico con mayor representación en el MSPS es el nivel profesional con un **58%**, seguido por el nivel asistencial con un **18%**, nivel técnico **9%**, nivel asesor **9%** y un **5%** para el nivel directivo.

Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
32	60	369	59	114	634
5%	9%	58%	9%	18%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021



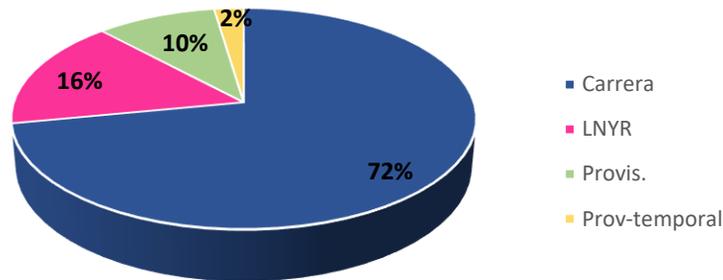


5.1.8 Planta de personal provista por denominación de empleo

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 **16%** del total de la planta, los provisionales con un **10%** y los servidores en periodo de prueba y provisionales con un **2%** respectivamente.

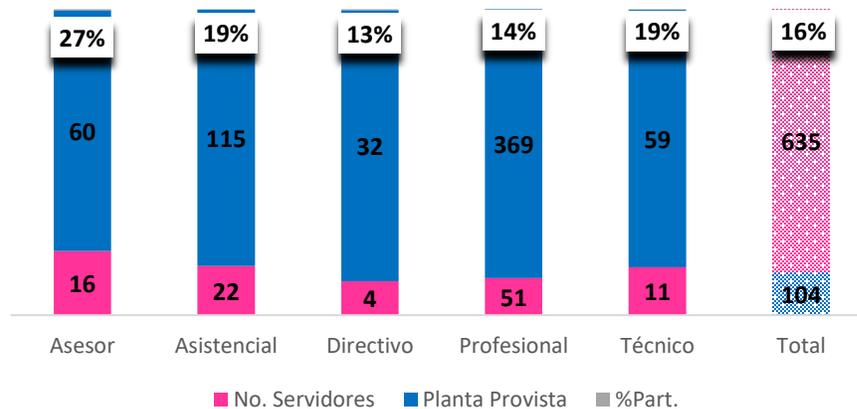
Carrera	LNRY	Provis.	Prov-temporal	Total
456	102	61	15	634
72%	16%	10%	2%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021



5.1.9 Planta de personal provista Vs. Servidores próximos a pensionarse

Los servidores próximos a pensionarse, representan el **16%** de la planta provista por el Ministerio de Salud y Protección Social. El **27%** de los servidores que ocupan el nivel asesor, están próximos a pensionarse y el nivel jerárquico con mayor número de servidores próximos a pensionarse es el **nivel Profesional con 51 servidores**.



Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021



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

- La planta provista equivale al **87,23%** de la planta total del MSPS.
- **62%** de la planta provista pertenece al género femenino.
- **35%** se encuentra en el rango de edad entre los **40 – 49 años**
- En línea con la política de Estado joven, el **2,5%** de la planta provista se encuentra entre los **22 y 28 años**. De los 16 jóvenes, el **63%** son de carrera administrativa.
- **51%** de los servidores se encuentran en un rango de **antigüedad entre 0 y 5 años**.
- **45%** de la planta se encuentra en nivel de formación educativa en el grado de **especialización**.
- **58%** se encuentra en el nivel jerárquico **profesional**.
- **72%** son servidores de carrera administrativa.
- **16%** de los servidores hacen parte del programa de orientación al retiro, siendo el nivel jerárquico profesional el más representativo.

5.2 Autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano

Se adelantó el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano del Ministerio en 2021 usando la herramienta del Departamento Administrativo de la Función Pública dispuesta para tal final. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

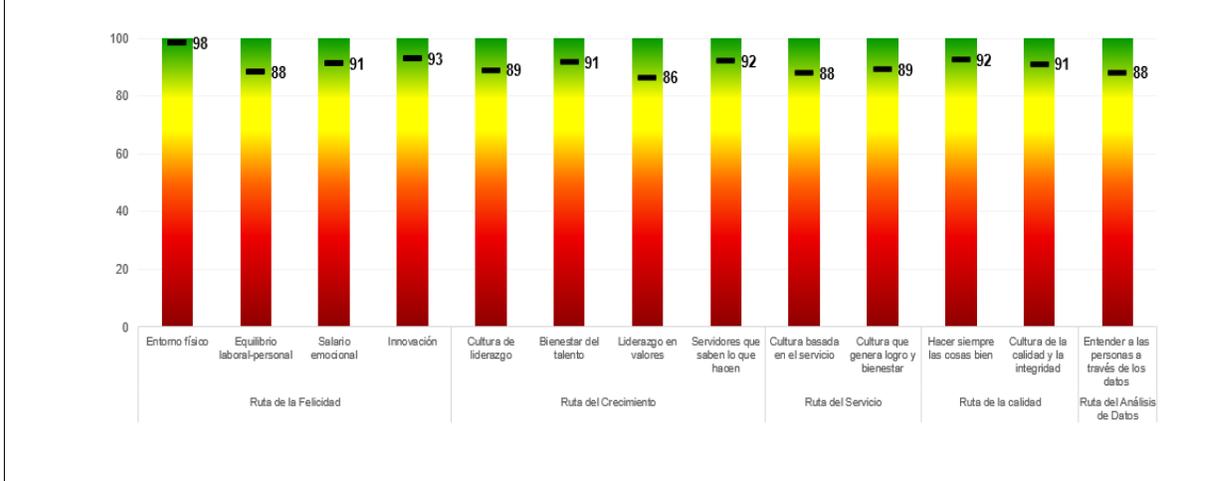
Puntaje Final: 91,0 sobre 100

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

Se concluye que las acciones adelantadas durante 2021 dieron como resultado un incremento de 7,3 puntos en el puntaje final obtenido en la medición anterior. Estos resultados obedecen principalmente a: **Ruta de la Felicidad, Ruta del Servicio y Ruta de análisis de datos**.



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



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

RESULTADOS DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	92	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto 98 - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio 88 - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional 91 - Ruta para generar innovación con pasión 93
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento 89 - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro 91 - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores 86 - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen 92
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	88	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio 88 - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 89
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	92	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" 92 - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 91
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	88	<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 88

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

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

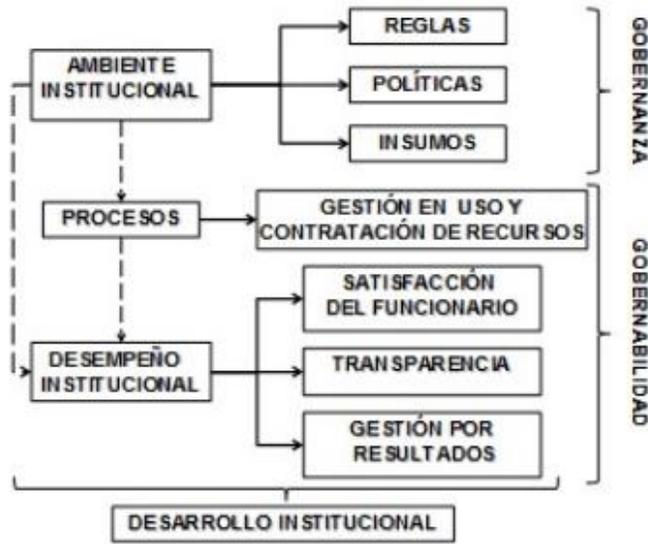
El Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo (CIDER) ha llegado a la siguiente estandarización de los conceptos de gobernanza, gobernabilidad y buen gobierno:

- 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 SOCIAL6	65,5	67,2	67,9	71,2	76,6	77,1	80,6	79,3	79,2	83,4	84,4

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

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 SOCIAL6	70,6	68,1	67,8	63,2	68,9	70,3	75,6	77,9	77,0	86,8	80,1

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



Credibilidad en las reglas

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019											
Porcentaje de favorabilidad Credibilidad en las Reglas (CRREG)											
2009-2019 ¹											
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 SOCIAL6	63,9	64,9	64,4	64,4	74,4	76,3	79,6	78,7	79,4	82,3	82,2

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

Credibilidad en las políticas

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019											
Porcentaje de favorabilidad Credibilidad en las Políticas (CREPOL)											
2009-2019 ¹											
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 SOCIAL6	72,7	70,5	70,7	64,6	77,3	79,4	83,2	80,3	80,1	86,1	87,7

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

Suficiencia de recursos y previsibilidad

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019											
Porcentaje de favorabilidad Suficiencia de Recursos y Previsibilidad (RECPREV)											
2009-2019 ¹											
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 SOCIAL6	75,2	74,8	76,4	79,6	81,4	80,0	83,5	82,8	80,7	86,1	86,5

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

Gestión por resultados

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019											
Porcentaje de favorabilidad Suficiencia de Gestión por Resultados (GESRT)											
2009-2019 ¹											
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 SOCIAL6	71,3	73,3	72,4	72,1	77,5	80,7	77,1	73,9	78,2	85,4	83,2

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



Rendición de cuentas

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019											
Porcentaje de favorabilidad Rendición de Cuentas (RENCT)											
2009-2019 ¹											
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

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

Bienestar laboral

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019											
Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB)											
2009-2019 ¹											
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

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

Prevención de prácticas irregulares

ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL 2019											
Porcentaje de favorabilidad Prevención Prácticas Irregulares (PRIRRE)											
2009-2019 ¹											
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

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

5.4 Resultados desempeño institucional MIPG

5.4.1 Resultados Generales MIPG - MSPS



MEDICIÓN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Recomendaciones Micrositio Reporte sectorial Resultados consolidados Instructivos de usuario inicio

Resultados desempeño institucional Nación - Rama ejecutiva, vigencia 2020

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

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

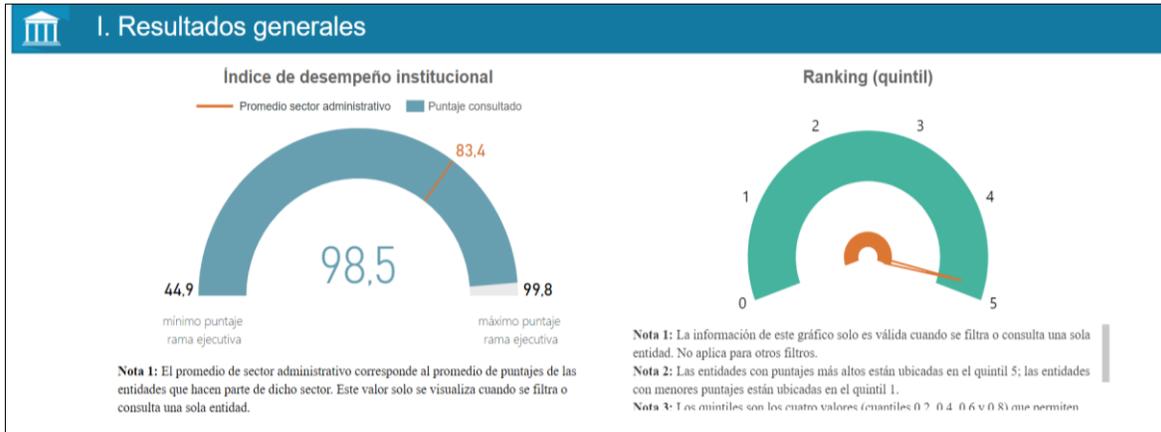
ENTIDAD: Buscar

- Instituto Nacional De Salud
- Instituto Nacional De Vigilancia De Medicamentos Y Alimentos
- Ministerio De Salud Y Protección Social
- Sanatorio De Agua De Dios, Empresa Social Del Estado
- Sanatorio De Contratación, Empresa Social Del Estado

SECTOR: Salud Y Protección Social NATURALEZA JURÍDICA: Todas

Índice de desempeño institucional entidades nacionales 82,9	Universo aplicación MIPG entidades nacionales 147	Número de entidades según filtro 1 de 1	Lista de entidades que no diligenciaron
---	---	---	---

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



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



III. Índices de las políticas de gestión y desempeño

Consulte aquí recomendaciones de mejora por entidad



Nota 1: La medición de la Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público (POL04) está en proceso de ajuste y afinamiento, razón por la cual no es comparable.
Nota 2: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

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

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

IV. Índices detallados por política

Índices detallados por política de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Análisis institucional para la toma de decisiones	86,0	86,0
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	84,8	84,8
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	92,4	95,4
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Generación y producción del conocimiento	94,9	94,9
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	81,4	91,8
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	93,7	93,7
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	98,1	98,1
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	77,1	87,2
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	78,4	84,8

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

5.4.2 Resultados MIPG – Dimensiones inherentes a Talento Humano

A continuación, se muestran los resultados obtenidos por la entidad, siendo relevante el cumplimiento de las dimensiones por encima del promedio del Sector, en los temas inherentes a la gestión del talento humano, gestión del conocimiento e integridad.



mipg Recomendaciones de mejora por entidad Nación, vigencia 2020

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

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

Políticas de gestión y desempeño institucional

Gestión Estratégica del Talento Humano

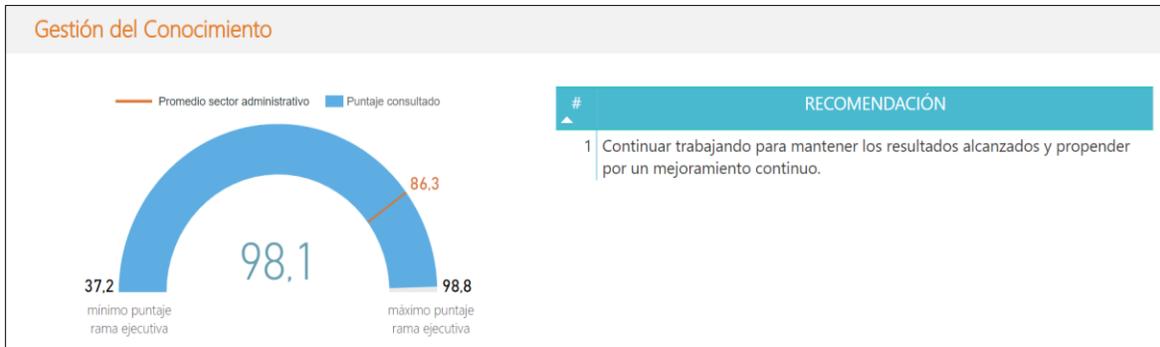
#	RECOMENDACIÓN
1	Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial.

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

Integridad

#	RECOMENDACIÓN
1	Contar con un canal de comunicación en la entidad, para que el personal pueda dar a conocer sus opiniones y denuncias. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
2	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
3	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.

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



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

Los resultados de la medición reflejan un incremento en el índice de desempeño institucional del 4,2 puntos (4,45%) respecto a la vigencia 2019, influenciado por el crecimiento en el total de las políticas, siendo la de gestión estratégica del talento humano una de las más creció con un incremento fue de 5,8 puntos (6,2%) y la política de integridad que creció en 9,2 puntos (11,7%), estableciendo para la Nación los valores máximos de referencia en índices como calidad de la planeación estratégica del talento humano y desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad.

5.5 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 de Talento Humano 2022.

5.5.1 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.

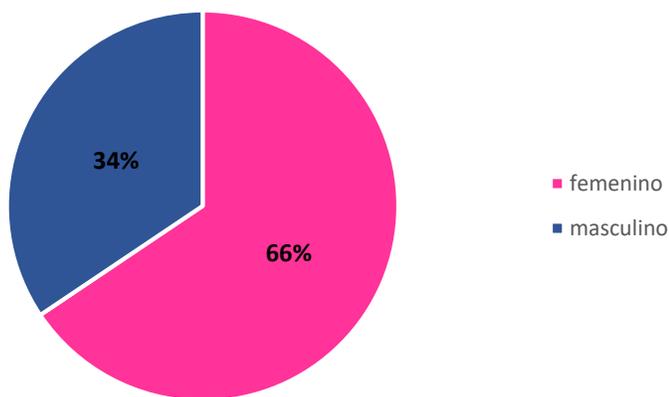
El instrumento consta de 55 preguntas en su totalidad, 11 de ellas fueron de selección múltiple, 11 abiertas y 33 de escalas de valoración.

La encuesta se publicó a través de El Saludable y se aplicó desde el 07 de octubre hasta el 16 de noviembre de 2021. Se dirigió a servidores públicos y a contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión. Fue contestada por 215 personas.

