



La salud
es de todos

Minsalud

Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021

Subdirección de Gestión del Talento Humano

Bogotá D.C., enero de 2021

Equipo de trabajo:

Mónica Herrera, Miriam Parra, Denice Navas, Astrid Dueñas

Versión 1



Tabla de contenido

INTRODUCCION

1. Objetivo general.....	2
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	2
3. Análisis de la planta de personal.....	2
3.1. Planta de personal.....	2
3.1.1. Empleos por nivel jerárquico.....	3
3.1.2. Empleos provistos por nivel jerárquico.....	3
3.1.3. Detalle planta de personal por nivel y denominación de empleo.....	4
3.2. La planta de personal está compuesta por los siguientes empleos.....	4
3.2.1. Planta estructural.....	4
3.2.1.1. Despacho del Ministro	4
3.2.1.2. Despacho del Viceministro de Salud Pública y Prestación de Servicios	5
3.2.1.3. Despacho del Viceministro de Protección Social	5
3.2.2. Planta Global	5
3.2.2.1. Nivel Directivo.....	5
3.2.2.2. Nivel Asesor	6
3.2.2.3. Nivel Profesional.....	6
3.2.2.4. Nivel Técnico	6
3.2.2.5. Nivel Asistencial	7
3.3. Información desagregada de empleos de carrera administrativa	7
3.4. Otros datos estadísticos	8
3.4.1. Rotación de personal.....	8
3.4.2. Movilidad del personal	8
3.4.2.1. Encargos	9
3.4.2.2. Comisiones.....	9
3.4.3. Ausentismo.....	9
3.4.4. Vacantes definitivas y vacantes temporales	9
4. Provisión de empleos.....	9
4.1. Metodología de la provisión	9
4.2. Determinación de la viabilidad presupuestal	9



4.3.	Proceso de selección.....	10
4.3.1.	Proceso de selección para provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción	10
4.3.2.	Proceso de selección para provisión de empleos de Carrera Administrativa	10
4.3.2.1.	Balance Convocatoria 428 de 2016	10
4.3.3.	Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en encargo.....	11
4.3.4.	Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad.....	11
5.	Diagnóstico de necesidades.....	12
5.1.	Posibles vacantes próximas por edad de jubilación	12
5.1.1.	Servidores Próximos a Pensión según género y estatus pensional	13
5.1.2.	Próximos a pensionarse por nivel jerárquico	13
5.1.3.	Próximos a pensionarse por denominación de empleo	13
5.1.4.	Servidores próximos para pensionarse por dependencia	13
5.1.5.	Comparativo de servidores próximos a pensión Vs. planta de personal del MSPS	14
5.1.6.	Caracterización de servidores próximos a pensión.....	15
5.2.	Planta de Personal provista	15
5.2.1.	Porcentaje de planta provista	15
5.2.2.	Planta de personal provista por género	16
5.2.3.	Planta de personal provista por edad	16
5.2.4.	Planta de personal provista – Jóvenes	17
5.2.5.	Planta de personal provista por antigüedad.....	17
5.2.6.	Planta de personal provista por nivel educativo	18
5.2.7.	Planta de personal provista por nivel jerárquico.....	19
5.2.8.	Planta de personal provista por denominación de empleo	19
5.2.9.	Planta de personal provista Vs. Servidores próximos a pensionarse	20
5.2.10.	Caracterización de la planta de personal provista.....	20
5.3.	Retiros de servidores en el 2020	21
5.4.	Desvinculación Asistida	21
5.4.1.	Caracterización de los servidores públicos entrevistados	22
5.4.2.	Principales conclusiones de las entrevistas de retiro	22
5.4.2.1.	Aspectos Generales del Ministerio.....	22
5.4.2.2.	Factores Positivos	24
5.4.2.3.	Factores Negativos.....	25



5.4.2.4.	Aspectos a Mejorar.....	25
5.4.2.5.	Sentido de pertenencia.....	26
6.	Acciones a seguir	26
6.1.	Estudio de cargas de trabajo	26
6.2.	Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva	27



INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

Es de utilidad para la entidad en cuanto se tiene en tiempo real, la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de provisión de los mismos, facilitando la movilidad de los servidores, teniendo en cuenta que son varios los factores que pueden afectar la gestión del Talento Humano como los cambios tecnológicos, políticos, económicos, sociales, organizacionales (flexibilidad, manejo de colectividades – sindicatos) e individuales (desarrollo de competencias, productividad, empoderamiento, adecuación permanente).

Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos. Tales medidas pueden ser internas, mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión, o externas, adelantando la provisión de empleos a través de concurso o por meritocracia e incluso contratación de servicios personales en los términos del estatuto básico de contratación pública.

El Plan puede estructurarse con los siguientes elementos que contrastan la planta ideal y la planta actual:

1. *Análisis de cargas de trabajo*: contiene los diferentes procesos que atiende la entidad, discriminados por áreas (dependencias), y cuyo resultado muestra las necesidades de personal junto con los perfiles requeridos para cada proceso y procedimiento, por niveles de empleo (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial)¹.
2. *Análisis estadístico* en el que se señale el número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza, rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas, ausentismos (enfermedad, licencias, permisos), empleados próximos a pensionarse, vacantes definitivas, vacantes temporales, y composición de la planta de personal por rangos de edad y género.

El análisis de estas variables le permitirá al Ministerio de Salud y Protección Social concluir si la planta es suficiente para la operación de la entidad; si presenta déficit de personal al no contar con el número adecuado de servidores; si el déficit obedece a que los servidores que conforman la planta de personal no tienen las habilidades y conocimientos requeridos; o si el déficit se presenta porque la entidad no cuenta ni con el número ni con la calidad de personal requerido. También puede establecerse si hay un aumento en la demanda de servicios o períodos en alguna época del año con sobrecarga laboral, necesidad de atender nuevos servicios por asignación de nuevas funciones a la entidad, entre otros aspectos.

¹ En la *Guía de Modernización de Entidades Públicas*, página 46 y subsiguientes, se indica el procedimiento para elaborar el análisis de cargas laborales. Guía disponible en la página web, www.dafp.gov.co, en el enlace de *Publicaciones, Guías y Cartillas DAFP*.



1. Objetivo general

Establecer la disponibilidad del personal necesario para que el Ministerio de Salud y Protección Social cumpla a cabalidad con sus objetivos y funciones.

2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se encuentra establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, así:

"1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado."

Esta herramienta pretende consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes, así como determinar los lineamientos y su forma de provisión, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre y cuando existan recursos financieros para ello.

3. Análisis de la planta de personal

El Ministerio de Salud y Protección Social cuenta con la siguiente planta creada en los Decretos: 4111 de noviembre 2 de 2011, 2563 de diciembre 10 de 2012 y 1433 de septiembre 1 de 2016.

