



La salud  
es de todos

Minsalud

# Plan de Previsión de Talento Humano 2022

---

■ Subdirección de Gestión del Talento Humano

Equipo de trabajo:  
Mónica Liliana Herrera Medina  
Astrid Yamile Dueñas González  
Gilma Rosa Buitrago Buitrago  
Denice Carolina Navas Pineda

Bogotá D.C, enero de 2022



## Contenido

1.	OBJETIVO GENERAL .....	5
2.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....	5
3.	PLANTA DE PERSONAL MSPS.....	5
3.1.	Detalle Planta de personal por Nivel Jerárquico y Denominación de Empleo. ...	6
3.2.	Planta de personal provista.....	6
3.2.1.	Planta de personal provista por nivel jerárquico .....	6
3.2.2.	Planta de personal provista por denominación de empleo .....	7
3.2.3.	Planta de personal provista por género .....	8
3.2.4.	Planta de personal provista por edad .....	8
3.2.5.	Planta de personal provista – Jóvenes .....	9
3.2.6.	Planta de personal provista por antigüedad .....	9
3.2.7.	Planta de personal provista por nivel educativo.....	10
3.3.	Detalle de planta de personal por empleos.....	11
3.3.1.	Planta estructural .....	11
3.3.2.	Planta Global.....	12
3.4.	Información desagregada de empleos de carrera administrativa.....	14
3.5.	Situación actual empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y temporal. ....	15
3.6.	Otros datos estadísticos.....	15
3.6.1.	Rotación de personal.....	15
3.6.2.	Movilidad del personal .....	15
4.	PROVISIÓN DE EMPLEOS .....	16
4.1.	Metodología de la provisión .....	16
4.2.	Determinación de la viabilidad presupuestal .....	16
4.3.	Proceso de selección .....	16
4.3.1.	Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:.....	17
4.3.2.	Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en encargo.....	17
4.3.3.	Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad .....	17
5.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....	18
5.1.	Posibles vacantes próximas por edad de jubilación .....	18
5.1.1.	Servidores Próximos a Pensión según género y estatus pensional .....	18



5.1.2.	Próximos a pensionarse por nivel jerárquico .....	19
5.1.3.	Próximos a pensionarse por denominación de empleo.....	19
5.1.4.	Servidores próximos para pensionarse por dependencia.....	19
5.1.5.	Comparativo de servidores próximos a pensión Vs. planta de personal provista del MSPS. ....	20
5.1.6.	Caracterización de servidores próximos a pensión.....	21
5.2.	Retiros de servidores en el 2021.....	21
5.3.	Desvinculación Asistida:.....	21
5.3.1.	Caracterización Servidores Públicos entrevistados.....	22
5.3.2.	Aspectos generales del Ministerio .....	23
5.3.3.	Factores Positivos .....	25
5.3.4.	Factores Negativos .....	26
5.3.4.	Sugerencias.....	27
5.3.5.	Preguntas Abiertas .....	28
5.3.6.	Pregunta de cierre .....	29
6.	ACCIONES A SEGUIR .....	29
6.1.	Estudio de cargas de trabajo.....	29
6.2.	Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva .....	30
6.2.1.	Empleos provistos y no provistos por nivel jerárquico .....	31



# 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)<sup>1</sup>.
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

---

<sup>1</sup> 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](http://www.dafp.gov.co), en el enlace de [Publicaciones, Guías y Cartillas DAFP](#).



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. 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. PLANTA DE PERSONAL MSPS

El Ministerio de Salud y Protección Social cuenta con una planta de **728** cargos, creados en los Decretos: 4111 de noviembre 2 de 2011, 2563 de diciembre 10 de 2012 y 1433 de septiembre 1 de 2016. De los cuales el **85%** corresponden a cargos de Carrera Administrativa y el **15%** a cargos de Libre Nombramiento y Remoción.