5.5.2 Caracterización

- Género:

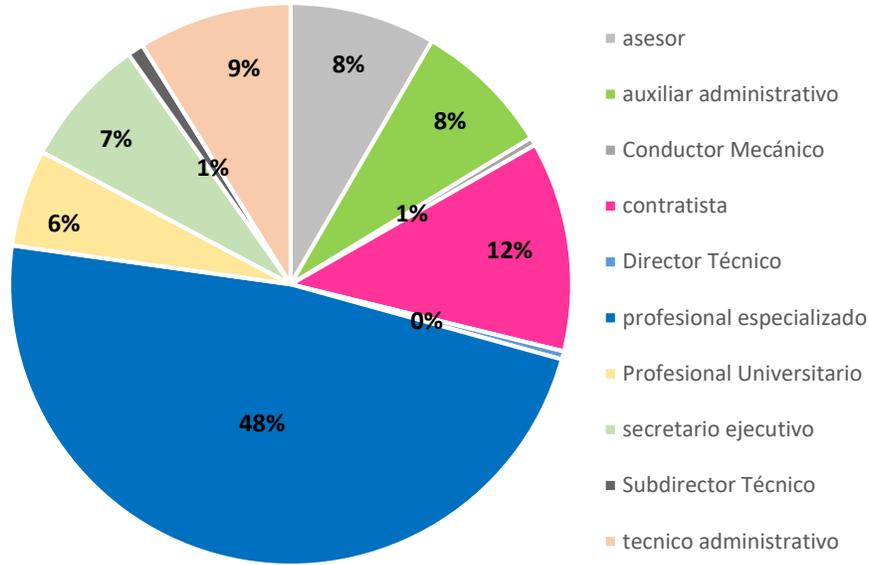
De las 215 personas que contestaron la encuesta el 66% fueron mujeres que equivalen a 141 y el 34% hombres que equivalen a 74 personas.



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

- Cargo:

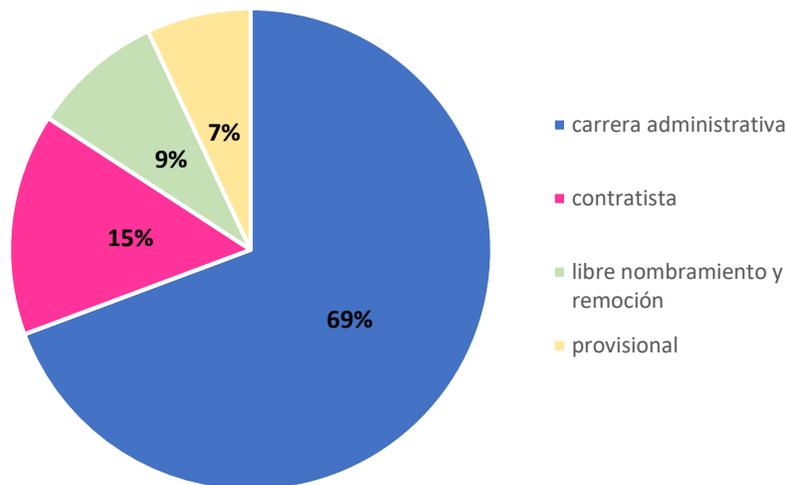
De las 215 personas que contestaron la encuesta el 48% ocupa el empleo de profesional especializado que equivale a 103 personas, el 12% es contratista de prestación de servicios y de apoyo a la gestión que equivale a 26 personas, el 09 % ocupa el empleo de técnico administrativo que equivale a 20 personas, el 8% ocupa el empleo de asesor y el cargo de auxiliar administrativo tiene igual porcentaje que equivale a 17 personas por cada cargo, el 7% ocupa el empleo de secretario ejecutivo equivalente a 16 personas, el 6% ocupa el empleo de profesional universitario que equivale a 14 personas, el 1% ocupa el empleo de conductor mecánico y el empleo de Subdirector Técnico también tiene el mismo porcentaje que equivalen a 1 persona por cada cargo.



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

• Tipo de vinculación:

De las 215 personas que contestaron la encuesta se evidencia que 149, que equivale al 69% de los encuestados, se encuentra vinculado al Ministerio en carrera administrativa; 32 personas, que equivale al 15% de los encuestados, se encuentra vinculado por contrato de prestación de servicios; 19 personas, que equivale al 9% de los encuestados, se encuentra vinculado en empleos de libre nombramiento y remoción; y 15 personas, que equivale al 7% de los encuestados, están vinculadas mediante nombramiento provisional.



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

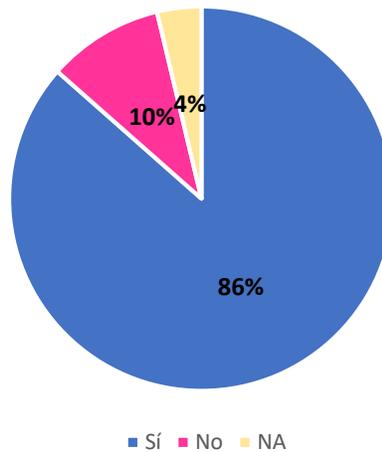


5.5.3 Resultados de la encuesta

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

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

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

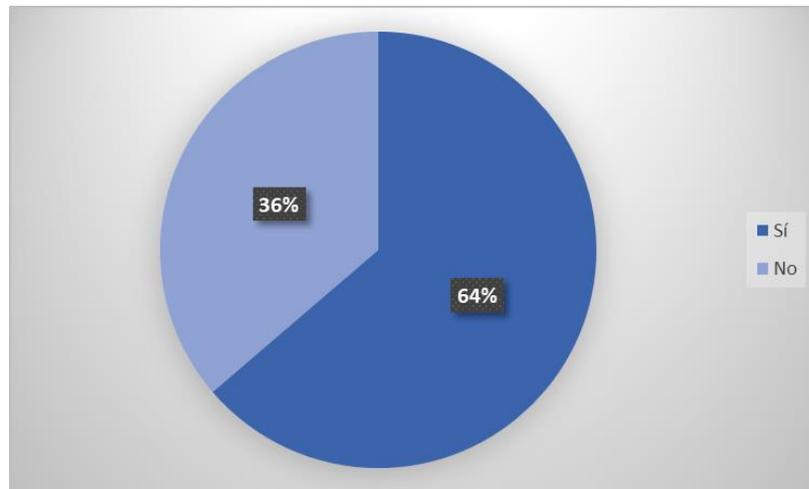


Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De los 215 encuestados se evidencia que 186 personas de la población de Servidores Públicos y Contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social, que equivale al 86%, conoce las actividades de las Estrategias Hábitos Saludables, Gestión de Incentivos, Estímulos y Reconocimientos, Planeta Saludable y Ministerio en Familia; 21 personas, que representa el 10 % de los encuestados mencionan no conocerlo; y 8 personas, que representan el 4% de los encuestados no responde.

2. ¿Cuáles son sus intereses y/o pasatiempos?

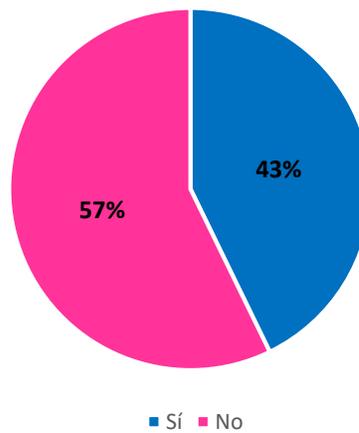
- Deportivos



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

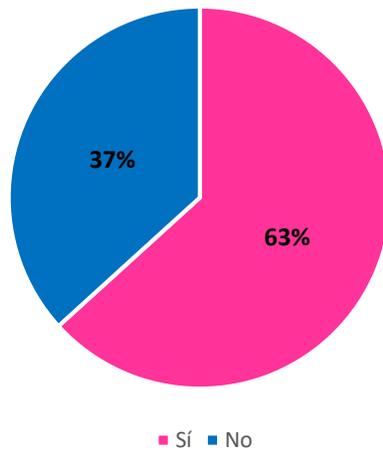
De las 215 personas encuestadas, para el 64 % su interés o pasatiempo son los deportes y a un 36 % no le interesan los deportes.

- Artísticos/Musicales



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

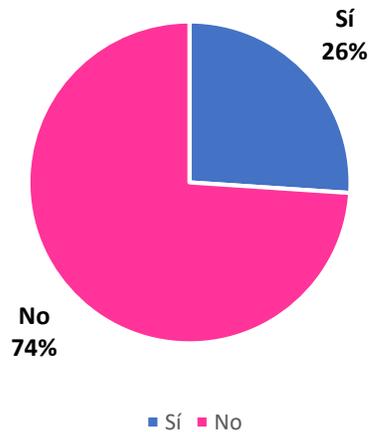
Referente a los gustos artísticos o musicales se puede interpretar bajo la gráfica que al 43% presenta interés por la música o lo artístico y el 57 %, no muestra interés por esta área.



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De la muestra representativa de 215 personas, 136 personas, equivalente al 63% de la población encuestada, le interesa la cultura, y 79 personas, equivalente al 37%, responde que no le interesa o pasa su tiempo en temas culturales.

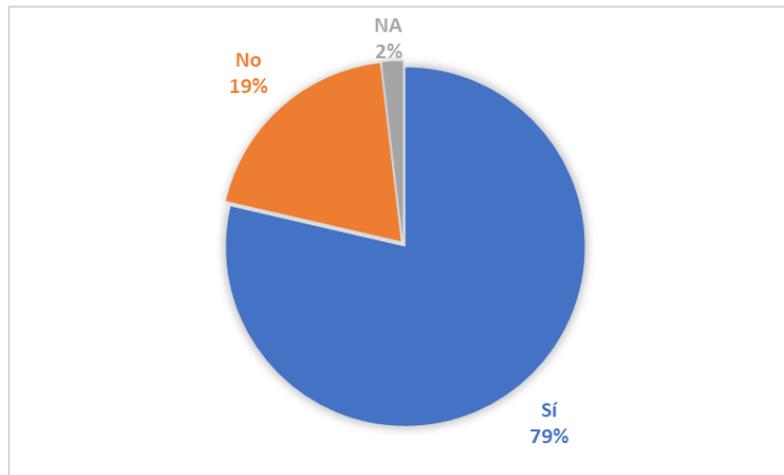
- Otros



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

El 74% de los encuestados mencionan que No prefieren otro tipo de actividades diferentes a las deportivas, Artísticas, Musicales y Culturales, solo el 26 % expresan querer otro tipo de actividades.

3. ¿Pertenece usted a algún grupo? (clubes, círculo de amigos, voluntariado, grupo de estudio, grupos parroquiales, grupos deportivos etc.)



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De las 215 personas encuestadas, 169 personas, que equivalen al 79% de los encuestados, si pertenece algún grupo (clubes, círculo de amigos, voluntariado, grupo de estudio, grupos parroquiales, grupos deportivos etc.); 42 personas, que equivalen al 19%, mencionan no pertenecer a un grupo; 4 personas representadas en el 2% no contestaron a esta pregunta.

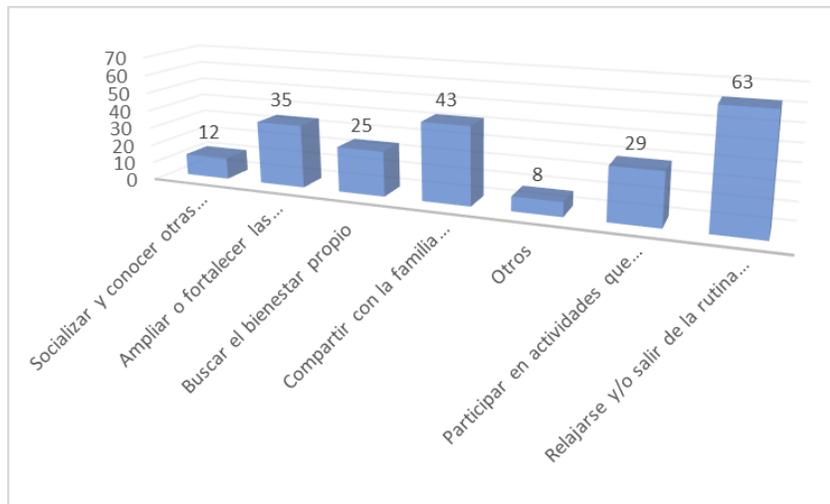
A continuación, se mencionan algunos de los grupos a lo que pertenecen las personas integrantes de grupos:

- + Grupo de estudio
- + Voluntariado
- + Club de lectura
- + Grupo parroquial
- + Tuna
- + Apess
- + Social y deportivo, estudio
- + Emaus
- + Asociación colombiana de salud pública, asociación colombiana de epidemiología, sociedad colombiana de historia de la medicina
- + Rotary
- + Asociación médicos sin fronteras uk
- + Sindicato Asoness
- + Colegio de ingeniería clínica
- + Club del vino
- + Consejo parroquial
- + Equipo de futbol
- + Grupo parroquiales
- + Grupo parroquial
- + Fundación privada
- + Sociedad científica de pediatría social y de pediatría clínica
- + Pastoral social
- + Grupo parroquial
- + Alcaldía zona octava danzas
- + Escuela patinaje
- + Comité de convivencia del conjunto ph.



- + Taekwon-do team warriors yomchi
- + Club agility bogotá cab
- + Sirvo en mi iglesia
- + Baile
- + Ministerio de casados de la iglesia donde me congreso
- + Sindicato asoness
- + Asociación colombiana de salud pública
- + Asociación colombiana de epidemiología
- + Asociación colombiana de historia de la medicina
- + Grupo de investigación bioinnova de la UNAD
- + Compensar
- + Camino neocatecumenal
- + Grupo de tenis
- + Rotarios
- + Grupos de música, deporte y a asociaciones científicas

4. Señale el motivo principal por el cual participa o participaría en las actividades de bienestar:



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De acuerdo a la descripción de la gráfica, las 215 personas consideran que el motivo por el cual participa de las actividades de Bienestar son los siguientes: para 63 personas su motivo es relajarse y/o salir de la rutina en la Entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones; 43 personas mencionan que les interesa compartir con la familia mediante las diversas actividades; a 35 personas les agrada ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional; a 29 personas les agrada participar en actividades que propicien el aprendizaje; 25 buscan el bienestar propio; 12 personas quieren socializar y conocer otras personas de la entidad; y 8 personas mencionan que tienen otros motivos:

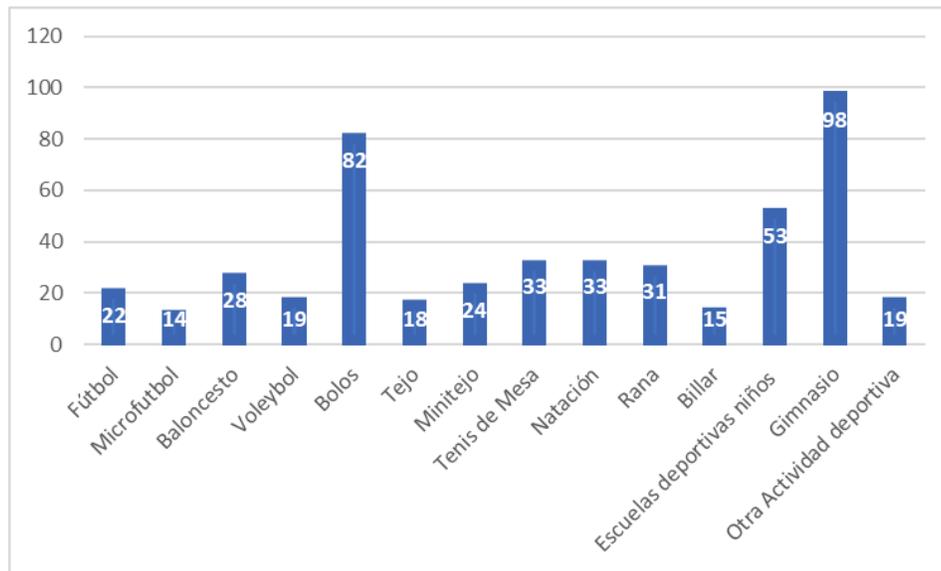
- + Compartir con mi mascota los espacios que hace posible de la entidad
- + Reafirmo fortalecer el clima organizacional
- + Cuidado de mis hijos



- + Todas las anteriores
- + Ninguna por compromisos laborales
- + Manejo de conflictos en el ámbito laboral
- + Cursos y diplomados que ofrezca la entidad
- + Relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones.

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

• Deportivos:



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

Según el análisis de nuestra encuesta, los intereses deportivos de los servidores públicos y contratistas frente a temas deportivos está dividido, podemos ver que las actividades de mayor agrado son las siguientes: 98 personas marcaron su interés en gimnasio, 82 personas también les interesa la actividad de bolos, 53 personas tienen interés en escuelas deportivas para niños. Por otro lado, con 33 personas se evidencia gusto en natación y tenis de mesa, vemos que deportes autóctonos como la rana 31 personas y el mini tejo 24 personas, en deportes de conjunto hay un interés por baloncesto con 28 personas y fútbol 22 personas.