3.1. Planta de personal

TOTAL EMPLEOS PLANTA DE PERSONAL	728	100%
Empleos de carrera administrativa:	617	85%
Empleos de libre nombramiento y remoción:	111	15%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2020



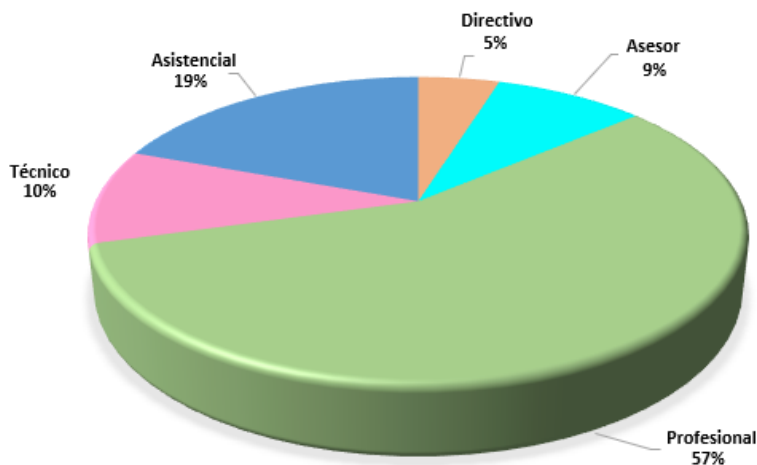
3.1.1. Empleos por nivel jerárquico

El 57% de la planta total del MSPS pertenece al nivel jerárquico profesional, siendo el más representativo.

Nivel	Carrera administrativa	LNJR	Total	%
Directivo	-	35	35	5%
Asesor	15	50	65	9%
Profesional	409	5	414	57%
Técnico	72	1	73	10%
Asistencial	121	20	141	19%
Total	617	111	728	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2020

PORCENTAJE DE EMPLEOS POR NIVEL



3.1.2. Empleos provistos por nivel jerárquico

Del total de la planta del MSPS se encuentra provista el **89,42%** (651 servidores).

Nivel	No. Empleos provistos	No. Empleos vacantes
Directivo	30	5
Asesor	60	5
Profesional	374	40
Técnico	61	12
Asistencial	126	15
Total	651	77

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2020



3.1.3. Detalle planta de personal por nivel y denominación de empleo

La planta del MSPS está conformada en su mayoría por servidores de carrera administrativa, quienes representan el 66% del total de la planta, seguido por servidores de LNYR en un 14% y provisionales con un 10%.

Nivel	LNR	CA	Provisional	Vacantes	Total	Encargo	Comisión en LNR
Directivo	30			5	35		3
Asesor	46	13	1	5	65	3	1
Profesional	3	319	52	40	414	37	
Técnico	1	57	3	12	73	16	
Asistencial	20	89	17	15	141	8	
Total	100	478	73	77	728		
%	14%	66%	10%	11%	100%		

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2020

NOTA: Las cifras de las columnas "Encargo" y "Comisión en LNR" son informativas; por lo tanto, no suman al total de empleos provistos y vacantes porque ya están incluidos en las situaciones administrativas de las columnas "LNR", "CA" y "Provisional".

3.2. La planta de personal está compuesta por los siguientes empleos

3.2.1. Planta estructural

3.2.1.1. Despacho del Ministro

Denominación	Código	Grado	No. de cargos
Ministro	0005	00	1
Asesor	1020	18	6
Asesor	1020	16	6
Asesor	1020	15	5
Asesor	1020	13	6
Asesor	1020	12	3
Asesor	1020	09	2
Asesor	1020	05	1
Asesor	1020	04	1
Profesional Especializado	2028	15	1
Profesional Universitario	2044	10	1
Secretario Ejecutivo Del Despacho De Ministro	4212	26	2
Secretario Ejecutivo	4210	20	1
Auxiliar Administrativo	4044	15	3
Conductor Mecánico	4103	15	1
Auxiliar Administrativo	4044	13	1
Conductor Mecánico	4103	13	1
Total			42

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2020



3.2.1.2. Despacho del Viceministro de Salud Pública y Prestación de Servicios

Denominación	Código	Grado	No. de cargos
Viceministro	0020	00	1
Asesor	1020	18	1
Asesor	1020	16	4
Asesor	1020	14	1
Asesor	1020	12	2
Secretario Ejecutivo Del Despacho Del Viceministro	4215	24	2
Auxiliar Administrativo	4044	20	1
Secretario Ejecutivo	4210	20	1
Auxiliar Administrativo	4044	18	2
Total			15

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2020

3.2.1.3. Despacho del Viceministro de Protección Social

Denominación	Código	Grado	No. de cargos
Viceministro	0020	00	1
Asesor	1020	16	8
Asesor	1020	12	3
Profesional Universitario	2044	10	1
Técnico Administrativo	3124	14	1
Secretario Ejecutivo	4210	24	2
Secretario Ejecutivo Del Despacho Del Viceministro	4215	24	2
Auxiliar Administrativo	4044	20	1
Total			19

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2020

3.2.2. Planta Global

3.2.2.1. Nivel Directivo

Denominación	Código	Grado	No. de cargos
Director Técnico	0100	23	7
Secretario General De Ministerio	0035	23	1
Director Técnico	0100	22	2
Jefe De Oficina	0137	22	1
Jefe De Oficina	0137	21	1
Jefe De Oficina	0137	20	4
Subdirector Administrativo	0150	18	1
Subdirector Financiero	0150	18	1
Subdirector Técnico	0150	18	14
Total			32

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2020



3.2.2.2. Nivel Asesor

Denominación	Código	Grado	No. de cargos
Jefe De Oficina Asesora De Planeación	1045	16	1
Asesor	1020	10	2
Asesor	1020	09	10
Asesor	1020	08	2
Asesor	1020	07	1
Total			16

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2020

3.2.2.3. Nivel Profesional

Denominación	Código	Grado	No. de cargos
Profesional Especializado	2028	23	1
Profesional Especializado	2028	22	8
Profesional Especializado	2028	21	17
Profesional Especializado	2028	20	105
Profesional Especializado	2028	19	8
Profesional Especializado	2028	18	23
Profesional Especializado	2028	17	88
Profesional Especializado	2028	16	6
Profesional Especializado	2028	15	10
Profesional Especializado	2028	14	40
Profesional Especializado	2028	13	9
Profesional Especializado	2028	12	37
Profesional Universitario	2044	11	1
Profesional Universitario	2044	10	53
Profesional Universitario	2044	08	4
Profesional Universitario	2044	05	1
Total			411

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2020

3.2.2.4. Nivel Técnico

Denominación	Código	Grado	No. de cargos
Técnico Administrativo	3124	18	6
Técnico Administrativo	3124	17	6
Técnico Administrativo	3124	16	28
Técnico Administrativo	3124	14	20
Técnico Administrativo	3124	13	2
Técnico Administrativo	3124	12	10
Total			72

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2020



3.2.2.5. Nivel Asistencial

Denominación	Código	Grado	No. de cargos
Auxiliar Administrativo	4044	22	2
Secretario Ejecutivo	4210	21	6
Auxiliar Administrativo	4044	20	3
Auxiliar Administrativo	4044	19	1
Secretario Ejecutivo	4210	19	21
Auxiliar Administrativo	4044	18	15
Auxiliar Administrativo	4044	17	5
Auxiliar Administrativo	4044	15	11
Conductor Mecánico	4103	15	15
Auxiliar Administrativo	4044	14	12
Auxiliar Administrativo	4044	13	8
Conductor Mecánico	4103	13	3
Auxiliar Administrativo	4044	11	19
Total			121