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

Fuente: SGTH



### 3.1. Detalle Planta de personal por Nivel Jerárquico y Denominación de Empleo.

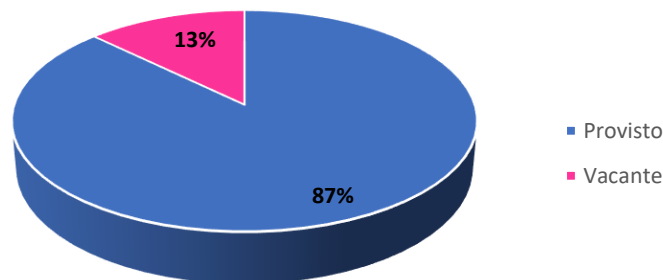
La planta de personal del MSPS, distribuida por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, es la siguiente, siendo el más representativo el **nivel profesional** con un **57%**, del total de la planta:

Nivel	Carrera	LNRY	Total	%
Directivo	0	35	35	5%
Asesor	15	50	65	9%
Profesional	409	5	414	57%
Técnico	72	1	73	10%
Asistencial	121	20	141	19%
<b>Total</b>	<b>617</b>	<b>111</b>	<b>728</b>	<b>100%</b>

Fuente: SGTH

### 3.2. Planta de personal 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

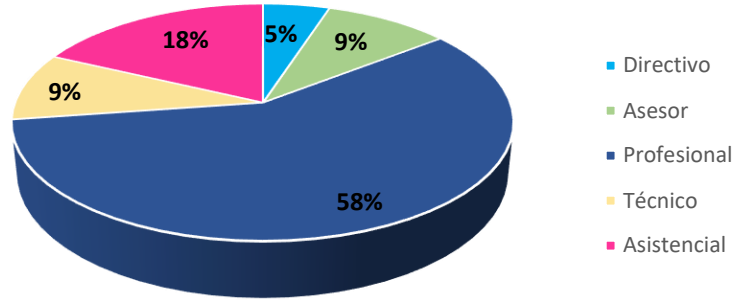
#### 3.2.1. Planta de personal provista por nivel jerárquico

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

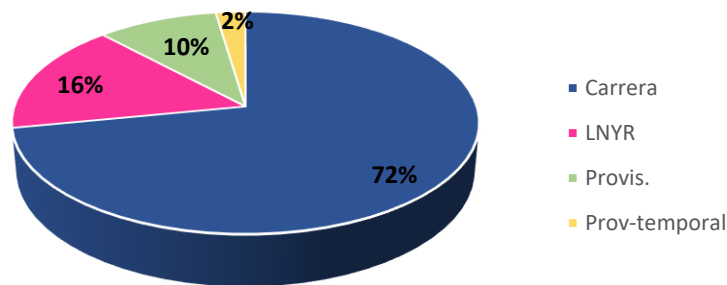


### 3.2.2. Planta de personal provista por denominación de empleo

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 provisionales con un **2%** respectivamente.

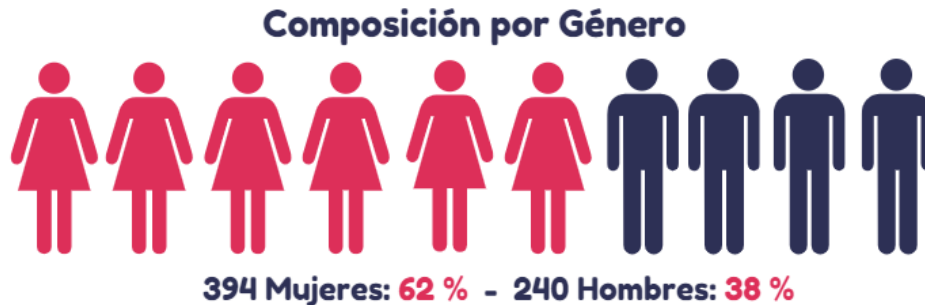
Carrera	LNRY	Provis.	Prov-temporal	Total
456	102	61	15	634
72%	16%	10%	2%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021