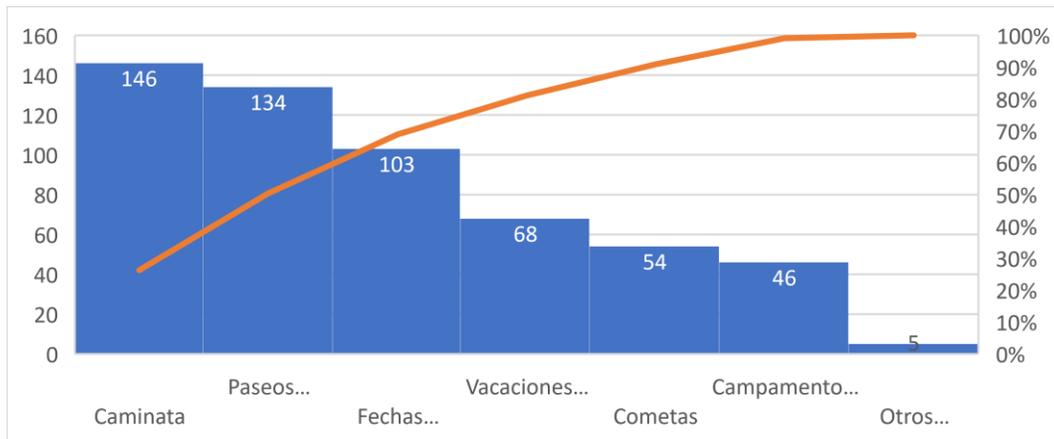
19 personas mencionaron interés por otras actividades deportivas como son:

- + Ciclismo
- + Carreras atléticas 5k, 10k, etc.
- + Torneos entre dependencias de todos los deportes
- + Paintball
- + Recorridos grupales en bicicleta
- + Clases grupales de baile
- + Tenis de campo para hijos
- + Ciclismo
- + Baile



- ✚ Crossfit
- ✚ Ciclismo recreativo
- ✚ Pilates
- ✚ Bicicleta
- ✚ Atletismo
- ✚ Deportes extremos
- ✚ Bolirana
- ✚ Patinaje
- ✚ Yoga constante
- ✚ Desafíos deportivos por equipos y artes marciales
- ✚ Ajedrez
- ✚ Ciclismo
- ✚ Artes marciales
- ✚ Fútbol tenis
- ✚ Ajedrez
- ✚ Deportes extremos
- ✚ Tenis de campo

- Recreativos y vacacionales



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De los interés recreativos y vacacionales, la actividad con mayor acogida están las caminatas con 146 personas, siguiendo en grado de importancia: paseos familiares con 134 personas, que equivalen al 80% y 90% de la población encuestada, y 103 personas le agrada la celebración de fechas importantes representada en un 60% de la población encuestada.

Con rangos similares de atracción a realizar actividades encontramos Vacaciones Recreativas con 68 personas, Día de Cometas 54 Personas y Campamentos Juveniles 46 Personas que en equivalencia de porcentaje hablamos de un rango del 30 % al 42% de la población encuestada.

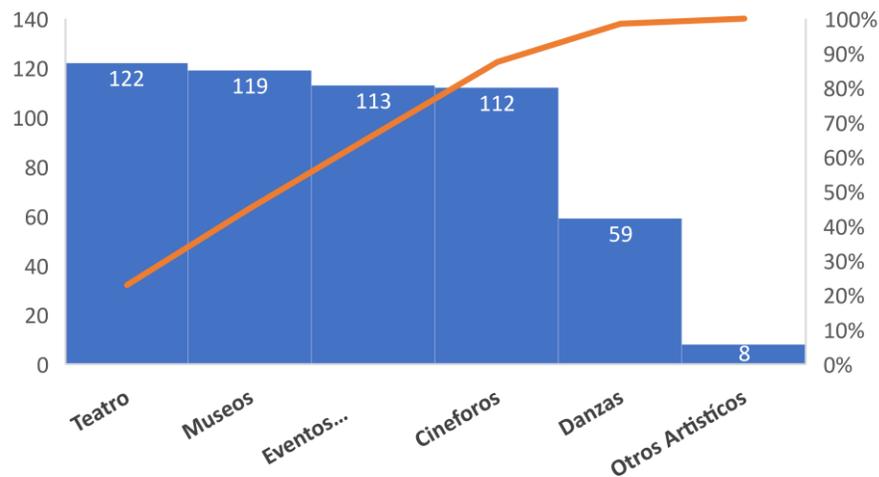
En la categoría otros vemos las siguientes sugerencias:

- ✚ Halloween, navidad.
- ✚ Paseos a la Costa Atlántica y Pacífica, amazonas.
- ✚ Tardes de relajamiento o proyectos personales
- ✚ Encuentros de parejas
- ✚ Caminatas ecológicas en familia



- ✚ Clases para montar bici
- ✚ Campeonato ajedrez
- ✚ Campamentos familiares
- ✚ Masajes relajantes

• Artísticos y Culturales



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

Para los servidores encuestados podemos ver que en rangos muy similares de interés vemos las siguientes actividades Teatro con 122 personas, Museos 119 personas, Eventos gastronómicos con 113 y cine foros con 112 personas, las anteriores actividades se encuentran en un rango entre 80 % y 90% de la población encuestada.

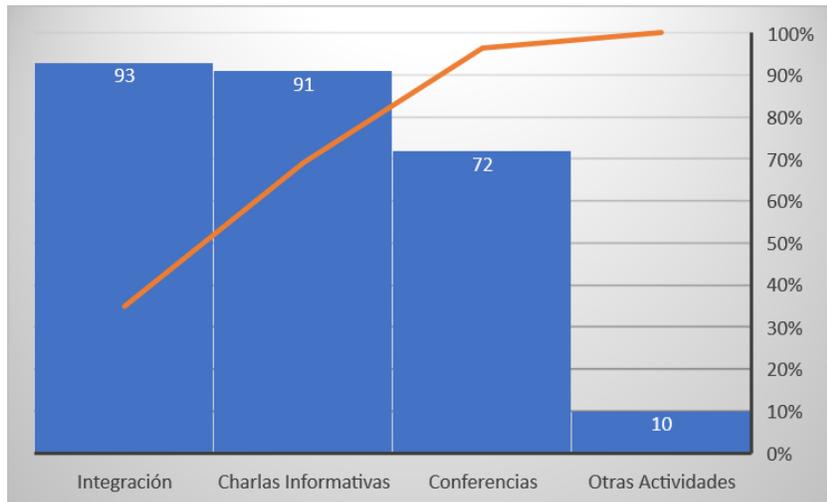
✚ Danzas aparece con 59 personas interesadas representadas en un 40 % de la población encuestada.

En la categoría otros vemos las siguientes sugerencias:

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



6. Preparación pre pensionados. ¿Qué tipo de actividad sugiere?



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

Las actividades con mayor interés entre los prepensionados y pensionados están actividades de integración con 93 personas y charlas informativas con 91 personas.

En otra categoría, con 52 personas, encontramos interés por las conferencias con 52 personas. En la categoría otros vemos las siguientes sugerencias:

- ✚ Que actividades hacer después de pensionarse la persona
- ✚ Formar grupos interministeriales para ferias artesanales o mostrar culturas de los diferentes departamentos
- ✚ Espacios de trabajo social para pensionados - vida productiva de pensionados
- ✚ Acompañamiento para la solicitud pensional
- ✚ Capacitaciones y actividades de emprendimiento de negocios
- ✚ Enfocar a las personas en la construcción de proyectos de vida para la pensión
- ✚ Actividades que se pueden realizar después del retiro (tener un proyecto para afrontar la jubilación)
- ✚ Actividades para la vida post-retiro
- ✚ Emprendimientos del conocimiento
- ✚ Formar un grupo de pensionados Minsalud. Y hacer actividades
- ✚ Apoyo psicológico
- ✚ Preparación para inversión o creación de empresa en caso real

7. A la pregunta abierta de qué otras sugerencias tienen en materia de Bienestar para mejorar la gestión, se destacan las siguientes respuestas:



- ✚ *Los servidores con hijos menores deberíamos poder contar con al menos 3 horas dentro de la jornada laboral para desarrollar actividades deportivas.*
- ✚ *Clubes de lectura, clubes de turismo y fotografía.*
- ✚ *En cuanto a estímulos y reconocimientos se tenga en cuenta al contratista, no sólo al personal de planta.*
- ✚ *Mayor frecuencia en las actividades.*
- ✚ *Sensibilizar a los jefes en el buen trato a los colaboradores.*
- ✚ *"liderazgo, planeación estratégica, estrategias de conciliación".*
- ✚ *Crear canales en Youtube para los viernes y sábados, para hablar de todos estos temas que nos gustan.*
- ✚ *Actividades o apoyos a los hijos con discapacidad.*
- ✚ *Que todas las familias del MSPS sean tenidas en cuenta de manera integral, sin someter a sorteos o rifas los cupos.*
- ✚ *Que las condecoraciones por cumplimiento de tiempo laborado no sean tan frías y monótonas.*
- ✚ *Implementar servicio de alimentos o dispensadores de alimentos.*
- ✚ *Apoyo psicosocial a familias.*
- ✚ *Ampliar la red de beneficios y convenios de la caja de compensación a otros departamentos del país.*
- ✚ *Conciertos de música por épocas, para todos los gustos.*
- ✚ *Novenas.*
- ✚ *Gestionar prestamos de bicicletas con entidades que presten y acompañar a los ciclistas para obtener técnica de manejo.*
- ✚ *En lo posible que en el gimnasio o en las duchas se habiliten los lockers o casilleros para poder guardar implementos de aseo.*
- ✚ *Que se vuelva a realizar el día de la familia.*
- ✚ *Ferías con entidades aliadas, como bonos descuento en el centro dermatológico, entradas a eventos ministerio de cultura, actividades recreativas en apoyo de IDR, entradas a actividades con Idartes.*
- ✚ *Resalto la utilización del canal de Youtube, Minsalud es bienestar.*
- ✚ *El Ministerio es un gran aportante a la caja de compensación compensar, se debe exigir una cuota mensual de bonos para estimular recreación en los afiliados del ministerio, de esa manera rotativa ente a cada uno le tocaría en algún momento un incentivo de bienestar por parte de la caja, que cambien las anchetas saludable a cosas más tangibles y útiles.*
- ✚ *Continuar con actividades culturales para las personas que no tenemos hijos (as).*
- ✚ *Cuando se realicen actividades como las caminatas ecológicas en las que programan 2 días, se deje inscribir y escoger el día de asistencia, mas no por sorteo.*
- ✚ *Charlas de motivación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales.*
- ✚ *Clases de inglés, pero conversacional.*
- ✚ *Que se mida el clima laboral directamente en las dependencias.*
- ✚ *Posibilidad de escoger uno o varios días de la semana para trabajo remoto.*
- ✚ *Diplomados en temas de interés del grupo.*
- ✚ *Seguimiento periódico de los trabajadores en lo relacionado con la parte psicoemocional.*
- ✚ *Organizar grupos para ir a montaña y pueblos cerca de Bogotá en bicicleta (con carro o bus).*
- ✚ *Mejorar la calidad de los alimentos contratados y ofrecidos en las salidas programadas las programadas.*
- ✚ *Que se nos permita asistir o participar con al menos un miembro de la familia.*
- ✚ *Ampliar el horario de gimnasio para ingresar desde las 6 am.*



- ✚ Que la entidad permita la utilización de las horas semanales que por ley se permiten para actividades recreativas o deportivas.
- ✚ Reconocimientos e incentivos para las áreas a las que le va muy bien en auditorias nunca he escuchado que lo hagan.
- ✚ Involucrar a los contratistas de todas las regiones.
- ✚ Hacer campeonatos de cualquier deporte que integre al ministerio de salud y sus funcionarios y contratistas por igual.
- ✚ Espacios de integración por dependencias para fortalecer clima organizacional e incentivar la gestión de los equipos de trabajo.
- ✚ Conformación de grupo de danza en el ministerio.
- ✚ Procurar que todas las personas puedan participar, aunque sea por sorteo, permitir que quienes no salgan beneficiarios en un sorteo pueda priorizarse su participación en la siguiente actividad que se programe.
- ✚ Integración de baile a cielo abierto.
- ✚ Importante trabajar en el ambiente organizacional.
- ✚ Que realmente se incluya a los contratistas son tratados en eventos como segunda clase, y pensar en los que están en diferentes ciudades a Bogotá.
- ✚ Que la administración conceda 45 minutos para hacer deporte por lo menos 3 días a la semana.
- ✚ Revisar de pronto la posibilidad de rutas de transporte por sectores hacia y desde el ministerio: eso nos facilitaría el transporte.
- ✚ Pausas activas, rutas para los funcionarios, máquina de snacks y bebidas saludables, convenios con entidades y/o empresas de servicios médicos, servicio de restaurante en el comedor, jornadas de vacunación.
- ✚ Reconocimiento por área al empleado del mes.
- ✚ Que la cobertura de las actividades abarque mayor número de servidores y contratistas.
- ✚ Máquinas vending de snacks, arrendar el espacio para la cafetería.
- ✚ Reconocimiento de los mejores servidores por dependencias y oficina. Motivación y becas educativas para la formación académica en los diferentes niveles.
- ✚ Caminatas ecológicas con la familia.
- ✚ Actividades presenciales.
- ✚ Oferta de cursos y diplomados relacionados con los temas laborales.
- ✚ Concursos.
- ✚ Implementar rutas para ayudar con el transporte de los funcionarios desde y hacia el lugar de trabajo.
- ✚ Que tenga en cuenta a todos los que quieran asistir.
- ✚ Actividades deportivas que se puedan compartir con los hijos.
- ✚ Rutas para las personas que viven más retirados del edificio Minsalud; servicio de casino para el almuerzo; jornadas de la salud que incluyan actividades como: sesiones de spa, tratamientos faciales, odontología, ópticas; descuentos en tiendas saludables; máquinas de snacks saludables; descuentos educativos con más entidades.
- ✚ Mindfulness.

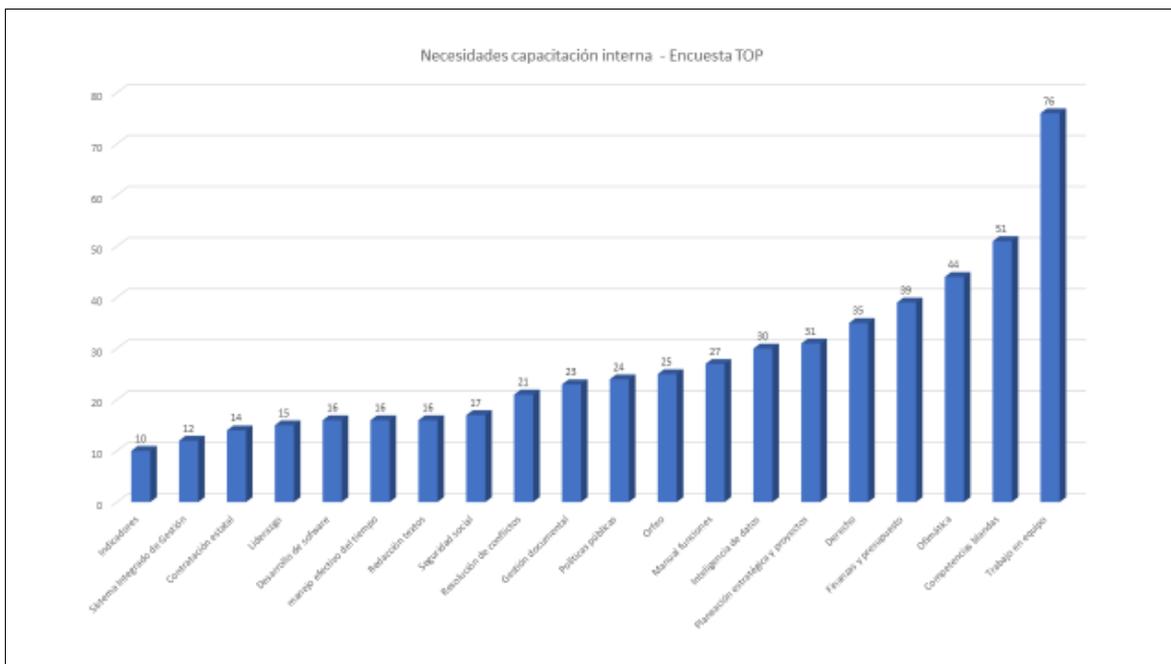
5.5.3.2 Estrategia de formación y capacitación

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



Preguntas Encuesta:

- 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 empleo, por obligación legal, reglamentaria o normativa
 - f. Qué otras sugerencias tienen en materia de capacitación para mejorar la gestión
- Top de resultados de las necesidades de capacitación internas



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

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 de Capacitación de Minsalud, por haber sido las que mayor solicitud presentan en la entidad.

Las siguientes necesidades de capacitación presentan una puntuación baja de solicitud, por lo tanto, no serán priorizadas en el PIC 2022. Sin embargo, se observa que algunas tienen relación con alguna de las capacitaciones con mayor puntuación, razón por la cual se analizará su inclusión como subtema de alguna de estas.