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2020

3.3. Información desagregada de empleos de carrera administrativa

SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	479	Con evaluación del desempeño y derechos de carrera (Incluye superados periodos de prueba Convocatoria 428 de 2016)	468
		Servidores públicos en comisión desempeñando empleos de Libre Nombramiento y Remoción: 2 Ministerio de Salud y Protección Social 1 Instituto Nacional de Salud 1 Secretaría Distrital de Salud En Ascenso Periodo de prueba en otra entidad: 7 (Distrito Capital: 5, Alcaldía Medellín: 1, ICBF: 1)	11

SERVIDORES PÚBLICOS QUE A LA FECHA HAN TOMADO POSESION EN PERIODO DE PRUEBA Y ASCENSO EN PERIODO PRUEBA DE LA CONVOCATORIA 428 DE 2016 (ACUMULADO)	344
---	------------

Empleos Reportados en la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa - OPEC del MSPS - Convocatoria 428 de 2016 con fecha de corte marzo 24 de 2017	381
--	------------

Empleos Reportados en la OPEC de la próxima Convocatoria que adelante la CNSC (Fecha de corte diciembre 31 de 2020)	
Empleos desempeñados por exservidores públicos con derechos de carrera administrativa, quienes renunciaron con fecha posterior a 24 de marzo de 2017, cierre de la OPEC Convocatoria 428 de 2016 o por superación de periodo de prueba en ascenso.	60



Empleos desempeñados por servidores provisionales de la anterior Dirección de Administración de Fondos de la Protección Social, incorporados a partir del 01/08/2017, los cuales no fueron reportados por esa Entidad.	6
Empleos declarados desiertos por la CNSC - Convocatoria 428 de 2016	42
Empleos de la Convocatoria 428 de 2016 con listas de elegibles agotadas y renunciaciones de elegibles posterior a la superación del período de prueba.	16
TOTAL	124

Fuente: SGTH

Situación actual empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y temporal	
Provistos en encargo con servidores públicos de carrera administrativa en vacante definitiva	51
Provistos en encargo con servidores públicos de carrera administrativa en vacante temporal	13

Fuente: SGTH

3.4. Otros datos estadísticos

3.4.1. Rotación de personal

Para el año 2020 se dio la siguiente relación entre ingresos y retiros:

Mes	No. Serv. públicos	Empleos vacantes
Enero	664	64
Febrero	663	65
Marzo	658	70
Abril	657	71
Mayo	661	67
Junio	661	67
Julio	655	73
Agosto	654	74
Septiembre	652	76
Octubre	651	77
Noviembre	654	74
Diciembre	651	77

Fuente: SGTH

3.4.2. Movilidad del personal

Para el año 2020 se otorgaron:



3.4.2.1. Encargos

- Encargos de servidores de carrera en empleos en vacancia definitiva: **37**
- Encargos de servidores de carrera en empleos en vacancia temporal: **8**

3.4.2.2. Comisiones

- Comisiones para desempeñar empleos de LNR en el Ministerio o en otra entidad: **2**
- Comisiones de estudio: **2**

3.4.3. Ausentismo

CONCEPTO / MES	Ene	Feb	Mar	Abril	Mayo	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	Total
Licencias No Remuneradas	1	1	3	0	0	0	0	0	0	1	1	1	8
Incapacidades (No. de serv. incapacitados por mes)	39	54	37	6	10	7	8	6	7	12	10	7	203
Permisos remunerados de 3 días	4	7	10	0	0	0	1	1	2	4	0	2	93

Fuente: Grupo Nómina SGTH

NOTA: Las cifras del concepto "Permisos remunerados de 3 días" corresponden a número de servidores públicos por mes que solicitaron permiso de 3 días; por tal razón, en la columna total se refleja el número de días de ausentismo.

3.4.4. Vacantes definitivas y vacantes temporales

Del total de **66** empleos de carrera administrativa vacantes, **19** corresponden a vacancias definitivas y **47** a vacantes temporales.

4. Provisión de empleos

4.1. Metodología de la provisión

La Subdirección de Gestión de Talento Humano lleva el control permanente de los empleos vacantes del Ministerio de Salud y Protección Social, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

4.2. Determinación de la viabilidad presupuestal

La Secretaría General efectúa anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como los costos de la nómina, con el fin de consolidar el anteproyecto



de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

4.3. Proceso de selección

Cuando se presenten las vacantes, los empleos públicos se podrán proveer de manera definitiva o mediante nombramiento ordinario o en periodo de prueba, o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional.

4.3.1. Proceso de selección para provisión de empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Estos empleos serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos en el manual de funciones vigente para el desempeño del empleo, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y procedimiento de vinculación de la entidad; de igual manera, cuando se trata de una vacancia temporal de un empleo de libre nombramiento y remoción, se utilizará la figura de encargo.

4.3.2. Proceso de selección para provisión de empleos de Carrera Administrativa

Mediante el Acuerdo No. CNSC – 20161000001296 del 29-07-2019 (Convocatoria 428 de 2016) la Comisión Nacional de Servicio Civil convocó y estableció las condiciones para el concurso abierto de méritos correspondiente.

La Comisión Nacional del Servicio Civil adelantó las siguientes etapas: Publicación, Compra de Pin, Inscripción, Verificación de Requisitos Mínimos, Aplicación de Pruebas Escritas, Evaluación de Análisis de Antecedentes y Publicación de Listado de Elegibles.

El Ministerio ha aplicado 242 listas de elegibles:

4.3.2.1. Balance Convocatoria 428 de 2016

Empleos convocados a concurso	381
Empleos desiertos:	42
Empleos con titular ganador:	339
Empleos desiertos	42
Empleos vacantes:	9
Empleos mantienen S.P provisional o Encargo:	33
339 nombramientos efectuados mediante 187 Resoluciones	
- 12 nombramientos de elegibles que no tomaron posesión por no aceptación o vencimiento de términos y la lista de elegibles quedó agotada	



Total posesionados periodo de prueba (fallos judiciales y auto del 22 de mayo de 2019)	327
+ 15 Posesiones de nuevos servidores por renuncia de elegibles posesionados en período de prueba	
+ 1 Posesión por fallo de tutela (Julio 24 de 2020 con posesión del 5/08/2020)	
Total posesionados (Acumulado a la fecha):	344
Elegibles nombrados pendientes de posesión:	1
Nombramientos derogados	79
Sin más elegibles en la lista o único elegible:	13
Siguientes elegibles en la lista que se nombran:	66
Efecto en las personas del Ministerio de los 339 empleos con titular ganador	
Inscritos C.A. que ganaron empleo nivel superior:	17
S.P nombramiento provisional ganaron su empleo:	54
Contratistas Minsalud que concursaron y ganaron:	15
Nuevos S.P que concursaron y ganaron:	253
Renovación de personal de planta	34%

Fuente: SGTH y CNSC

4.3.3. Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en encargo

Surtido el proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa, sin que pueda efectuarse nombramiento en periodo de prueba por no existir listas de elegibles se procederá a realizar el proceso de convocatoria interna de encargo para servidores de carrera administrativa. Si existe un servidor de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser nombrado mediante encargo, se expedirán los actos administrativos correspondientes.