### 3.2.3. Planta de personal provista por género



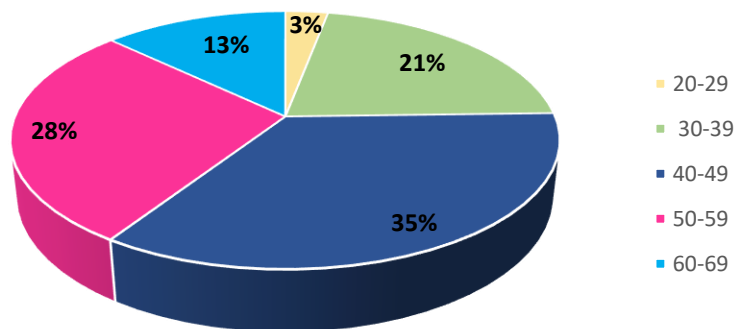
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

### 3.2.4. 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





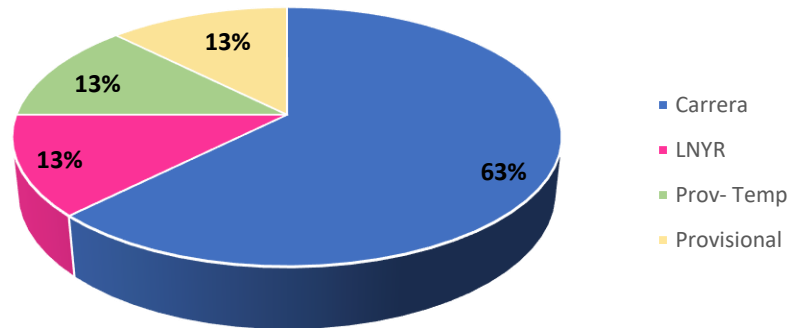


### 3.2.5. Planta de personal provista – Jóvenes

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.

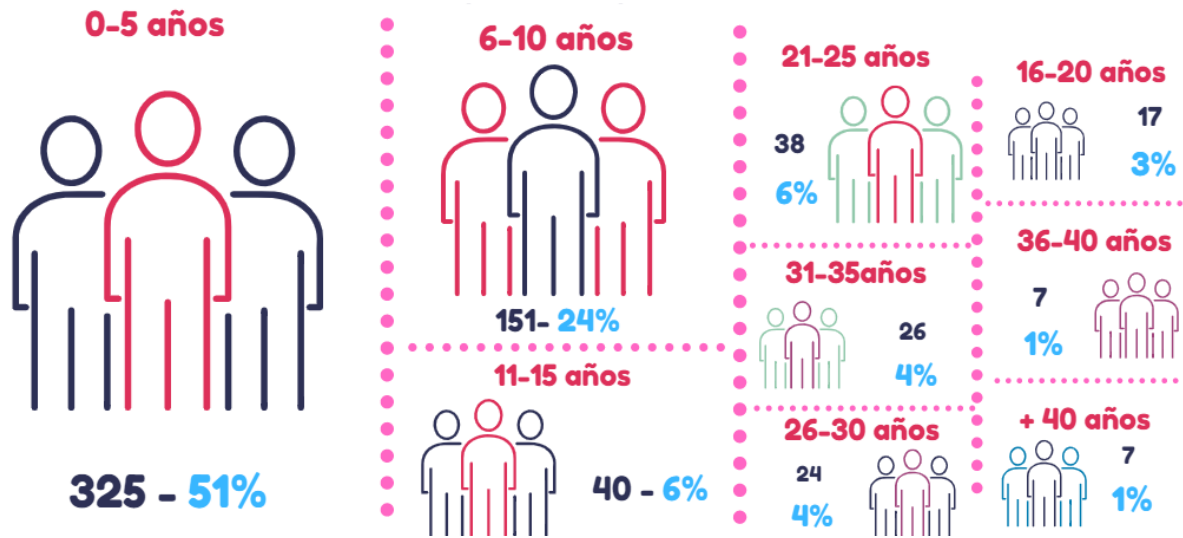
Carrera	LNJR	Prov- Temp	Provisional	Total
10	2	2	2	16
63%	13%	13%	13%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021