Otras necesidades internas sin mayor puntuación en encuesta

Administración pública	2	Idiomas	3	Riesgo psicosocial	2
Ambiental	2	Inducción y reinducción	3	Riesgos	3
Asistencias técnicas	2	Innovación	2	Salud ambiental	1
Atención al usuario	8	Integridad	1	Salud mental	3
Atención primaria en salud	1	Investigación	2	salud pública	6
Auditoría	4	lenguaje claro	1	saneamiento de Bienes	1
Bienestar	1	manejo en cetil	1	saneamiento de bienes muebles e in	3
Bienestar y Felicidad	1	Metodologías de trabajo efectivo	1	SECOPI	1
Brigada Emergencias	1	Mindfulness	2	SECOPP II	1
Clima Organizacional	3	MIPRES	1	Seguridad de la información	2
Control interno	3	Modelación matemática para evaluac	1	seguridad digital	3
Convivencia laboral	6	NIIF	1	Seguridad vial	1
Correspondencia	2	Nómina	1	Seguridad y Salud en el Trabajo	7
Cubos SISPRO	1	Norma ISO39007	1	SIGEP	1
Decreto 780 del 2016	1	normatividad sanitaria	1	SIIF	6
Derecho	1	Objetivos de Desarrollo Sostenible	1	Simplificación de trámites	1
Derechos humanos	1	ofimática	3	SIREQ	1
Derechos y Deberes servidor público	1	orientación a resultados	2	Sistemas de información geográfica	4
Dispositivos médicos	1	Participación ciudadana	3	Stata	1
evaluación desempeño laboral	4	Participación ciudadana	1	Supervisión contratos	3
Farmacéutica	1	Presentaciones efectivas	4	Tácticas de negociación	1
Formulación proyectos de ley	1	Procesos y procedimientos	2	Tecnología	4
Gestión conocimiento	2	Protección datos personales	1	Tecnología de seguridad	1
Gestión del Conodmiento	4	redacción de proyectos de ley	2	Tecnologías en Salud	1
Gestión del Talento Humano	7	Redacción de textos	2	Tecnologías sanitarias	2
Gestión intersectorial	3	Redacción legislativa y normatividad	1	transparencia	4
Gobierno Digital	1	Regulación y producción de biológica	1	Workshop de Azure Devops	2

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

● Necesidades externas de capacitación

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ORIGINADAS EXTERNAMENTE:

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

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

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

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

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

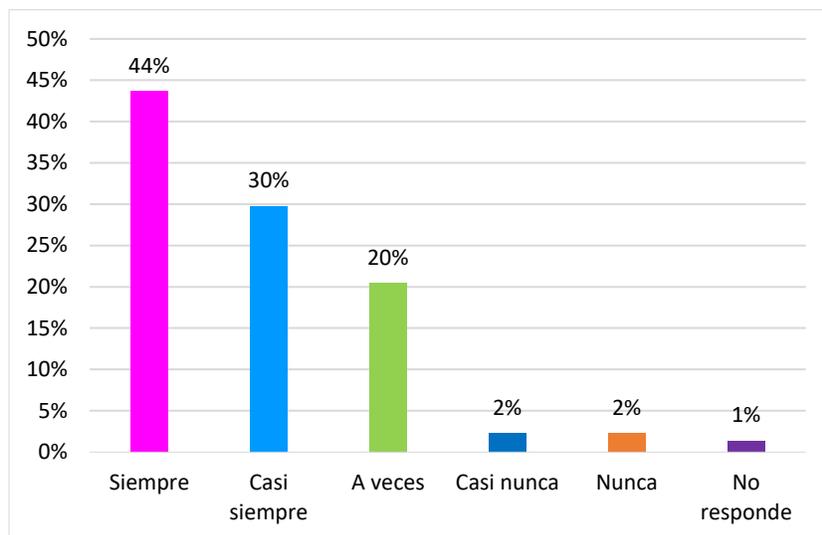
Otros:
- Género
- Uso racional de los recursos naturales (Agua)

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

Con base en las necesidades internas y externas que se han presentado, se elaborará el Plan de Trabajo 2022, mediante el cual se ejecutarán las capacitaciones en la entidad.

5.5.3.3 Estrategia Seguridad y Salud en el Trabajo

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

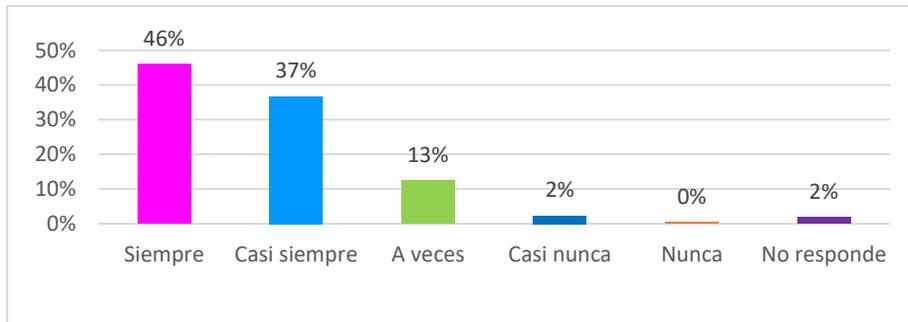


<i>Siempre</i>	94	44%
<i>Casi siempre</i>	64	30%
<i>A veces</i>	44	20%
<i>Casi nunca</i>	5	2%
<i>Nunca</i>	5	2%
<i>No responde</i>	3	1%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

La pregunta fue aplicada a 215 servidores y contratistas de los cuales 94 de ellos respondieron Siempre, lo que representa un 44% de los encuestados. Por su parte, 64 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 30%, además 44 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 20%, así mismo, 5 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 2%, 5 servidores y contratistas respondieron nunca lo que equivale al 2% y solo 3 servidores y contratistas no contestaron la encuesta lo que equivale al 1% de los encuestados.

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

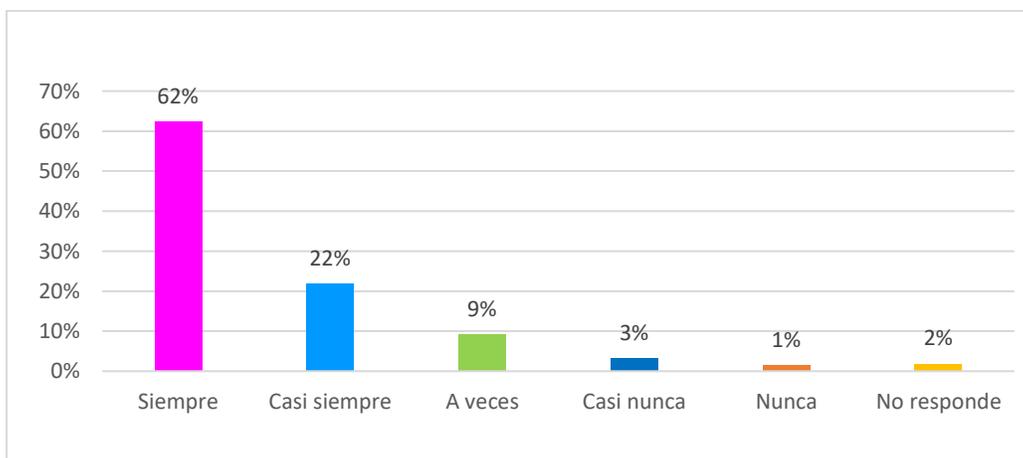


<i>Siempre</i>	99	46%
<i>Casi siempre</i>	79	37%
<i>A veces</i>	27	13%
<i>Casi nunca</i>	5	2%
<i>Nunca</i>	1	0%
<i>No responde</i>	4	2%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

La pregunta fue aplicada a 215 servidores y contratistas de los cuales 99 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 46% de los encuestados. Por su parte 79 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 37%, además 27 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 13%, así mismo, 5 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 2%, solo 4 servidores y contratistas no contestaron la encuesta lo que equivale al 2% y solo una persona 1 respondió nunca representando el 0% de los encuestados.

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



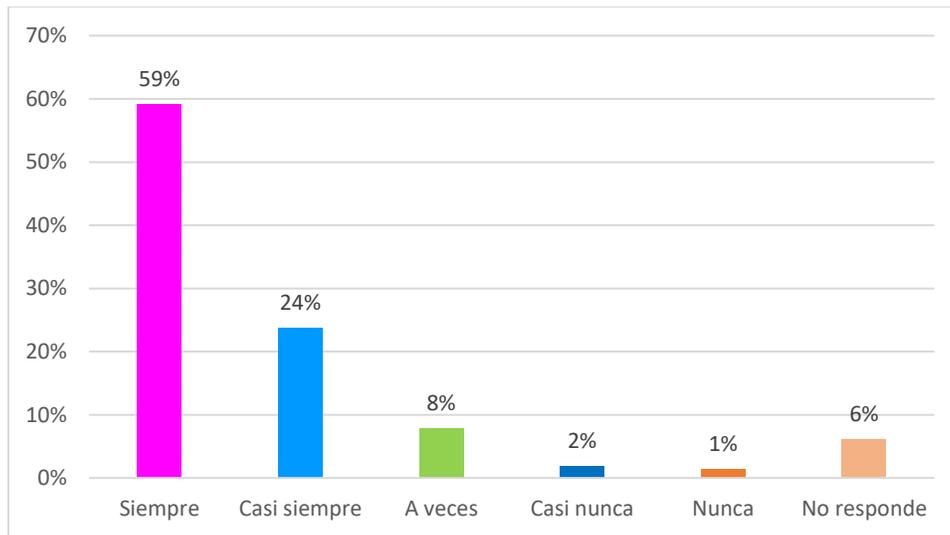


<i>Siempre</i>	134	62%
<i>Casi siempre</i>	47	22%
<i>A veces</i>	20	9%
<i>Casi nunca</i>	7	3%
<i>Nunca</i>	3	1%
<i>No responde</i>	4	2%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

La pregunta fue aplicada a 215 servidores y contratistas de los cuales 134 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 62% de los encuestados. Por su parte 47 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 22%, además 20 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 9%, así mismo, 7 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 3%, solo 4 servidores y contratistas no contestaron la encuesta lo que equivale al 2% y solo 3 servidores y contratistas respondieron nunca representando el 1% de los encuestados.

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



<i>Siempre</i>	127	59%
<i>Casi siempre</i>	51	24%
<i>A veces</i>	17	8%
<i>Casi nunca</i>	4	2%
<i>Nunca</i>	3	1%
<i>No responde</i>	13	6%

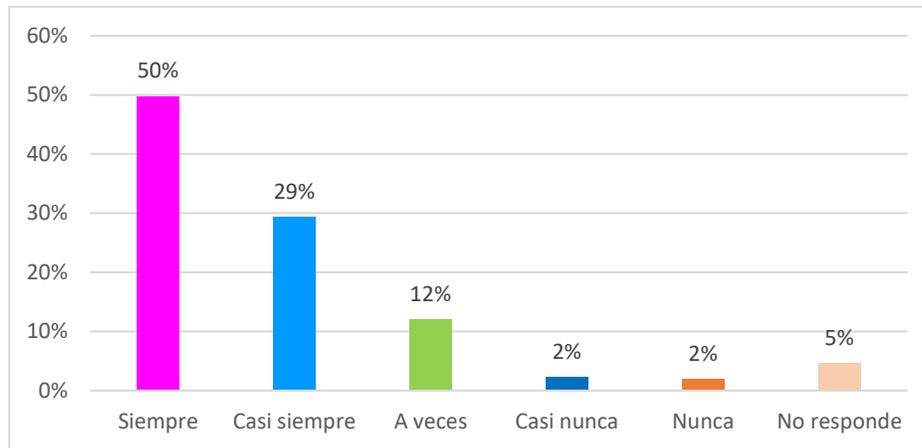
Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

La pregunta fue aplicada a 215 servidores y contratistas de los cuales 127 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 59% de los encuestados. Por su parte



51 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 24%, además 17 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 8%, así mismo, 13 servidores y contratistas no respondieron lo que equivale al 6%, solo 4 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 2% y solo 3 servidores y contratistas respondieron nunca, lo que equivale al 1% de los encuestados.

5. ¿Considera que son efectivos los medios de participación y consulta en seguridad y salud en el trabajo de la entidad?

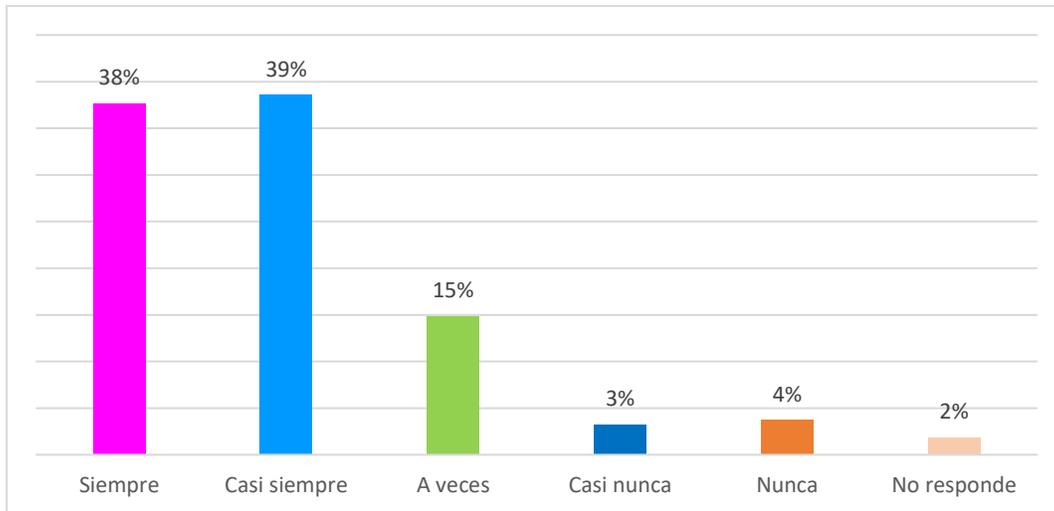


<i>Siempre</i>	107	50%
<i>Casi siempre</i>	63	29%
<i>A veces</i>	26	12%
<i>Casi nunca</i>	5	2%
<i>Nunca</i>	4	2%
<i>No responde</i>	10	5%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

La pregunta fue aplicada a 215 servidores y contratistas de los cuales 107 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 50% de los encuestados. Por su parte 63 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 29%, además 26 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 12%, así mismo, 10 servidores y contratistas no respondieron lo que equivale al 5%, solo 5 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 2% y solo 4 servidores y contratistas respondieron nunca, lo que equivale al 2% de los encuestados.

6. ¿Considera que en su área de trabajo se inspeccionan y monitorean continuamente las condiciones de seguridad y salud en el trabajo?

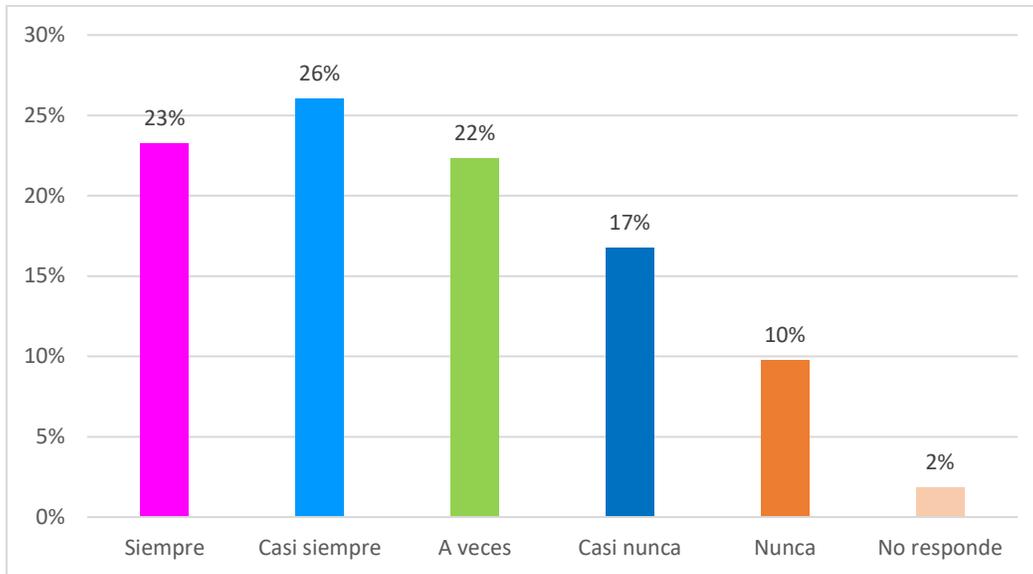


<i>Siempre</i>	81	38%
<i>Casi siempre</i>	83	39%
<i>A veces</i>	32	15%
<i>Casi nunca</i>	7	3%
<i>Nunca</i>	8	4%
<i>No responde</i>	4	2%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

La pregunta fue aplicada a 215 servidores y contratistas de los cuales 83 de ellos respondieron casi siempre, lo que representa un 39% de los encuestados. Por su parte 81 servidores y contratistas respondieron siempre lo que equivale al 38%, así mismo, 32 servidores y contratistas respondieron a veces lo que equivale al 15%, 8 servidores y contratistas respondieron nunca lo que equivale al 4%, 7 servidores y contratistas respondieron casi nunca, lo que equivale el 3% y solo 4 servidores y contratistas no contestaron la encuesta lo que equivale al 2% de los encuestados.