4.3.4. Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad

En caso de que ninguno de los servidores de carrera cumpla con los requisitos para ser encargado, se procederá a realizar el estudio de hojas de vida (Banco hojas de vida); una vez surtido el proceso de verificación de hojas de vida, procederá el profesional de la Subdirección de Gestión de Talento Humano a efectuar la revisión de requisitos mínimos del cargo, verificación y validación de los documentos aportados, realización de las entrevistas, sobre el resultado de cumplimiento de requisitos por parte de los candidatos y, finalmente, serán nombrados en provisionalidad mediante acto administrativo.

El siguiente es el tiempo estimado de provisión de conformidad con la clasificación del empleo y su forma de provisión:

Clasificación del empleo	Tiempo
Carrera administrativa	6 meses (*)
En encargo	2 meses
Libre nombramiento y remoción	3 meses
En provisionalidad	3 meses

(*) Estimado por la Comisión Nacional del Servicio Civil

5. Diagnóstico de necesidades

La entidad va a adelantar un estudio de rediseño institucional, en razón a que el último estudio se efectuó fue en el año 2011, con el objetivo de identificar funciones nuevas (aportadas por las normas que se emitieron posteriormente).

El proceso de rediseño institucional se va a adelantar con recursos internos utilizando para ello las metodologías y formatos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. El desarrollo de este estudio se va a trabajar conjuntamente entre la Subdirección de Gestión de Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales.

Para tal efecto, se efectuará el análisis del levantamiento de cargas de trabajo para identificar la necesidad o no de crear nuevos cargos al interior de la planta de personal.

Por otra parte, en el mes de julio de 2016 la Comisión Nacional del Servicio Civil solicitó a las entidades que tenían cargos en vacancia definitiva, reportarlas en el aplicativo Sistema de apoyo a la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO, lo cual permitió que en 2016 se conformara la convocatoria 428 para proveer 381 empleos que se encuentran en vacancia definitiva.

5.1. Posibles vacantes próximas por edad de jubilación

En el marco del Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible, Estrategia Incentivos, Estímulos y Reconocimientos/programa de Orientación al Retiro, se determinan dos estatus pensionales:

Prepensionado: Servidores Públicos que se encuentran a 3 o menos años para cumplir requisitos para pensión.

Pensionado: Servidores Públicos que ya tienen cumplidos los requisitos de pensión o que tienen acto administrativo de reconocimiento de pensión en suspenso, hasta tanto no acrediten el retiro definitivo.

A corte de 31 de diciembre de 2020 el Programa de Orientación al Retiro contaba con **109** servidores; adicionalmente, se consideraron para el presente estudio **24** servidores que aún no tiene un estatus pensional otorgado, pero que, por su edad, podrían ser objeto de determinación de estatus pensional, para un total de **133** servidores próximos a pensionarse.



5.1.1. Servidores Próximos a Pensión según género y estatus pensional

Estatus	Femenino	Masculino	TOTAL
Prepensionado	33	16	49
Pensionado	33	27	60
Sin estatus	19	5	24
TOTAL	85	48	133

Fuente: SGTH - Grupo de Certificaciones y Gestión Pensional.

5.1.2. Próximos a pensionarse por nivel jerárquico

Estatus	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
Prepensionado	1	7	23	5	13
Pensionado	3	9	27	8	13
Sin estatus	1	5	12	2	4
TOTAL	5	21	62	15	30

Fuente: SGTH - Grupo de Certificaciones y Gestión Pensional.

5.1.3. Próximos a pensionarse por denominación de empleo

Estatus	Carrera	Carrera 428	LNYR	Prov.	Prov-Temp
Prepensionado	34	1	9	5	
Pensionado	32	8	11	7	2
Sin estatus	10	4	8	2	
TOTAL	77	12	32	13	3

Fuente: SGTH - Grupo de Certificaciones y Gestión Pensional.

5.1.4. Servidores próximos para pensionarse por dependencia

Dependencia	Pensionado	Pre pensionado	Sin estatus	Total
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	3	10	3	16
DESPACHO DEL MINISTRO	3	6	4	13
DIRECCION DE PROMOCION Y PREVENCIÓN	6	6	1	13
SUBDIRECCION FINANCIERA	4	3	3	10
SUBDIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	3	5	1	9
DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE PROTECCION SOCIAL	3	2	2	7
DIRECCION DE REGULACION DE LA OPERACION DEL ASEGURAMIENTO EN SALUD, RIESGOS LABORALES Y PENSIONES	2	4	1	7

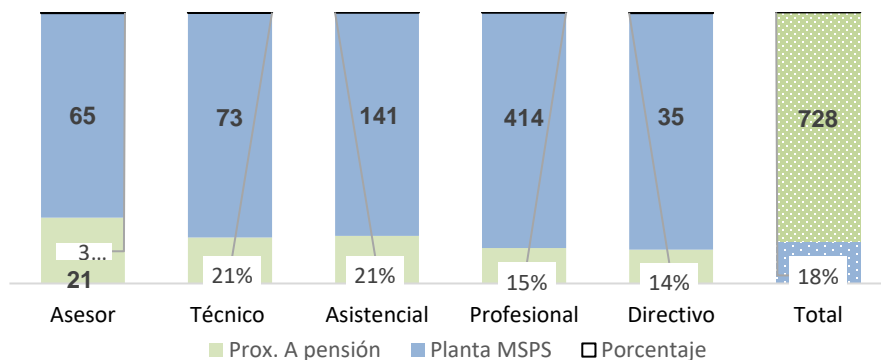


Dependencia	Pensionado	Pre pensionado	Sin estatus	Total
DIRECCION DE FINANCIAMIENTO SECTORIAL	3	3		6
OFICINA DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACIÓN - TIC	2	4		6
OFICINA ASESORA DE PLANEACION Y ESTUDIOS SECTORIALES	4		1	5
DIRECCION DE PRESTACION DE SERVICIOS Y ATENCION PRIMARIA		4	1	5
DIRECCION JURIDICA	2	2	1	5
SUBDIRECCION DE GESTION DE OPERACIONES	2	2		4
DIRECCION DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SALUD	2	1	1	4
DIRECCION DE MEDICAMENTOS Y TECNOLOGIAS EN SALUD	3	1		4
OFICINA DE PROMOCION SOCIAL	3	1		4
DIRECCION DE EPIDEMIOLOGIA Y DEMOGRAFIA		3		3
OFICINA DE CONTROL INTERNO		2	1	3
OFICINA DE GESTION TERRITORIAL, EMERGENCIAS Y DESASTRES	1		2	3
SECRETARIA GENERAL		1	2	3
DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE SALUD PUBLICA Y PRESTACION DE SERVICIOS	2			2
DIRECCION DE REGULACION DE BENEFICIOS, COSTOS Y TARIFAS DEL ASEGURAMIENTO EN SALUD	1			1

Fuente: SGTH - Grupo de Certificaciones y Gestión Pensional.

5.1.5. Comparativo de servidores próximos a pensión Vs. planta de personal del MSPS.

Del total de la planta de personal del MSPS, el **18%** de los servidores están próximos a pensionarse y en su mayoría hacen parte del Programa de Orientación al Retiro. El nivel jerárquico con mayor representación de servidores próximos a pensión es el de Asesor, teniendo en cuenta que el **32%** de los servidores están próximos a pensionarse.