### 3.2.6. 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.



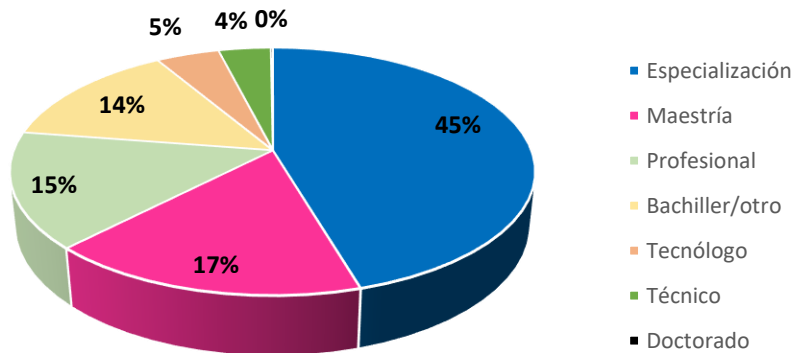
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

### 3.2.7. 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 **14,2%** 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





### 3.2.8. Caracterización planta de personal provista

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%** 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.

### 3.3. Detalle de planta de personal por empleos

#### 3.3.1. Planta estructural

##### 3.3.1.1. 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
<b>Total</b>			<b>42</b>

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021



### 3.3.1.2. 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
<b>Total</b>			<b>15</b>

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

### 3.3.1.3. 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
<b>Total</b>			<b>19</b>

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

## 3.3.2. Planta Global

### 3.3.2.1. 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
<b>Total</b>			<b>32</b>

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021



### 3.3.2.2. 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
<b>Total</b>			<b>16</b>

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

### 3.3.2.3. 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
<b>Total</b>			<b>411</b>

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

### 3.3.2.4. 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
<b>Total</b>			<b>72</b>

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021



### 3.3.2.5. 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
<b>Total</b>			<b>121</b>

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

### 3.4. Información desagregada de empleos de carrera administrativa

<b>SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA</b>	Con evaluación del desempeño y derechos de carrera (Incluye superados periodos de prueba Convocatoria 428 de 2016)	<b>461</b>
	<b>479</b> <b>Servidores públicos en comisión desempeñando empleos de Libre Nombramiento y Remoción:</b> 2 Ministerio de Salud y Protección Social 1 Instituto Nacional de Salud 1 Departamento Administrativo Prosperidad – Casanare  <b>En Ascenso Periodo de prueba en otra entidad:</b> 3 ( Distrito Capital: 2, Gobernación Cundinamarca: 1)	<b>7</b>

<b>Empleos Reportados en la OPEC de la próxima Convocatoria que adelante la CNSC (Fecha de corte diciembre 31 de 2021)</b>	
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.	<b>90</b>
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.	<b>6</b>
Empleos declarados desiertos por la CNSC - Convocatoria 428 de 2016	<b>42</b>
Empleos de la Convocatoria 428 de 2016 con listas de elegibles agotadas y renunciaciones de elegibles posterior a la superación del periodo de prueba.	<b>16</b>
<b>TOTAL</b>	<b>154</b>

Fuente: SGTH



### 3.5. Situación actual empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y temporal.

Situación actual empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y temporal	
Provisos en encargo con servidores públicos de carrera administrativa en vacante definitiva	<b>71</b>
Provisos en encargo con servidores públicos de carrera administrativa en vacante temporal	<b>60</b>

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

### 3.6. Otros datos estadísticos

#### 3.6.1. Rotación de personal

Para el año 2021 se dio la siguiente relación entre ingresos y retiros:

Mes	No. Serv. públicos	Empleos vacantes
Enero	653	75
Febrero	645	83
Marzo	648	80
Abril	648	80
Mayo	645	83
Junio	641	87
Julio	639	89
Agosto	641	87
Septiembre	641	87
Octubre	638	90
Noviembre	634	94
Diciembre	634	94

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

#### 3.6.2. Movilidad del personal

##### 3.6.2.1. Encargos

- Encargos de servidores de carrera en empleos en vacancia definitiva: **35**
- Encargos de servidores de carrera en empleos en vacancia temporal: **56**

##### 3.6.2.2. Comisiones

- Comisiones para desempeñar empleos de LNYR en el Ministerio o en otra entidad: **4**
- Comisiones de estudio: **0**
- Comisiones de servicios: **17**



### 3.6.2.3. Ausentismo

CONCEPTO / MES	Ene	Feb	Mar	Abril	Mayo	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	Total
Licencias No Remuneradas			1				2			1	1		5
Incapacidades (No. de serv. incapacitados por mes)	11	13	10	6	5	11	9	9	12	7	14	14	121
Permisos remunerados de 3 días	3	2	0	1	1	3	1	4	6	7	7	10	135

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.