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

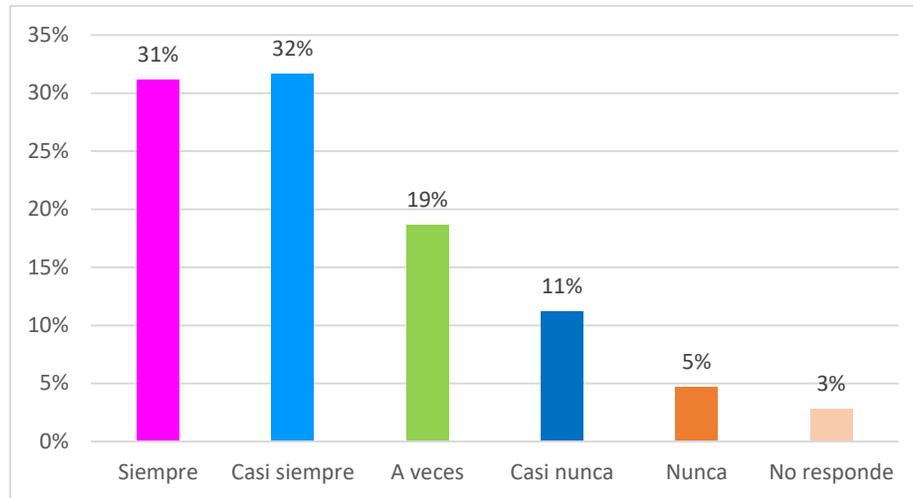


<i>Siempre</i>	50	23%
<i>Casi siempre</i>	56	26%
<i>A veces</i>	48	22%
<i>Casi nunca</i>	36	17%
<i>Nunca</i>	21	10%
<i>No responde</i>	4	2%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

La pregunta fue aplicada a 215 servidores y contratistas de los cuales 56 de ellos respondieron casi siempre lo que representa un 26% de los encuestados. Por su parte 50 servidores y contratistas respondieron siempre, lo que equivale al 23%, además 48 servidores y contratistas respondieron que a veces, lo que equivale al 22%, así mismo, 36 servidores y contratistas respondieron que casi nunca lo que equivale al 17%, finalmente 21 servidores y contratistas respondieron que nunca lo que equivale al 10% y solo 4 servidores y contratistas no contestaron la encuesta lo que equivale al 2% de los encuestados.

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

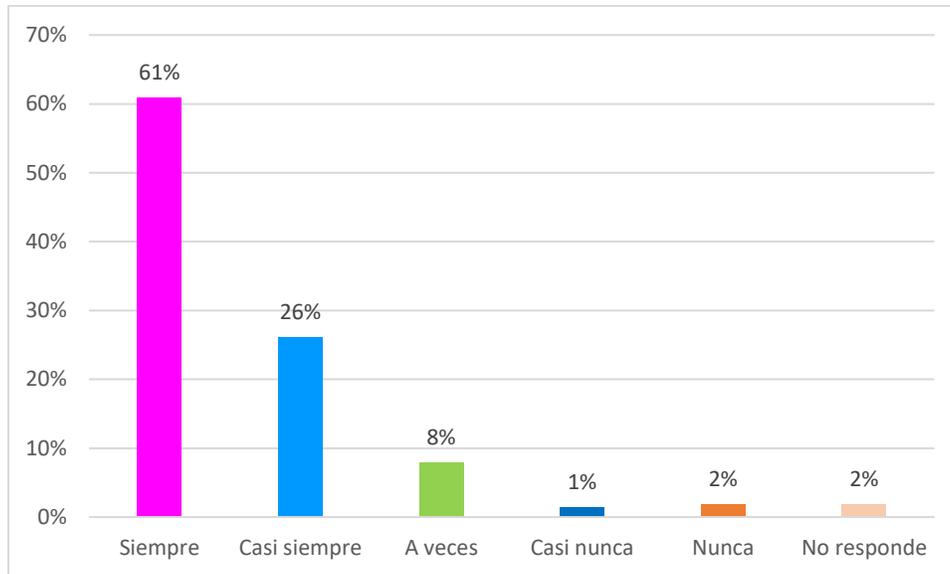


<i>Siempre</i>	67	31%
<i>Casi siempre</i>	68	32%
<i>A veces</i>	40	19%
<i>Casi nunca</i>	24	11%
<i>Nunca</i>	10	5%
<i>No responde</i>	6	3%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

La pregunta fue aplicada a 215 servidores y contratistas de los cuales 68 de ellos respondieron casi siempre lo que representa un 32% de los encuestados. Por su parte 67 servidores y contratistas respondieron siempre, lo que equivale al 31%, además 40 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 19%, así mismo 24 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 11%, 10 servidores y contratistas respondieron nunca lo que equivale al 5% y solo 6 servidores y contratistas no contestaron la encuesta lo que equivale al 3% de los encuestados.

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

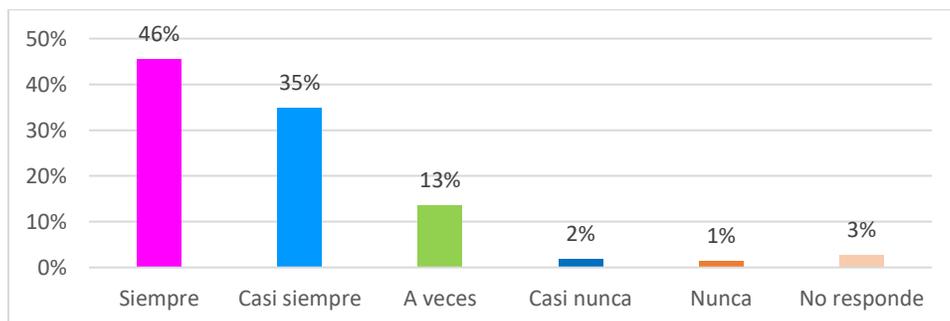


<i>Siempre</i>	131	61%
<i>Casi siempre</i>	56	26%
<i>A veces</i>	17	8%
<i>Casi nunca</i>	3	1%
<i>Nunca</i>	4	2%
<i>No responde</i>	4	2%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

La pregunta fue aplicada a 215 servidores y contratistas de las cuales 131 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 61% de los encuestados. Por su parte 56 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 26%, además 17 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 8%, así mismo, 4 servidores y contratistas respondieron nunca lo que equivale al 2%, finalmente 4 servidores y contratistas no respondieron lo que equivale al 2%, y solo 3 servidores y contratistas respondieron casi nunca, lo que equivale al 1% de los encuestados.

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



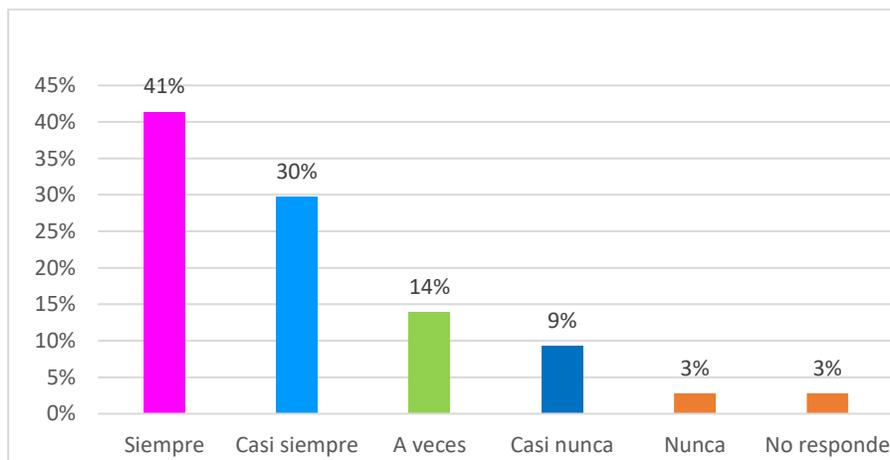


<i>Siempre</i>	98	46%
<i>Casi siempre</i>	75	35%
<i>A veces</i>	29	13%
<i>Casi nunca</i>	4	2%
<i>Nunca</i>	3	1%
<i>No responde</i>	6	3%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

La pregunta fue aplicada a 215 servidores y contratistas de las cuales 98 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 46% de los encuestados. Por su parte 75 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 35%, además 29 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 13%, así mismo, 6 servidores y contratistas no respondieron, lo que representa el 3%, 4 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo equivale al 2% y solo 3 servidores y contratista respondieron nunca lo que equivale al 1% de los encuestados.

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



<i>Siempre</i>	89	41%
<i>Casi siempre</i>	64	30%
<i>A veces</i>	30	14%
<i>Casi nunca</i>	20	9%
<i>Nunca</i>	6	3%
<i>No responde</i>	6	3%

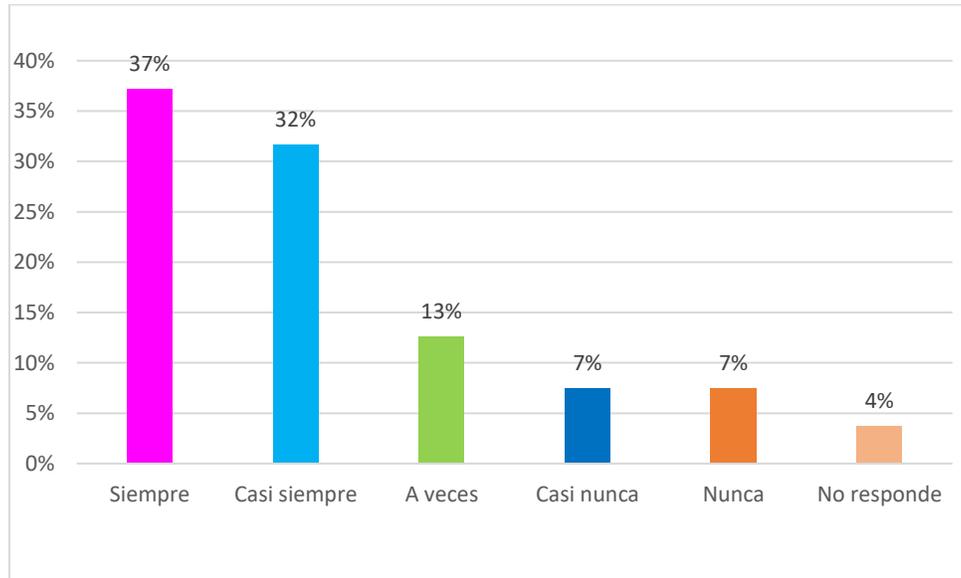
Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

La pregunta fue aplicada a 215 servidores y contratistas de las cuales 89 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 41% de los encuestados. Por su parte 64 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 30%, además 30 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 14%, así mismo, 20 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 9%



9%, 6 servidores y contratista respondieron nunca, lo que representa el 3%, y solo 6 servidores y contratistas respondieron nunca lo que equivale al 2% de los encuestados.

12. ¿Considera que su evaluación de desempeño/cumplimiento de compromisos contractuales, es integrada con sus actividades desarrolladas en seguridad y salud en el trabajo?

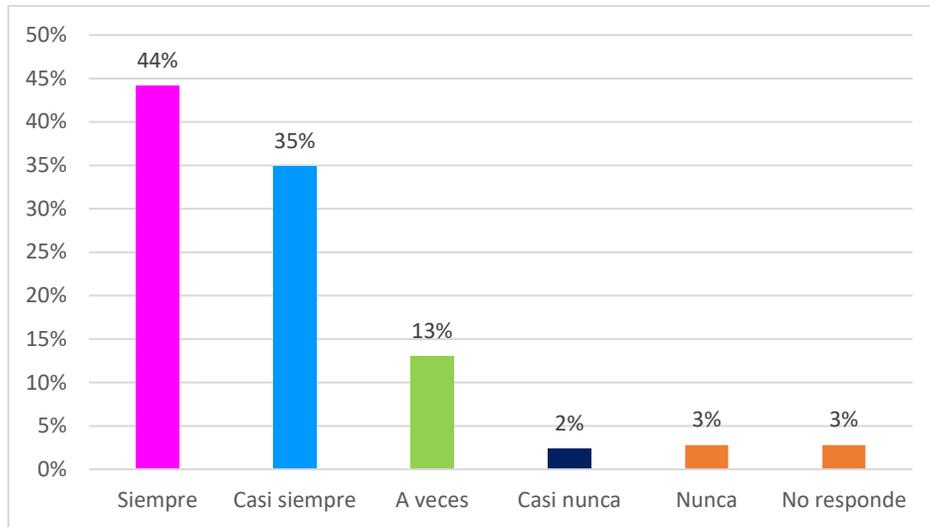


<i>Siempre</i>	80	37%
<i>Casi siempre</i>	68	32%
<i>A veces</i>	27	13%
<i>Casi nunca</i>	16	7%
<i>Nunca</i>	16	7%
<i>No responde</i>	8	4%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

La pregunta fue aplicada a 215 servidores y contratistas de las cuales 80 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 37% de los encuestados. Por su parte 68 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 32%, además 27 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 13%, así mismo, 16 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 7%, finalmente 16 servidores y contratistas respondieron nunca lo que equivale al 7% y solo 8 servidores y contratistas no contestaron la encuesta lo que equivale al 4% de los encuestados.

13. ¿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?

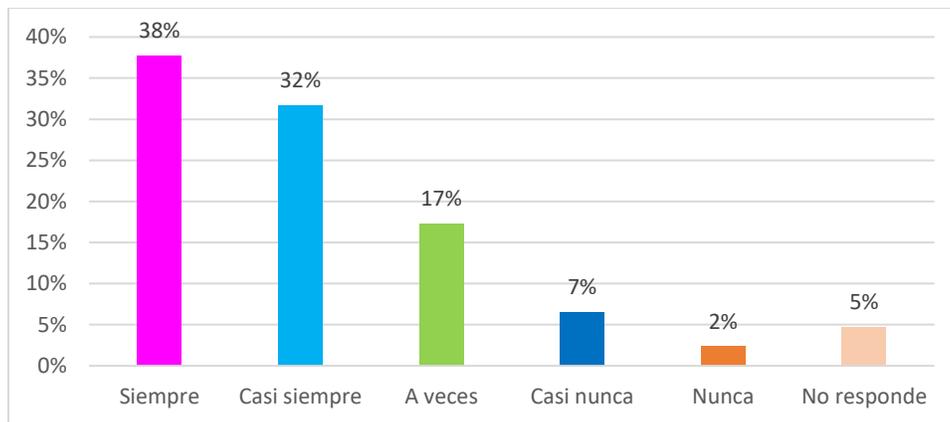


<i>Siempre</i>	95	44%
<i>Casi siempre</i>	75	35%
<i>A veces</i>	28	13%
<i>Casi nunca</i>	5	2%
<i>Nunca</i>	6	3%
<i>No responde</i>	6	3%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

La pregunta fue aplicada a 215 servidores y contratistas de las cuales 95 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 44% de los encuestados. Por su parte 75 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 35%, además 28 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 13%, solo 6 servidores y contratistas contestaron nunca, lo que equivale al 3% de los encuestados, así mismo 6 servidores y contratista no contestaron, lo que equivale al 3% y finalmente 5 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 2%.

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





<i>Siempre</i>	81	38%
<i>Casi siempre</i>	68	32%
<i>A veces</i>	37	17%
<i>Casi nunca</i>	14	7%
<i>Nunca</i>	5	2%
<i>No responde</i>	10	5%

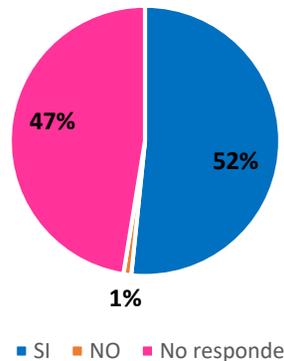
Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

La pregunta fue aplicada a 215 servidores y contratistas de las cuales 81 de ellos respondieron siempre, lo que representa un 38% de los encuestados. Por su parte 68 servidores y contratistas respondieron casi siempre, lo que equivale al 32%, además 37 servidores y contratistas respondieron a veces, lo que equivale al 17%, así mismo, 14 servidores y contratistas respondieron casi nunca lo que equivale al 7%, finalmente 10 servidores y contratista no respondieron la encuesta lo que equivale al 5% y solo 5 servidores y contratistas contestaron nunca lo que equivale al 2% de los encuestados.

15. A la pregunta ¿de los siguientes programas en seguridad y salud en el trabajo (SST) en cuáles ha participado? Se obtuvo el siguiente resultado:



Inducción/reinducción en SST



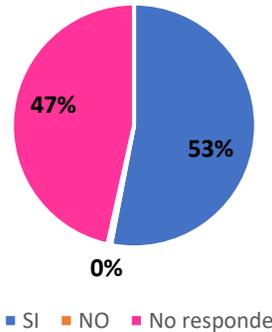
<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>No responde</i>
111	2	102
52%	1%	47%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De los 215 servidores y contratistas a quienes les fue aplicada la pregunta, 111 respondieron que sí ha participado en la inducción y reinducción lo que representa el 52%, 102 servidores y contratistas no respondieron, lo que representa el 47% de los encuestados y 2 servidores y contratista respondieron que no han participado, lo que representa el 1% de los encuestados.



✚ Sistema de vigilancia del riesgo psicosocial (Batería de riesgo psicosocial, intervención terapéutica individual/grupal)

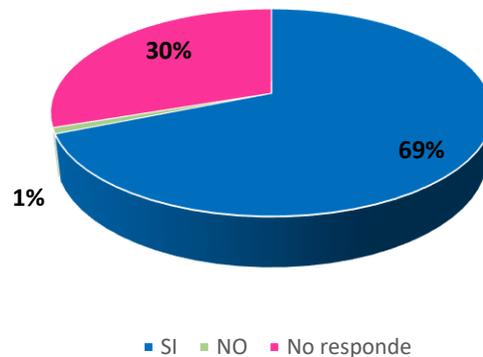


SI	NO	No responde
114	1	100
53%	0%	47%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De los 215 servidores y contratistas a quienes les fue aplicada la pregunta, 114 respondieron que sí ha participado en el sistema de vigilancia psicosocial (Batería de riesgo psicosocial, intervención terapéutica individual/grupal), lo que representa el 53% %,100 servidores y contratistas no respondieron, lo que representa el 47% de los encuestados y solo 1 persona respondió que no ha participado, lo que representa el 0% de los encuestados.