Fuente: SGTH - Grupo de Certificaciones y Gestión Pensional.



5.1.6. Caracterización de servidores próximos a pensión

Con base en el anterior análisis, la caracterización de los servidores próximos a pensión es el siguiente:

- **64%** son mujeres.
- **47%** pertenecen al nivel profesional.
- **67%** son servidores de carrera administrativa.
- **46%** de los servidores próximos a pensión pertenecen al estatus pensional: **Pensionado**.
- El **56 %** de los servidores próximos a pensionarse se concentran en 7 dependencias: Subdirección Administrativa (**16**), Despacho del Ministro (**13**), Dirección de Promoción y Prevención (**13**), Subdirección Financiera (**10**) y Subdirección de Gestión del Talento Humano (**9**) Despacho del Viceministro de la Protección Social (**7**) y Dirección de Regulación de la Operación del Aseguramiento en Salud, Riesgos Laborales y Pensiones (**7**).
- **En relación con la Planta de Personal del MSPS:**
 - Los servidores próximos a pensionarse representan el **18%** del total de la planta de personal del MSPS y el **20 %** de la Planta de Personal provista.
 - El **32%** de los asesores de la planta de personal del MSPS se encuentran próximos a pensión, siendo el grupo de mayor peso porcentual.

5.2. Planta de Personal provista

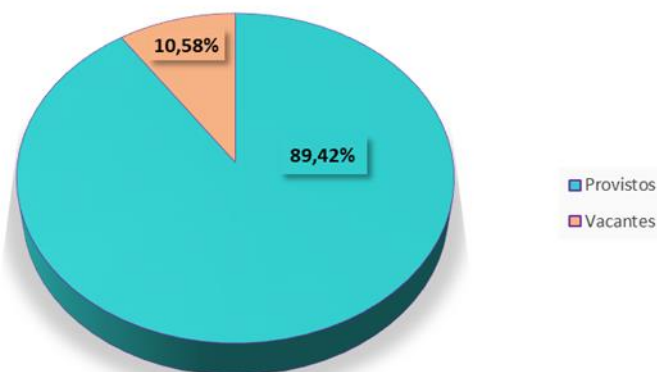
A corte del 31 de diciembre de 2020, de los **728** cargos que componen la planta de personal del MSPS se encuentran provistos **651** empleos, para los cuales se realiza el siguiente análisis:

5.2.1. Porcentaje de planta provista

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

Fuente: SGTH

Porcentaje de provisión planta de personal

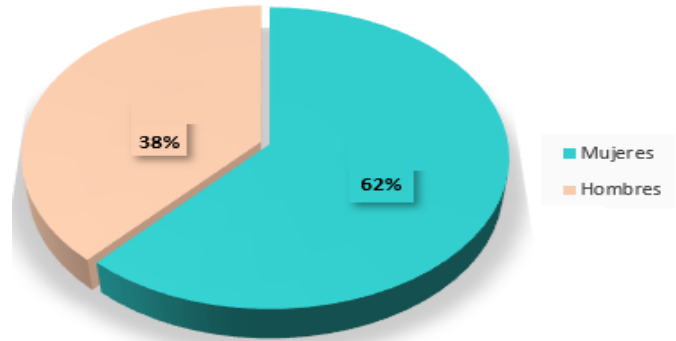




5.2.2. Planta de personal provista por género

Planta Provista	
Femenino	404
Masculino	247

Fuente: SGTH

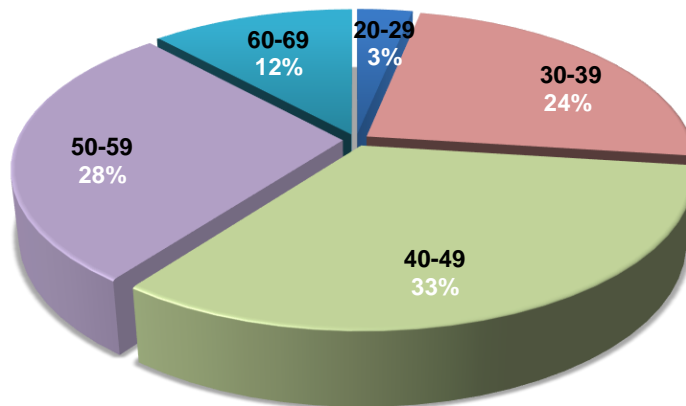


5.2.3. Planta de personal provista por edad

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los **40 y los 49 años** cubriendo el **33%** de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un **3%** y se encuentra entre **20 y 29 años**, con un **28%** la población entre **50 y 59 años**, con un **24%** se encuentra la población entre **30 y 39 años** y el restante **12%** entre **60 y 69 años**.

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

Fuente: SGTH



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

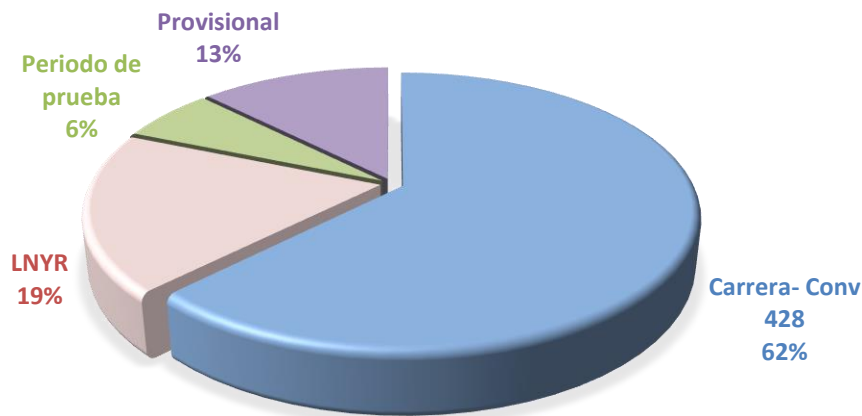


5.2.4. Planta de personal provista – Jóvenes

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 **2.45%** del total de la planta provista del MSPS.

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

Fuente: SGTH

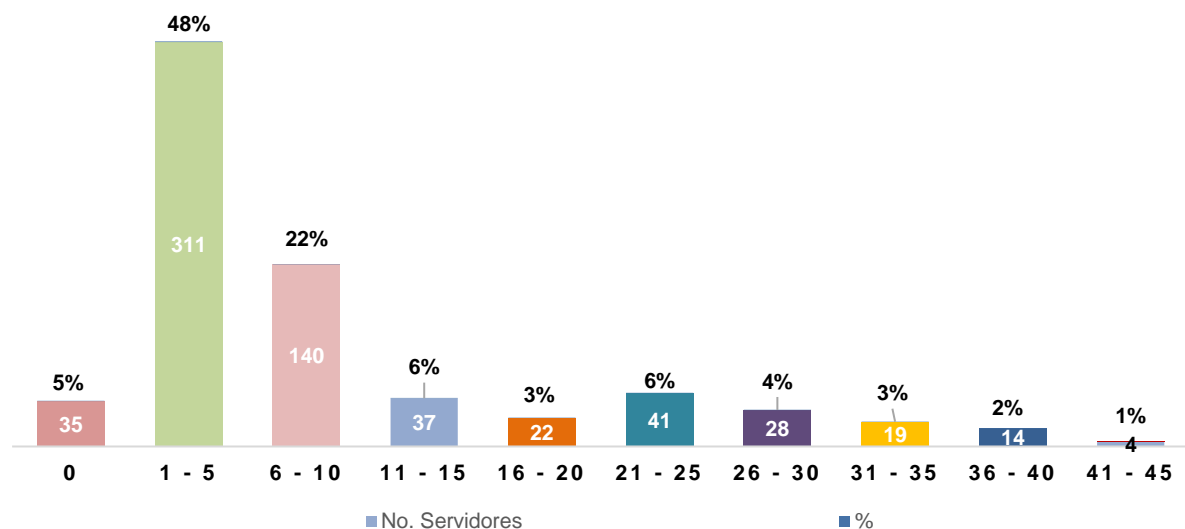


5.2.5. Planta de personal provista por antigüedad

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 **5%** lleva vinculado menos de un año, el **48%** se encuentra en el rango de 1 a 5 años, y el **22%** llevan vinculados entre 6 y 10 años. El **25%** restante, se distribuye en servidores que llevan 11 años o más, sin que ello supere los 44 años de servicio.

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

Fuente: SGTH



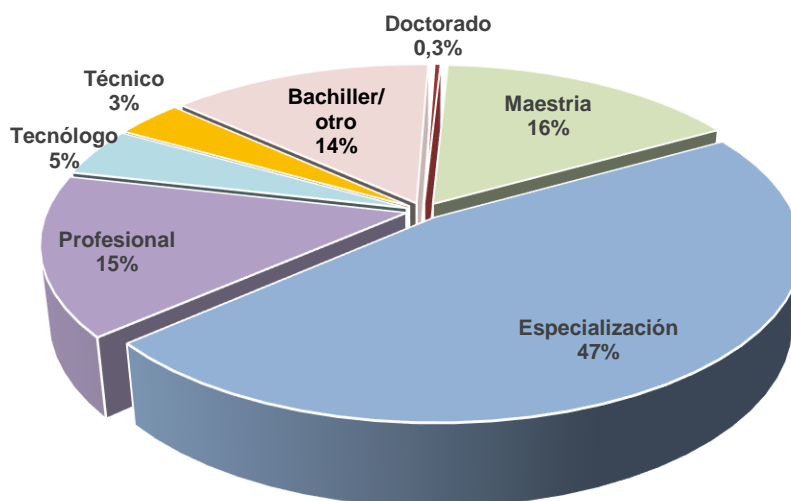
5.2.6. Planta de personal provista por nivel educativo

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

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

Fuente: SIGEP - SGTH

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



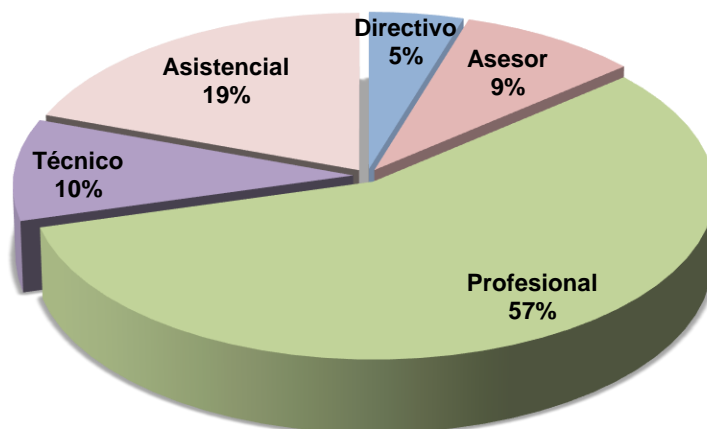


5.2.7. Planta de personal provista por nivel jerárquico

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

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

Fuente: SGTH

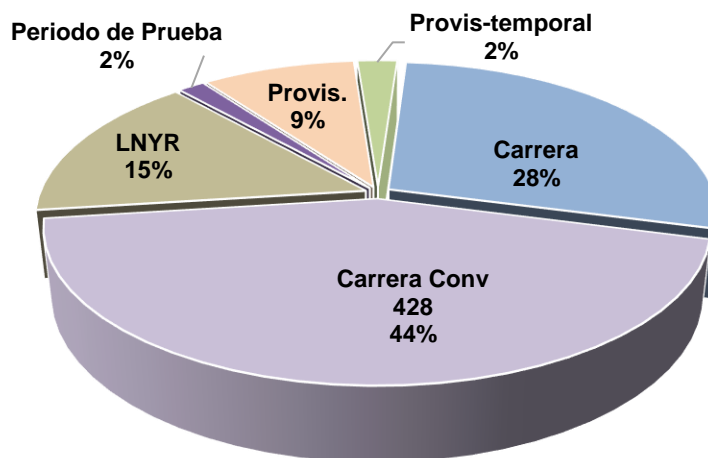


5.2.8. Planta de personal provista por denominación de empleo

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 **15%** del total de la planta, los provisionales con un **9%** y los servidores en periodo de prueba y provisionales con un **2%** respectivamente.

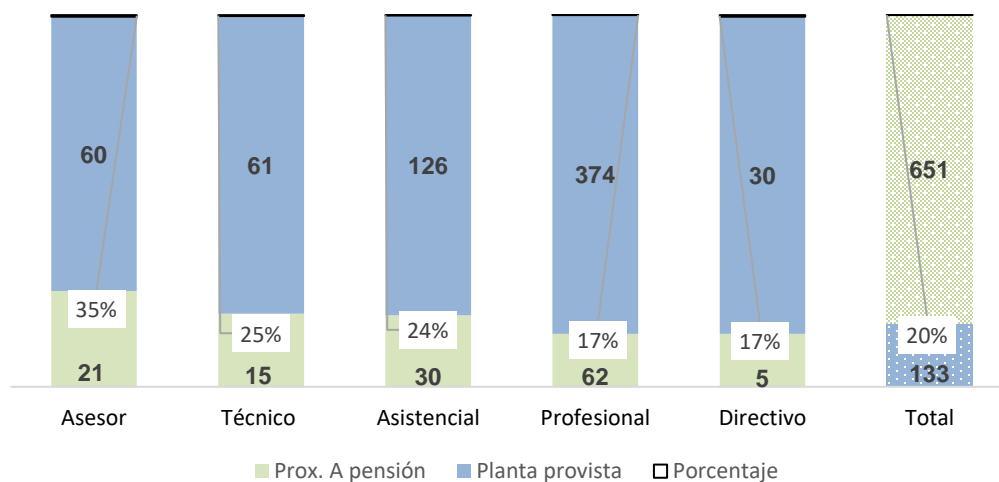
Carrera	Carrera Conv 428	LNRY	Período de Prueba	Provis.	Provis-temporal	Total
182	286	100	10	58	15	651
28%	44%	15%	2%	9%	2%	100%