✚ Sistema de vigilancia del riesgo biomecánico (inspección puestos de trabajo, pausas activas, escuelas terapéuticas, entrega elementos de adecuación postural)



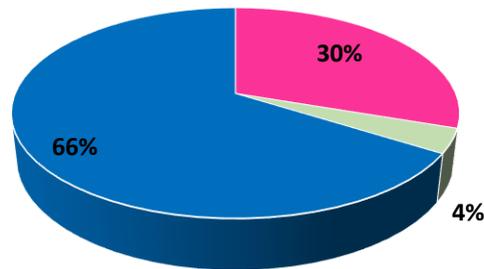


SI	NO	No responde
148	2	65
69%	1%	30%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De los 215 servidores y contratistas a quienes les fue aplicada la pregunta, 148 respondieron que sí ha participado en el Sistema de vigilancia del riesgo biomecánico (inspección puestos de trabajo, pausas activas, escuelas terapéuticas, entrega elementos de adecuación postural), lo que representa el 69%, 65 servidores y contratistas no respondieron, lo que representa el 30% de los encuestados y 2 servidores y contratista respondieron que no han participado lo que representa el 1% de los encuestados.

Sistema de vigilancia del riesgo cardiovascular (club de nutrición, seguimiento con médico y nutricionista)



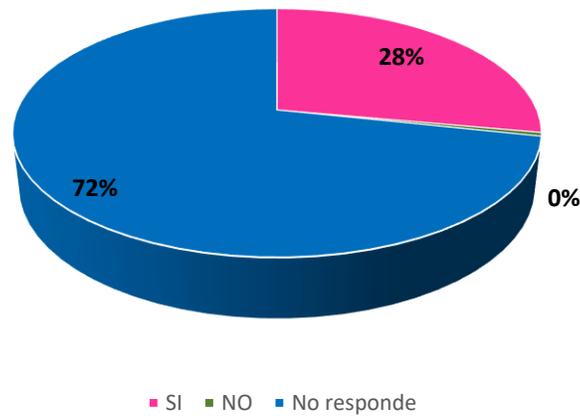
■ SI ■ NO ■ No responde

SI	NO	No responde
65	8	142
30%	4%	66%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De los 215 servidores y contratistas a quienes les fue aplicada la pregunta, 142 de ellos no respondieron a la pregunta sobre la participación en el Sistema de vigilancia del riesgo cardiovascular (club de nutrición, seguimiento con médico y nutricionista), lo que representa el 66%, 65 servidores y contratistas respondieron que han participado, lo que representa el 30% de los encuestados y solo 8 servidores y contratista respondieron que no han participado, lo que representa el 4% de los encuestados.

Actividades de promoción y prevención (toma tensión arterial, capacitaciones en promoción de la salud, donación de sangre, estilos de vida saludable, reporte de condiciones inseguras)

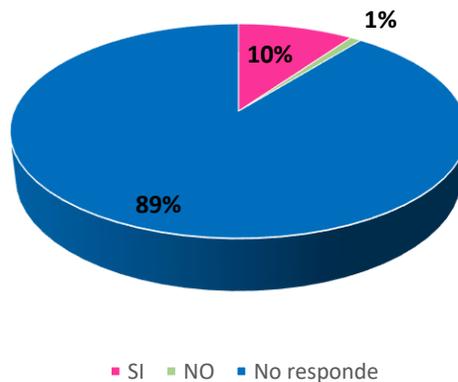


SI	NO	No responde
60	1	154
28%	0%	72%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De los 215 servidores y contratistas a quienes les fue aplicada la pregunta, 154 de ellos no respondieron a la pregunta sobre la participación en las actividades de promoción y prevención, lo que representa el 72%, 60 servidores y contratistas respondieron que han participado, lo que representa el 28% de los encuestados y solo 1 persona respondió que no ha participado, lo que representa el 0% de los encuestados.

Plan padrinos (madres gestantes y lactantes, enfermedad laboral, conductores, personas en condición de discapacidad)



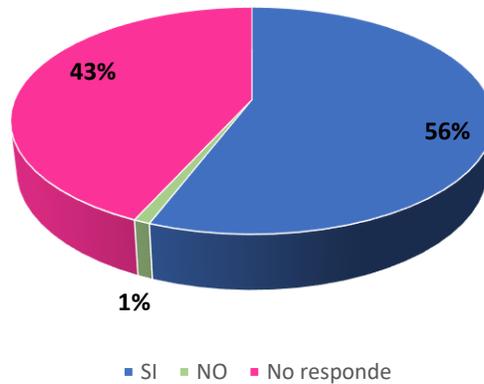


SI	NO	No responde
21	2	192
10%	1%	89%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De los 215 servidores y contratistas a quienes les fue aplicada la pregunta, 192 de ellos no respondieron a la pregunta sobre la participación en Plan padrinos (madres gestantes y lactantes, enfermedad laboral, conductores, personas en condición de discapacidad), lo que representa el 89%, 21 servidores y contratistas respondieron que han participado, lo que representa el 10% de los encuestados y solo 2 personas respondieron que no han participado, lo que representa el 1% de los encuestados.

Respuesta ante emergencias (simulacros, brigada de emergencias)



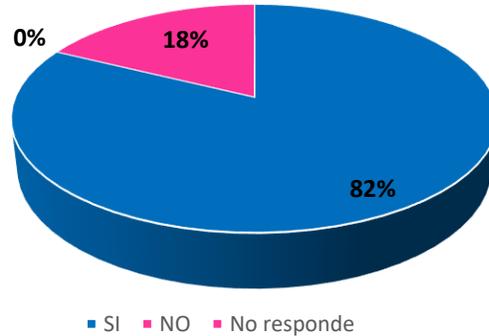
SI	NO	No responde
120	2	93
56%	1%	43%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De los 215 servidores y contratistas a quienes les fue aplicada la pregunta, 120 respondió que sí ha participado en respuesta ante emergencias, lo que representa el 56%, 93 servidores y contratista no respondieron lo que representa el 43% de los encuestados, y solo 2 personas respondieron que no han participado, lo que representa el 1% de los encuestados.



Exámenes médicos ocupacionales

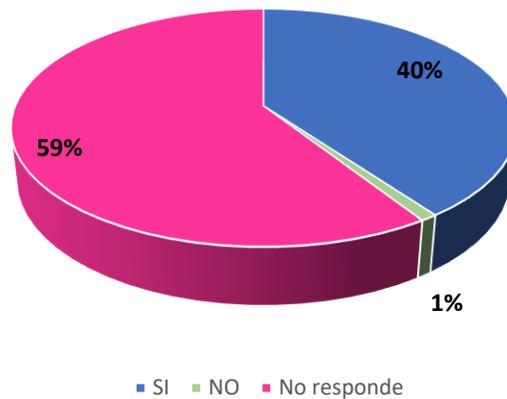


SI	NO	No responde
177	0	38
82%	0%	18%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De los 215 servidores y contratistas a quienes les fue aplicada la pregunta, 177 respondió que sí ha participado en los Exámenes médicos ocupacionales, lo que representa el 82%, 38 servidores y contratista no respondieron lo que representa el 18% de los encuestados, y ninguna persona respondió que no ha participado.

Adquisición y entrega de elementos de protección personal, capacitación en uso y cuidado



SI	NO	No responde
86	2	127
40%	1%	59%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

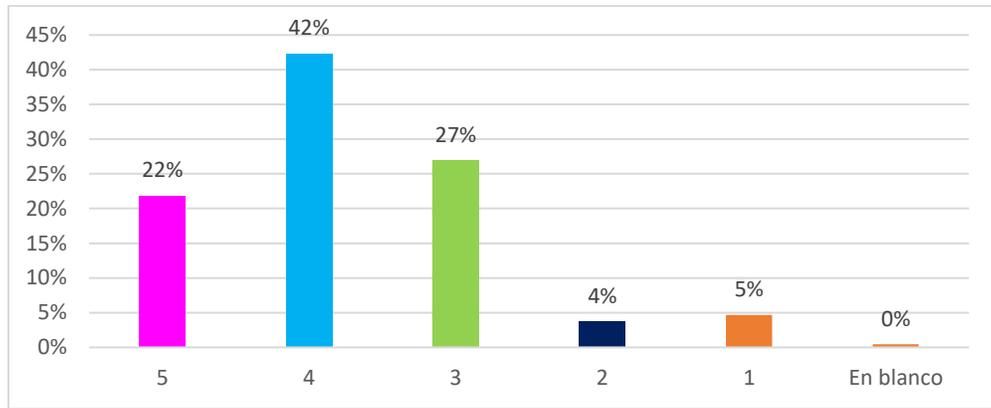


De los 215 servidores y contratistas a quienes les fue aplicada la pregunta, 127 de ellos no respondieron a la pregunta sobre la participación en Adquisición y entrega de elementos de protección personal, lo que representa el 59%, 86 servidores y contratistas respondieron que han participado, lo que representa el 40% de los encuestados y solo 2 personas respondieron que no han participado, lo que representa el 1% de los encuestados.

 Ideas que motivarían la participación:

- Actividades que revisen la estabilidad en cargas laborales, permitiendo así tener el tiempo para participar de manera activa en las actividades de SST.
- Comunicaciones más efectivas para el desarrollo de actividades.
- Invitar a charlas en el piso 4 sobre primeros auxilios para toda la institución y realizar por pisos para que todos sepan la práctica y que sea algo obligatorio para conocimiento de todos.
- Aumentar la oferta de acompañamiento psicosocial.
- Que el Grupo que detecte el riesgo en el funcionario, contacte a la EPS para que esta última tramite seguimiento y prevención.
- Utilizar el canal de youtube Minsalud es bienestar para reforzar la socialización de temas inherentes a SST.
- Cumplimiento de las obligaciones de la ARL ya que su presencia es nula.
- Capacitación sobre elementos de trabajo óptimos para disminuir el riesgo biomecánico.
- Ajustar y precisar los canales de comunicación sobre el tema.
- Uso del tiempo y manejo cargas laborales.
- Hacer visible la cultura organizacional del SST en cada una de las dependencias de la entidad.
- Que se realicen capacitaciones por grupos.
- Que sean obligatorios los programas (por lo menos una vez al año), y den espacio en el horario laboral para desarrollarlos.
- Realización de charlas sobre cuidados en casa con trabajo remoto.

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

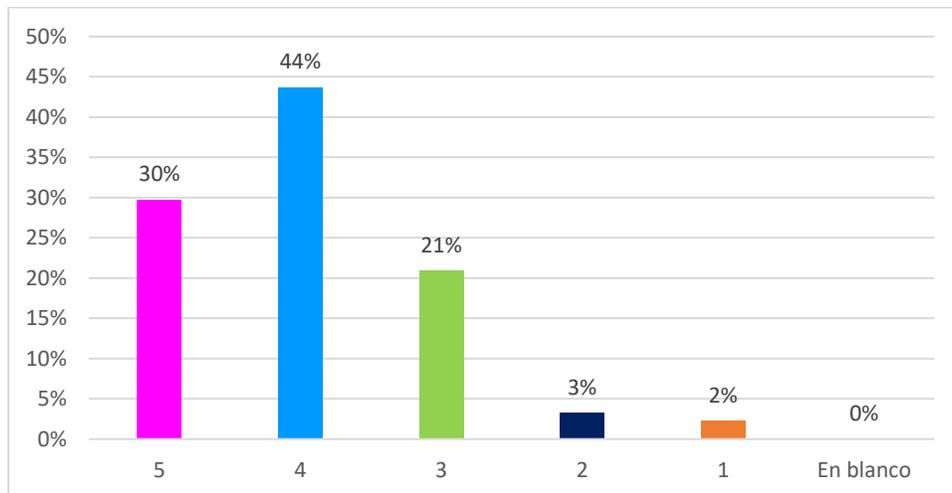


5	47	22%
4	91	42%
3	58	27%
2	8	4%
1	10	5%
En blanco	1	0%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De los servidores y contratistas que contestaron a la pregunta, el 42% califica su participación en las actividades de SST con una puntuación de 4, el 27% de 3, así mismo el 22% de 5, el 5% de 1, 4% de 2 y solo una persona no respondió, lo que representa el 0%.

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



5	64	30%
4	94	44%
3	45	21%

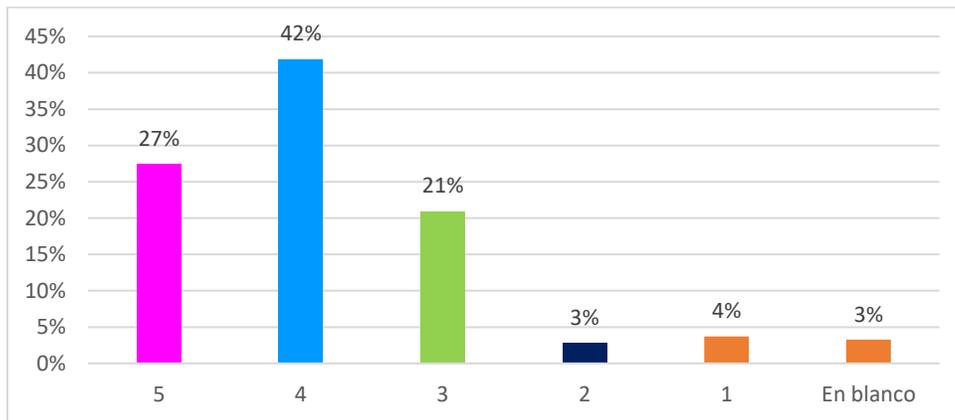


2	7	3%
1	5	2%
En blanco	0	0%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De los servidores y contratistas que contestaron a la pregunta, el 44% consideran que las capacitaciones de SST se ajustan a las necesidades de la entidad con una puntuación de 4, lo que representa el 44%, de 5 el 30%, de 3 el 21%, así mismo, de 2 el 3%, y de 1 el 2%.

18. ¿Su nivel de satisfacción con las capacitaciones y actividades en seguridad y salud en el trabajo es?



5	59	27%
4	90	42%
3	45	21%
2	6	3%
1	8	4%
En blanco	7	3%

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De los servidores y contratistas que contestaron a la pregunta, el 42% su nivel de satisfacción es de 4, el 27% es de 5, así mismo, el 21% es 3, el 4% de 1, el 3% de 2 y 7 personas no respondieron, lo que representa el 3%.

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

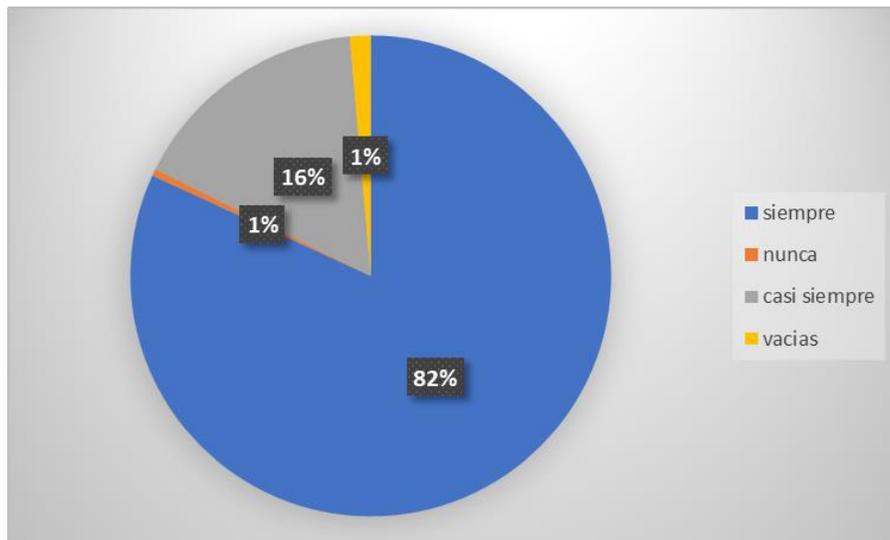
- Apoyo psicológico integral.
- Incentivos para la brigada de emergencias.



- Es importante promover actividades sobre primeros auxilios para atender emergencias.
- Actividades de promoción y prevención como tamizaje de mamá y Tamizaje por ADN de cáncer cervicouterino.
- Acceso cercano a citas de medicina laboral.
- Vigilancia de cumplimientos protocolos bioseguridad.
- Inducción/reinducción en SST.
- Fortalecer el Sistema de vigilancia del riesgo biomecánico.
- Fortalecer el Sistema de vigilancia del riesgo cardiovascular.