Fuente: SGTH



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

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



Fuente: SGTH

5.2.10. Caracterización de la planta de personal provista

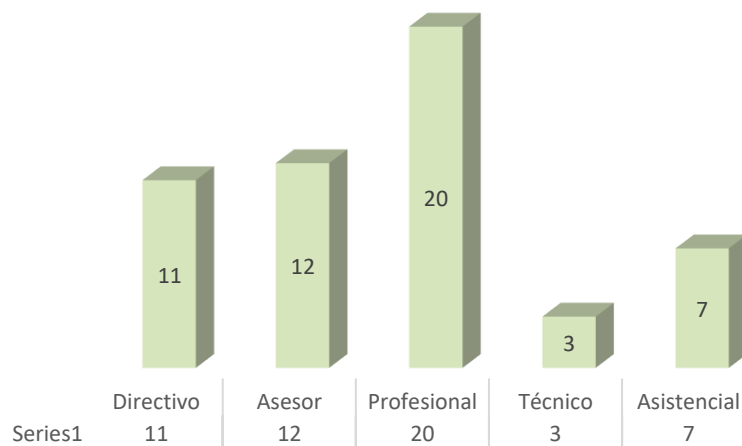
Con base en los datos analizados es posible concluir que la caracterización de la planta de personal provista del MSPS es la siguiente:



- La planta provista equivale al **89,42%** de la planta total del MSPS.
- **62%** de la planta provista pertenece al género femenino.
- **33%** se encuentra en el rango de edad entre los **40 – 49 años**
- En línea con la política de Estado joven, el **2,5%** de la planta provista se encuentra entre los **22 y 28 años**. De los 16 jóvenes, el **62%** son de carrera e ingresaron mediante la convocatoria 428 de 2016.
- **47%** de los servidores se encuentran en un rango de **antigüedad entre 1 y 5 años**.
- **47%** de la planta se encuentra en nivel de formación educativa en el grado de **especialización**.
- **57%** se encuentra en el nivel jerárquico **profesional**.
- **72%** son servidores de carrera administrativa, destacando que el **44%** ingresaron a través de la convocatoria 428 de 2016.
- **20%** de los servidores hacen parte del programa de orientación al retiro, siendo el nivel jerárquico asesor el más representativo.

5.3. Retiros de servidores en el 2020

Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
11	12	20	3	7	53



Fuente: SGTH

5.4. Desvinculación Asistida

En el marco de Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible, se realizaron entrevistas de retiro a 9 servidores públicos con el objetivo de conocer su visión del Ministerio y con ello, tomar insumos que nos permitan desarrollar y/o mejorar los planes de trabajo y acciones que se llevan a cabo desde la Subdirección de Gestión del Talento Humano.



5.4.1. Caracterización de los servidores públicos entrevistados

Tipo de Nombramiento	
Carrera	3
LNYR	4
Provisional	2

Nivel Académico	
Maestría	2
Especialización	4
Profesional	1
Técnico	1
Asistencial	1

Rango de edad	
30-39	2
40-49	2
50-59	3
60-69	2

Motivo de retiro	
Mejor salario	3
Motivos personales	3
Pensión	2
Inconveniente con jefes	1

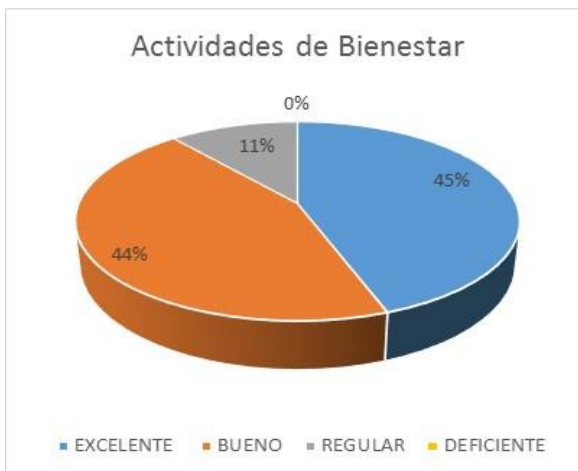
5.4.2. Principales conclusiones de las entrevistas de retiro

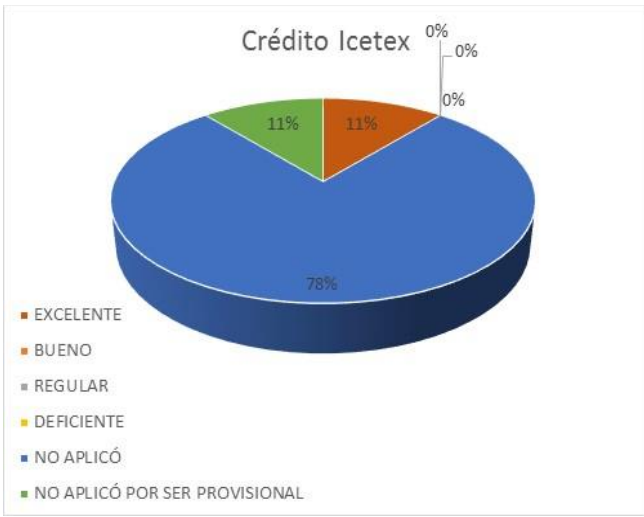
De acuerdo con la información proporcionada en las entrevistas de retiro realizadas con corte 31 de diciembre de 2020 se detallan los siguientes resultados:

5.4.2.1. Aspectos Generales del Ministerio

Se les solicitó a los servidores públicos que calificaran en la escala Excelente (E), Bueno (B), Regular (R) o Deficiente (D) en los siguientes aspectos: Relaciones interpersonales con los jefes, Relaciones interpersonales con los compañeros, el ambiente físico de la entidad, el horario de trabajo, las actividades de bienestar, las actividades de capacitación, el Crédito ICETEX, a lo cual respondieron:

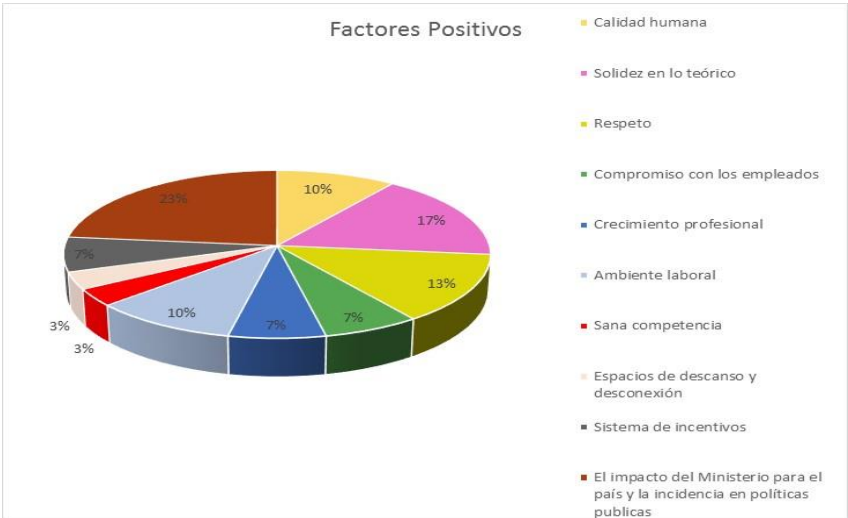
- **78%** de los servidores entrevistados considera que sus relaciones interpersonales con el jefe eran excelentes/buenas.
- El **100%** de los servidores entrevistados consideran que sus relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo eran excelentes/buenas.
- El **100%** considera que el ambiente físico de la entidad es bueno / excelente
- El **100%** considera que el horario de trabajo es bueno /excelente.
- El **89%** considera que las actividades de bienestar son excelentes / buenas.
- El **89%** no utilizó el convenio de crédito ICETEX, el **11%** restante lo considera excelente.





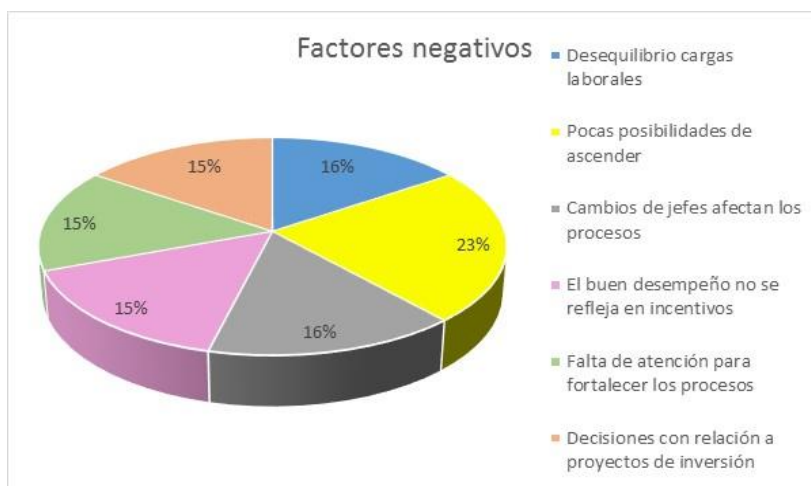
5.4.2.2. Factores Positivos

Se pidió a los servidores públicos salientes que describieran los factores positivos que vieron en el Ministerio de Salud y Protección Social, siendo los más relevantes el impacto del Ministerio para el país y la incidencia en políticas públicas con un 23%, solidez en lo técnico con un 17 % y el respeto como valor con un 10%.



5.4.2.3. Factores Negativos

Describieron como factores negativos dentro del Ministerio, las pocas posibilidades de ascenso con un 23%, seguido del desequilibrio en las cargas laborales y el cambio de jefes, lo cual afecta los procesos, ambos con un 16%.



5.4.2.4. Aspectos a Mejorar

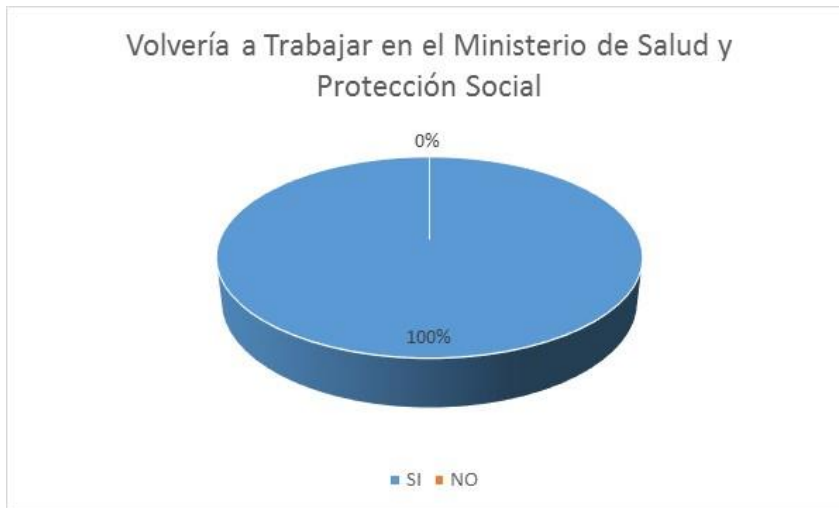
Los nueve servidores públicos presentan sus sugerencias para el mejoramiento del Ministerio, siendo las más relevantes: mantenerse en lo técnico, no dejar permear los temas políticos con un 26 %, analizar las cargas laborales y profundizar en temas de revisión de proyectos, cada una con un 18%.





5.4.2.5. Sentido de pertenencia

Por último, el 100% de los servidores públicos entrevistados coinciden en que volverían a trabajar en el Ministerio de Salud y Protección Social:



6. Acciones a seguir

6.1. Estudio de cargas de trabajo

Se identificó la necesidad de desarrollar un estudio de cargas de trabajo para determinar si es necesario modificar la planta de personal con el objetivo de fortalecer la gestión institucional que permita responder a los retos encomendados por el Gobierno Nacional en cumplimiento de su misión y de obligaciones legales para lo cual ya se han adelantado gestiones iniciales con el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El proceso de rediseño institucional comprende la realización de las siguientes acciones:

- a. Diagnóstico: Consiste en la evaluación de la situación actual del Ministerio de Salud y Protección Social, mediante el estudio sistemático sobre la misión, las responsabilidades, su funcionamiento, entre otras. El propósito de esta fase es identificar las dificultades y problemas críticos que están afectando el normal funcionamiento del Ministerio.
- b. Elaboración de Estudio Técnico: o Análisis Financiero o Análisis Externo o Análisis de la Capacidad Institucional o Identificación de Procesos o Diseño de la Estructura Interna o Diseño de la Planta de Personal.

La primera parte del Estudio será liderado por la Subdirección de Gestión de Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales, a través de entrevistas con los directivos de las diferentes dependencias.



Para el diseño de la planta de personal, se llevará a cabo el levantamiento de las cargas de trabajo a todos los servidores del Ministerio de Salud y Protección Social que se encuentren en la entidad, y así determinar las necesidades de personal (en cantidad y perfil), a través de entrevistas con los servidores públicos del Ministerio.

Debe validarse el estudio con los directores de cada área, la cual permitirá establecer el panorama real de la planta de cargos global de la entidad.

6.2. Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva

Como se informó anteriormente, para la Convocatoria 428 de 2016 se reportaron 381 vacantes en el aplicativo SIMO, correspondiente a 275 empleos, discriminados así:

Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes
Asesor	4	4
Profesional	214	293
Técnico	25	35
Asistencial	32	49
Total	275	381

Fuente: Convocatoria 428 de 2016 en el aplicativo SIMO de la CNSC

Estos empleos deben proveerse de manera definitiva mediante convocatoria pública con la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual, se solicitó la apropiación de los recursos presupuestales para garantizar que se oferten estos empleos

Mientras tanto, estos cargos se proveen conforme el procedimiento establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como la provisión transitoria de empleos como resultado de licencias de maternidad, retiro por pensión, vacancia temporal por periodo de prueba en otra entidad o en comisión, o las situaciones que impliquen retiro de personal.

Las siguientes son las vacantes definitivas de carrera administrativa por situación de provisión y no provistos, con corte a 31 de diciembre de 2020:

Nivel	Encargo	Provisionalidad	No provistos	Total
Asesor	3	1	-	4
Profesional	33	49	15	97
Técnico	10	1	1	12
Asistencial	5	7	3	15
Total	51	58	19	128

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2020

De los 128 empleos de carrera administrativa vacantes definitivamente, 124 se encuentran reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil como parte de la OPEC del Ministerio para ser provistos mediante concurso de méritos, lo que corresponde al 20.10% de los empleos de carrera de la planta de personal y 2 empleos cuentan con elegible nombrado en período de prueba en términos de posesión.