5.5.3.4 Componente de Integridad

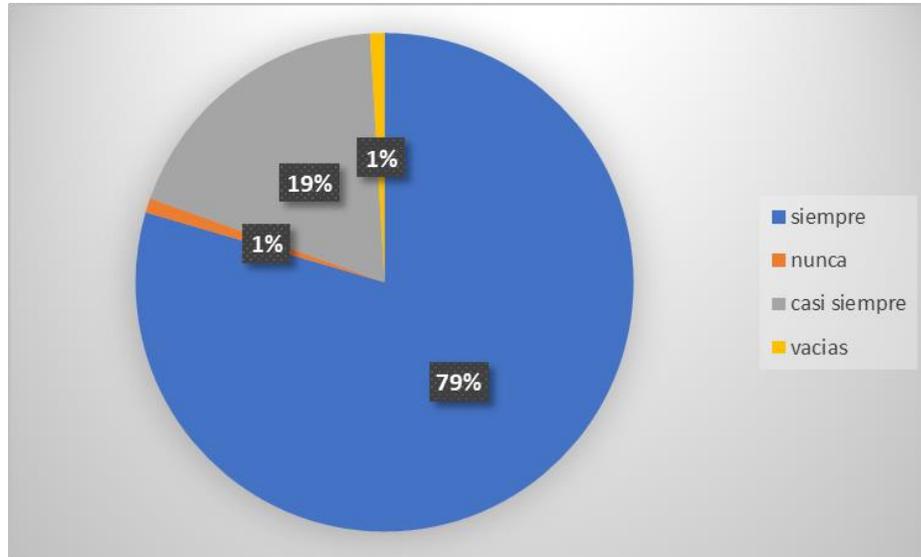
1. ¿Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías?



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De las 215 personas encuestadas, 176 respondieron siempre que equivale al 82% del total, 35 contestaron casi siempre, correspondiendo un 16%, 1 contestó nunca, que equivale al 1% y 3 sin responder (1%).

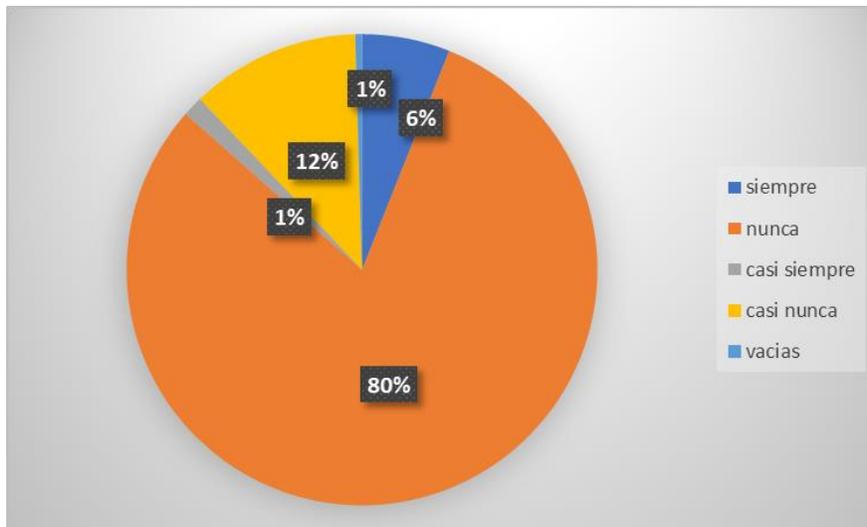
2. ¿Estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas y / o mis compañeros para entender su contexto, necesidades y requerimientos?



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De las 215 personas encuestadas, 171 respondieron siempre que equivale al 79% del total, 40 contestaron casi siempre, correspondiendo un 19%, 2 contestó nunca, que equivale al 1% y 2 sin responder (1%).

3. ¿Evado mis funciones y responsabilidades?

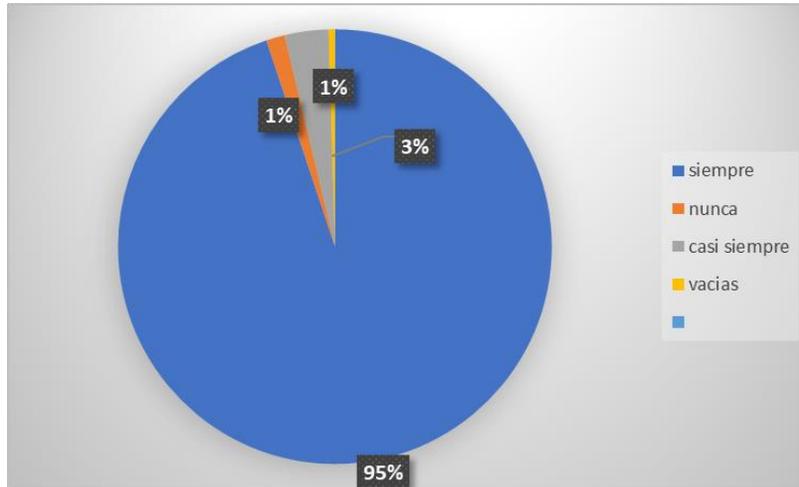


Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De las 215 personas encuestadas, 13 respondieron siempre que equivale al 6% del total, 3 contestaron casi siempre, correspondiendo un 1%, 25 contestaron casi nunca con un porcentaje del 12%, 173 contestó nunca, que equivale al 80% y 1 sin responder (1%).



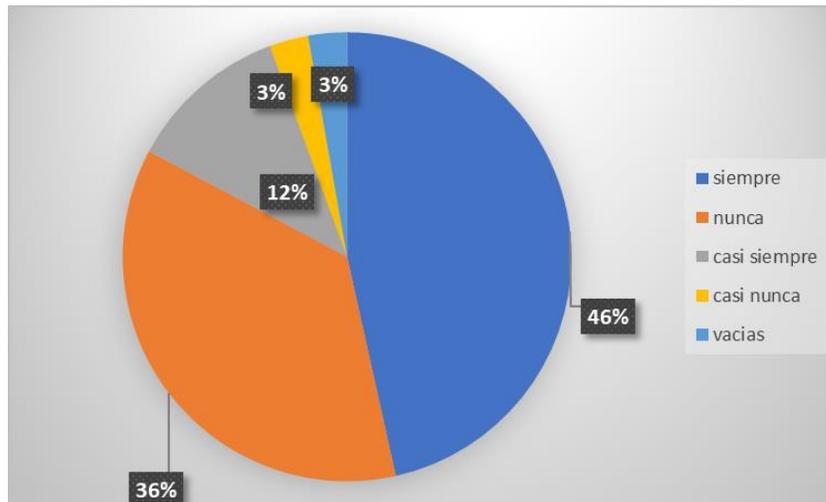
4. ¿Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones? (viáticos, impresoras papelería, entre otros etc.)



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De las 215 personas encuestadas, 204 respondieron siempre que equivale al 95% del total, 7 contestaron casi siempre, correspondiendo un 3%, 3 contestó nunca, que equivale al 1% y 1 sin responder (1%).

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

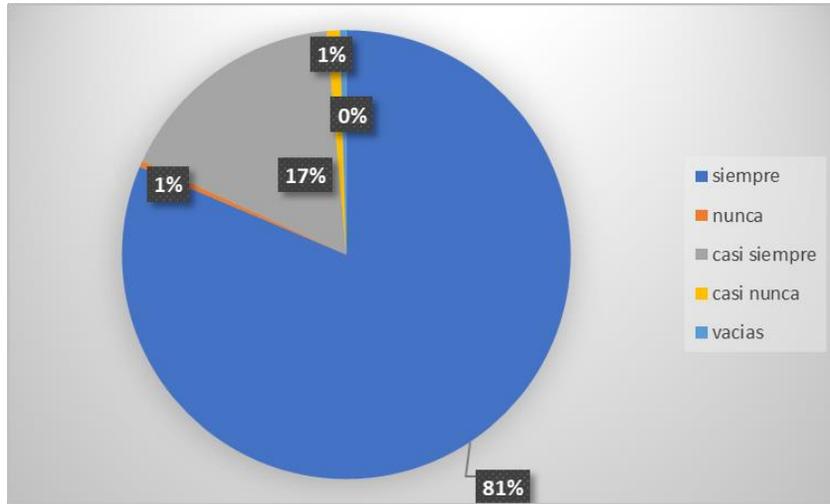


Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De las 215 personas encuestadas, 25 respondieron siempre que equivale al 46% del total, 25 contestaron casi siempre, correspondiendo un 12%, 6 contestaron casi nunca con un porcentaje del 3%, 78 contestó nunca, que equivale al 36% y 6 sin responder (3%).



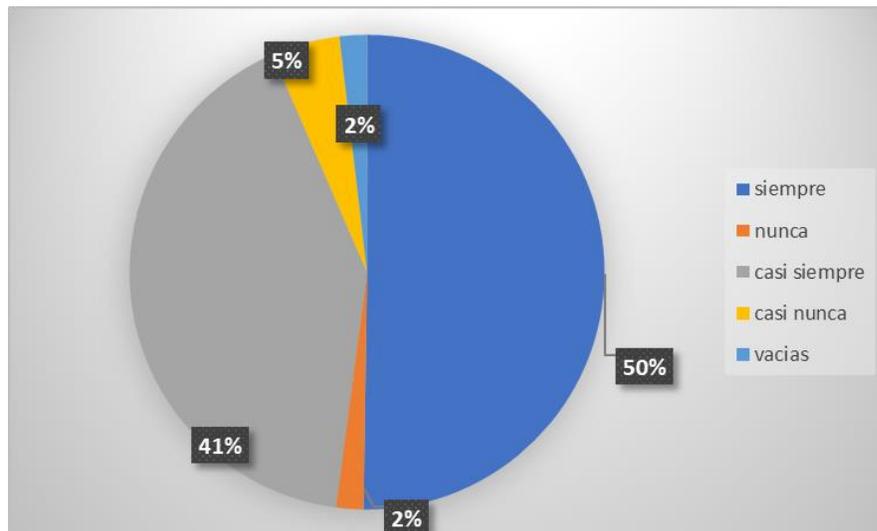
6. ¿He apropiado los valores del Código de Integridad?



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De las 215 personas encuestadas, 175 respondieron siempre que equivale al 81% del total, 36 contestaron casi siempre, correspondiendo un 17%, 2 contestaron casi nunca con un porcentaje del 1%, 1 contestó nunca, que equivale al 1% y 1 sin responder.

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



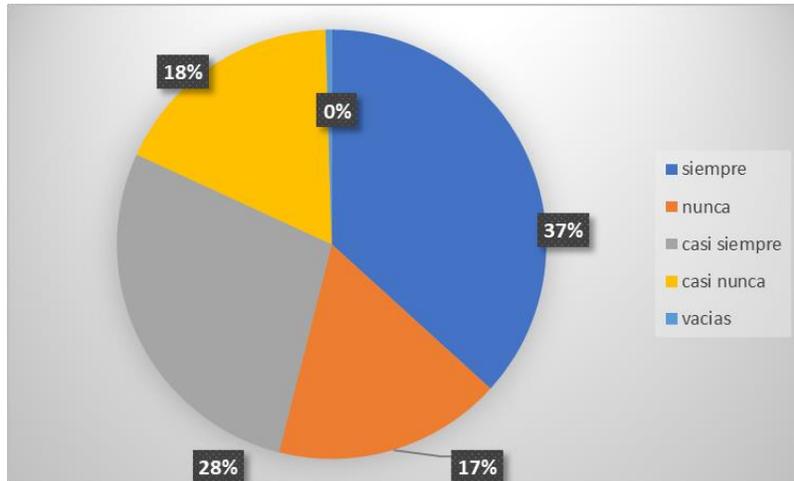
Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De las 215 personas encuestadas, 108 respondieron siempre que equivale al 50% del total, 89 contestaron casi siempre, correspondiendo un 49%, 10



contestaron casi nunca con un porcentaje del 5%, 4 contestó nunca, que equivale al 2% y 4 sin responder (2%)

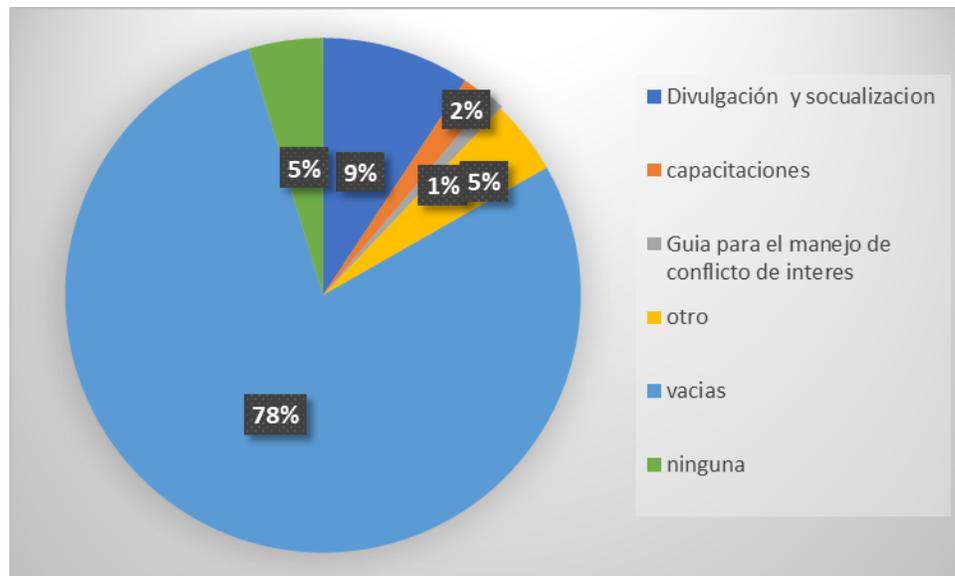
8. ¿Conoce usted la guía para declarar un Conflicto de Interés?



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

De las 215 personas encuestadas, 79 respondieron siempre que equivale al 37% del total, 60 contestaron casi siempre, correspondiendo un 28%, 38 contestaron casi nunca con un porcentaje del 18%, 37 contestó nunca, que equivale al 17% y 1 sin responder.

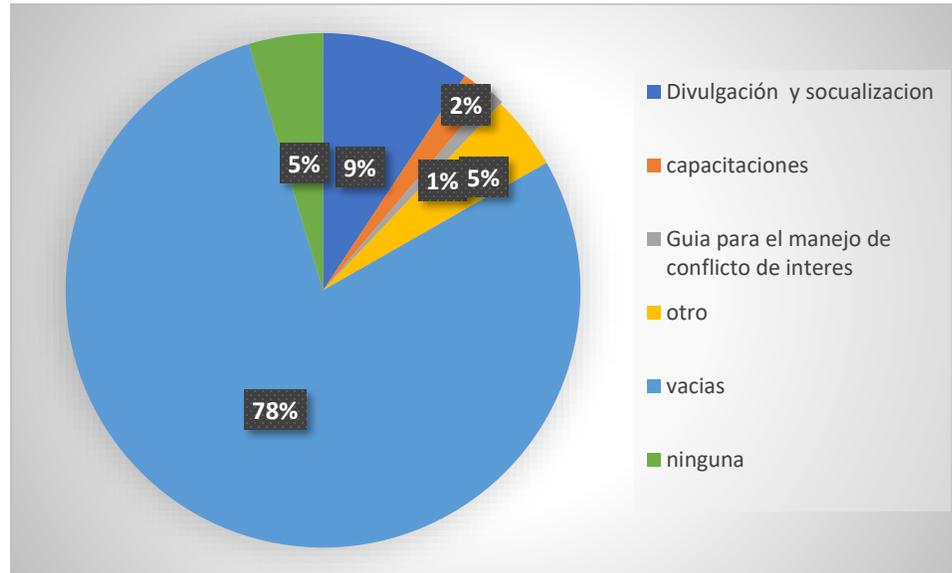
9. ¿Qué otras sugerencias tienen en materia de integridad y transparencia para mejorar la gestión?



Fuente: Encuesta de necesidades PELSS



Con relación a las sugerencias relativas al componente de integridad, se clasificaron por temas teniendo en cuenta la respuesta de los encuestados, a saber:



Temas	Respuestas /Porcentaje
<i>Divulgación y Socialización</i>	20 (9%)
<i>capacitaciones</i>	4 (2%)
<i>Guía para el manejo de conflicto de interés</i>	2 (1%)
<i>Otro</i>	10 (5%)
<i>Vacías</i>	169 (78%)
<i>Ninguna</i>	10 (5%)

Fuente: Encuesta de necesidades PELSS

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. “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” y conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, mediante la Resolución 885 del 28 de junio de 2021, el Ministerio de Salud y Protección Social definió como política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la siguiente:



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

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

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

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

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Efectividad	Frecuencia de accidentes de trabajo	Por cada cien trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Porcentual	$(\# \text{ de AT en el mes} / \# \text{ de trabajadores en el mes}) \times 100$
Efectividad	Severidad de accidentes de trabajo	Por cada cien trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por	Porcentual	$((\# \text{ de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \# \text{ días cargados en el mes}) / \#$



		accidente de trabajo.		trabajadores en el mes) x 100
Efectividad	Prevalencia de enfermedad laboral	Por cada cien mil trabajadores existentes se registran X casos de enfermedad laboral en el periodo z	Tasa	((# de casos antiguos de enfermedad laboral en el periodo z + # de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo z)/Promedio de trabajadores en el periodo z) x 100.000
Efectividad	Incidencia de enfermedades laborales	Por cada cien mil trabajadores existen X casos nuevos de enfermedad se registran en el periodo z	Tasa	(# de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo z/Promedio de trabajadores en el periodo z) x 100.000
Efectividad	Ausentismo por causa medica	Se perdió el X% de días programados debido a ausencias por causa medica durante el periodo	Porcentual	((# de días de ausencia por incapacidad medica laboral en el mes + # de días de ausencia por incapacidad medica común en el mes)/(# de días de trabajo programados x # de trabajadores en el mes)) x 100
Efectividad	Proporción de accidentes mortales	En el año, el X% de accidentes de trabajo fueron mortales	Porcentual	(# de accidentes de trabajo mortales en el año /# de accidentes de trabajo en el año) x 100

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

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.



En el segundo semestre de 2022 se aplicará la batería de riesgo psicosocial, cuyos resultados permitirán evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el servidor y los contratistas de prestación de servicios.

6.2 Estrategia Hábitos saludables

Objetivo: Fomentar estilos de vida saludables, de realización periódica de actividad física, consumo de frutas y verduras, dieta balanceada, prevención y control al consumo de tabaco y alcohol para la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles.

Actividad	Fecha inicio	Fecha Final
Ciclos de aprendizaje de alimentación saludable	Febrero 2022	Noviembre 2022
Acondicionamiento físico	Enero 2022	Noviembre 2022
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte al Ministerio	Enero 2022	Noviembre 2022
Deportes: torneos de integración (Primer semestre Torneo Tenis de Mesa y Segundo semestre Rana)	Febrero 2022	Noviembre 2022
Pausas Ludo recreativas	Enero 2022	Noviembre 2022

Indicador: El indicador para aplicar a bienestar e incentivos es de cobertura y se evaluará 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
Biblioteca viajera virtual y club de lectura	Abril 2022	Abril 2022
Actividad de 0 – 5 años	Septiembre 2022	Septiembre 2022



Día del Ministerio en Familia. (Primer y segundo semestre)	Mayo 2022	Noviembre 2022
Vacaciones recreativas	Junio 2022	Diciembre 2022
Ciclo de talleres para la familia	Mayo 2022	Septiembre 2022
Día de la madre	Mayo 2022	Mayo 2022
Ferías de servicios por la caja de compensación.	Mayo 2022	Noviembre 2022
Emprendimiento familiar Minsalud	Junio 2022	Noviembre 2022
Celebración navideña en familia	Diciembre 2022	Diciembre 2022

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
Día de cumpleaños	Enero 2022	Diciembre 2022
Teletrabajo	Enero 2022	Diciembre 2022
Trabajo en casa	Enero 2022	Diciembre 2022
Horarios flexibles	Enero 2022	Diciembre 2022
Programa de Biciusuarios	Enero 2022	Diciembre 2022
Celebración de Fechas especiales.	Enero 2022	Diciembre 2022
*Apropiación de nuestros valores (código de integridad)	Febrero 2022	Diciembre 2022
*Intervenir el clima laboral y la cultura organizacional del Ministerio	Febrero 2022	Diciembre 2022
*Turnos de semana santa, navidad y año nuevo	Marzo 2022	Diciembre 2022



Programa orientación al retiro	Marzo 2022	Noviembre 2022
Día de la secretaria	Abril 2022	Abril 2022
Actividades club de pensionados	Abril 2022	Noviembre 2022
Actividad con gerentes públicos	Mayo 2022	Octubre 2022
*Encargos	Mayo 2022	Diciembre 2022
Día del padre	Junio 2022	Junio 2022
Día del servidor público	Junio 2022	Junio 2022
Día del conductor	Julio 2022	Julio 2022
Actividad reconocimiento a mejor equipo de trabajo	Agosto 2022	Noviembre 2022
Día del amor y amistad	Septiembre 2022	Septiembre 2022
Celebración Halloween	Octubre 2022	Octubre 2022
Reconocimiento tiempo de servicio y mejores servidores públicos.	Noviembre 2022	Noviembre 2022

*Las actividades de Apropiación de nuestros valores (código de integridad), Intervención en clima laboral y la cultura organizacional del Ministerio, turnos de semana santa, navidad y año nuevo, encargos, pertenecen a la estrategia de Formación y capacitación pero desde la estrategia de Gestión de incentivos, estímulos y reconocimientos apoyamos de forma unificada.

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, Trabajo en Casa, 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 Ictex Minsalud	Informe de Beneficiarios nuevos y renovados en el programa	Cantidad de beneficiarios / cantidad de solicitudes de crédito condonable aprobados* 100	Enero 2022	Diciembre 2022
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 2022	Diciembre 2022
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 2022	Diciembre 2022
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 2022	Diciembre 2022
Feria Educativa	Informe de participación de Universidades y servidores públicos y contratistas	Actividad programada / actividad ejecutada * 100	Abril 2022	Abril 2022
Capacitaciones, cursos o diplomados para fortalecer competencias	Cronograma de seguimiento estrategia FyC GTHF08	(Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividades	Enero 2022	Diciembre 2022



		programadas) x 100		
Practicantes	Evidencia de convocatorias realizadas	Cantidad de convocatorias realizadas / Cantidad de convocatorias programadas * 100	Enero 2022	Diciembre 2022

En el siguiente link se puede consultar el Plan Institucional Integral de Capacitación del Ministerio de Salud y Protección Social para la vigencia 2022:

<https://www.minsalud.gov.co/Ministerio/Institucional/Paginas/gestionhumana.aspx>

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
Biciusuarios	Enero 2022	Diciembre 2022
Caminatas Ecológicas	Mayo 2022	Noviembre 2022
Módulos de Reciclaje- Punto Azul	Abril 2022	Noviembre 2022
Siembra de Árboles	Julio 2022	Noviembre 2022
Semana Ambiental MinSalud	Septiembre 2022	Septiembre 2022

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 2022	1 documento	Plan Estratégico de Talento Humano formulado	Noviembre 2021	Enero 2022
Formular el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2022	1 documento	Plan de Previsión de Recursos Humanos formulado	Noviembre 2021	Enero 2022
Formular el Plan Anual de Vacantes 2022	1 documento	Plan Anual de Vacantes formulado	Noviembre 2021	Enero 2022
Formular el Plan Estratégico de Conflicto de Intereses 2021-2022	1 documento	Plan Estratégico de Conflicto de Intereses formulado	Noviembre 2021	Enero 2022
Escaneo de historias laborales de servidores activos	Repositorio de historias laborales actualizado	Número de historias laborales de servidores activos escaneadas	Enero 2022	Diciembre 2022
Implementar emisión de certificaciones automáticas vía web	Desarrollo tecnológico en la página web que permita emitir certificaciones laborales vía web	Porcentaje de desarrollo tecnológico de certificaciones automáticas en la página web	Enero 2022	Diciembre 2022
Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	1 informe con las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC actualizado	Porcentaje de solicitudes de inscripción en carrera actualizadas	Enero 2022	Diciembre 2022
Entrevistar al personal que se retira para identificar las razones por las que se produce el retiro de la entidad (Formato GTHF71)	1 informe con los resultados de las entrevistas a los servidores que se retiren de la Entidad	Informe con los resultados de las entrevistas de retirados formulado	Enero 2022	Diciembre 2022



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 2022:

a. Planeación

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

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Incorporar al Plan Estratégico de Talento Humano la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.	Subdirección de Gestión del Talento Humano	31 de enero de 2022

b. Condiciones institucionales

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

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Socializar las actividades de divulgación e implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses en el Ministerio de Salud y Protección Social.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	31 de diciembre de 2022

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

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Fortalecer la divulgación del canal de comunicación interna creado (correo electrónico) para recibir los impedimentos o recusaciones.	Equipo de Integridad y conflicto de interés- Secretaría Técnica	31 de diciembre de 2022
Socializar la guía para el manejo de los conflictos de interés GTHG07 de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011, y actualizar de ser necesario. https://intranet.minsalud.gov.co/Sistema-integrado/Mapa-de-procesos/Documentosmapa/GTHG07.pdf	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés- Secretaría Técnica	31 de diciembre de 2022

c. Pedagogía



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

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad y conflicto de intereses.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés-Secretaría Técnica	31 de diciembre de 2022
Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés-Secretaría Técnica Subdirección de Gestión del Talento Humano, Equipo Formación y Capacitación.	31 de diciembre de 2022

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-Secretaría Técnica Subdirección de Gestión del Talento Humano, Equipo Formación y Capacitación.	31 de diciembre de 2022

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.	Subdirección de Gestión del Talento Humano, Equipo Formación y Capacitación	31 de diciembre de 2022

Registro de las declaraciones de conflicto de interés

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



6.9 Política de Gestión de Conocimiento e Innovación

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

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

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

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

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

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

Acciones a seguir:

- Espacios y mecanismos para la enseñanza - aprendizaje

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Adelantar las acciones asignadas a la Subdirección de Gestión del Talento Humano que se encuentren en el plan	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y	Diciembre 2022



de Gestión del Conocimiento e Innovación elaborado por la Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	Estudios Sectoriales	
--	----------------------	--

- Evidencia de adquisición de nuevos conocimientos y actualizaciones vigentes

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Registrar las capacitaciones, talleres, que generan valor en el conocimiento de los servidores	Subdirección de Gestión del Talento Humano, equipo de Formación y Capacitación	Diciembre 2022

- Captura y difusión del conocimiento

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Premio a la Innovación Institucional	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	Diciembre 2022

- Instrumentos existentes de transferencia del conocimiento

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

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

Atendiendo la Circular Externa No. 100-024 del 23 de diciembre de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el sentido de incluir en el PETH un componente relacionado con el empalme atendiendo a la dinámica estatal después de las elecciones en el marco de Gestión del Conocimiento para 2022 se plantean actividades tendientes al empalme por el cambio de Gobierno:



El Empalme de Gobierno es un proceso que contribuye a la rendición de cuentas de la Rama Ejecutiva, la cual es una obligación de todos los servidores de la administración pública, de acuerdo con lo establecido en el *Artículo 78 de la Ley 1474 de 2011* y el *Artículo 50 de la Ley 1757 de 2015*.

En este marco, el Empalme de Gobierno es un proceso útil, transparente, efectivo y obligatorio, a través del cual se hace entrega y se recibe formalmente la administración pública de las entidades nacionales, y se formaliza con la entrega del acta de informe de gestión. Asimismo, es un proceso estratégico y de interés público dado que brinda insumos clave para la elaboración del nuevo Plan de Desarrollo.

Además, el Empalme de Gobierno:

- ✓ Es un espacio de diálogo e interacción entre los equipos de gobierno entrante y saliente.
- ✓ Brinda herramientas al nuevo gobernante para no iniciar desde cero su administración.
- ✓ Da a conocer de manera formal la situación de la entidad en materia administrativa y financiera.
- ✓ Se convierte en referente para la evaluación del gobierno saliente.
- ✓ Es un proceso estratégico que evita traumatismos en la continuidad de los procesos de gestión.

En el Empalme de Gobierno deben participar:

- El Ministro saliente y sus servidores: Es el responsable de entregar la administración y los balances de su gestión. Asimismo, los servidores públicos son soporte de la memoria institucional y responsables de organizar y entregar la información a cargo de su competencia.
- El equipo de empalme del gobernante electo: Recibe y utiliza la información del gobierno saliente como responsable de guiar los destinos de la Nación durante los próximos cuatro años y de orientar el desarrollo del país conforme al mandato ciudadano.
- La Oficina de Control Interno: Se mantiene luego de cierre de periodo y tiene una mirada independiente, por lo que se convierte en un elemento clave del equipo.
- Organismos de Control: Cumplir con la competencia establecida en las leyes sobre inspección, vigilancia y control, que garantice y contribuya con procesos de empalme transparentes. En este sentido son llamados al proceso, la Contraloría, Procuraduría y Personería.

En este proceso podrán participar, además:

- Ciudadanía y sus organizaciones: Conocer la información de empalme que se socialice durante este proceso y analizar la coherencia.
- Corporaciones públicas: Podrán solicitar la información (informe de gestión) y proponer recomendaciones para la administración entrante.



Se proponen tres fases para el empalme, las cuales se describen a continuación:

1

Fase I: Esta primera fase está dirigida a la administración saliente consiste en la preparación de insumos para el empalme, la conformación de equipo de trabajo y designación de los responsables de empalme, construcción de agenda interna de trabajo, identificación y levantamiento de la información, y elaboración del informe de gestión y recomendaciones a la nueva administración.

2

Fase II: La segunda fase está dirigida tanto a la administración saliente como a la entrante, y da cuenta de las actividades para desarrollar un efectivo ejercicio de empalme. En esta línea, el gobierno entrante debe conformar el equipo de trabajo y designar a los responsables de empalme, asimismo se coordinará con el equipo de la administración saliente para la realización de las sesiones de empalme por temas o dependencias y las sesiones aclaratorias.

Una vez terminadas las sesiones de empalme y las aclaratorias, la administración saliente procederá a la elaboración del acta de entrega y a la convocatoria y realización de una reunión abierta de entrega de gobierno.

3

Fase III: Esta fase está orientada a la administración entrante, y brinda los lineamientos para la utilización y aprovechamiento efectivo de la información entregada por el gobierno saliente. En este sentido, se brindan orientaciones para el uso estratégico de la información recolectada en el empalme, para lo cual, se precisa emplear la información para resolver las prioridades de los primeros días de la administración entrante, tales como: acciones judiciales pendientes, contratos por vencer, elaboración del plan nacional de desarrollo y continuidad de programas estratégicos.

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

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

6.10 Gestión del cambio

El proceso de talento humano desarrolló dos (2) planes de implementación del cambio en 2021, las cuales se presentan a continuación:

GTH03: El Ministerio debe establecer estrategias de administración del capital intelectual para contrarrestar las dificultades que genera la rotación de personal por las diferentes causales de retiro del servicio. Así mismo, debe fortalecer y agilizar los mecanismos de provisión de empleos con el fin de que las diferentes dependencias cuenten con empleos provistos con personal idóneo para cumplir adecuadamente con sus fines misionales. El cambio no impactaría la plataforma estratégica, las políticas ni el mapa de procesos.

Las actividades del plan se cumplieron a conformidad y están relacionadas con:

- Adopción, adaptación e implementación de las medidas de bioseguridad para mitigar y controlar la pandemia del COVID-19 establecidas en la Resolución 666 de 24 de abril de 2020.
- Campañas de hábitos y cuidados respiratorios, prevención del COVID-19, prevención de IRA y lavado de manos, uso y cuidado de tapabocas reutilizable.



- Realización de conversatorios virtuales sobre: arquitectura del sueño, higiene mental, introducción al mindfulness, práctica de mindfulness, autocuidado, crianza y teletrabajo, manejo de la soledad, día mundial del cerebro, prevención conducta suicida.
- Establecer un instrumento mediante el cual se reporte el personal que requiere asistir de forma presencial a las instalaciones de la entidad.
- Elaboración y publicación de las Circulares acerca de la prelación al trabajo en casa remoto y otras medidas como estrategias de prevención laboral frente a los riesgos asociados al COVID-19 y acerca de medidas internas para el retorno gradual y progresivo a las actividades de manera presencial”.
- Establecer el procedimiento retener los valores correspondientes al impuesto solidario por el COVID – 19 a los servidores públicos y contratistas que sean sujetos pasivos del mismo, al momento del pago de los honorarios o salarios según corresponda, conforme a lo establecido en las normas vigentes.

GTH06: El coronavirus COVID-19 se configuró como una pandemia y actualmente es una amenaza global a la salud pública, con afectaciones al sistema económico, de magnitudes impredecibles e incalculables. Ante esta situación, el Gobierno nacional adoptó medidas de orden público que implicaban el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes del país.

De conformidad con lo anterior, se requiere realizar acciones al interior de la entidad que flexibilicen la prestación de servicios de forma presencial y la atención personalizada al usuario, mediante la utilización de medios digitales y del uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones, de manera que se evite el contacto entre los servidores públicos y los ciudadanos, sin que ello afecte la continuidad y efectividad del servicio, lo anterior como medida de distanciamiento social y aislamiento.

Las actividades del plan se cumplieron a conformidad y están relacionadas con:

- Planeación de las estrategias de transferencia de conocimientos.
- Divulgación del procedimiento de retiro e informes documentales que deben entregarse.
- Divulgación de las estrategias de transferencia de conocimientos.
- Inclusión en las actividades de inducción.
- Actualización del procedimiento de retiro.
- Encuesta piloto transferencia del conocimiento.
- Encuesta de percepción de transferencia del conocimiento.

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.

El Plan Estratégico del Talento Humano se implementa a través de estrategias planteadas a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Incentivos y Bienestar, Plan Institucional Integral de Capacitación, Plan de Trabajo Anual



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

8. EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Bimensualmente se hace seguimiento al cumplimiento de las metas y los **indicadores** del proceso de Gestión del Talento Humano en los Subcomités Integrados 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.

9. BIBLIOGRAFÍA

Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Dirección de Empleo Público, Bogotá D.C., julio de 2020.

Manual Operativo Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V3. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, Bogotá, diciembre de 2019.