### 3.6.2.4. Vacantes definitivas y vacantes temporales

Del total de **84** empleos de carrera administrativa vacantes, **25** corresponden a vacancias definitivas y **59** 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 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.

 En la vigencia 2021 se efectuaron **20 posesiones** de empleos de Libre Nombramiento y Remoción.

### 4.3.2. 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.


### 4.3.3. 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.

Tiempo estimado de provisión de conformidad con la situación:

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

 En la vigencia 2021 se efectuaron **35 encargos** para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y **56 encargos** de carrera administrativa en vacancia temporal.



## 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La entidad viene adelantando 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 contará 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 viene trabajando conjuntamente entre la Subdirección de Gestión de Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación y Estudios Sectoriales.

Para tal efecto, desde el año 2021 se viene adelantando 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

### 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 2021 el Programa de Orientación al Retiro contaba con **109** servidores; adicionalmente, se consideraron para el presente estudio **25** 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 **134** servidores próximos a pensionarse

#### 5.1.1. Servidores Próximos a Pensión según género y estatus pensional

Estatus	Femenino	Masculino	TOTAL
Prepensionado	28	15	43
Pensionado	38	28	66
Sin estatus	18	7	25
<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>48</b>	<b>134</b>

Fuente: SGTH - Grupo de Certificaciones y Gestión Pensional.



### 5.1.2. Próximos a pensionarse por nivel jerárquico

Estatus	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial
Prepensionado	2	6	22	2	11
Pensionado	2	10	30	10	14
Sin estatus	1	6	12	2	4
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>64</b>	<b>14</b>	<b>29</b>

Fuente: SGTH - Grupo de Certificaciones y Gestión Pensional.

### 5.1.3. Próximos a pensionarse por denominación de empleo

Estatus	Carrera	LNJR	Prov.	Prov-Temp
Prepensionado	27	11	4	1
Pensionado	47	13	5	1
Sin estatus	15	9	1	
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>33</b>	<b>10</b>	<b>2</b>

Fuente: SGTH - Grupo de Certificaciones y Gestión Pensional.

### 5.1.4. Servidores próximos para pensionarse por dependencia

DEPENDENCIA	PENSIONADO	PRE PENSIONADO	SIN ESTATUS	Total general
Subdirección Administrativa	8	7	3	18
Despacho Del Ministro	4	6	5	15
Dirección De Promoción Y Prevención	5	7		12
Despacho Del Viceministro De Protección Social	4	3	3	10
Subdirección Financiera	6	2	2	10
Dirección De Regulación De La Operación Del Aseguramiento En Salud, Riesgos Laborales Y Pensiones	3	3	1	7
Subdirección De Gestion Del Talento Humano	7			7
Oficina De Tecnología De La Información Y La Comunicación - Tic	2	4		6
Dirección De Desarrollo Del Talento Humano En Salud	3		2	5
Dirección De Financiamiento Sectorial	3	2		5
Oficina De Promoción Social	3	1	1	5
Dirección De Prestación De Servicios Y Atención Primaria	3		1	4
Dirección De Regulación De Beneficios, Costos Y Tarifas Del Aseguramiento En Salud	1	3		4
Secretaría General	2		2	4



Subdirección De Gestion De Operaciones	2	1	1	4
Dirección De Medicamentos Y Tecnologías En Salud	3			3
Oficina Asesora De Planeación Y Estudios Sectoriales	2		1	3
Oficina De Control Interno	1	1	1	3
Oficina De Gestión Territorial, Emergencias Y Desastres	1		2	3
Despacho Del Viceministro De Salud Pública Y Prestación De Servicios	2			2
Dirección Jurídica	1	1		2
Dirección De Epidemiología Y Demografía		1		1
Oficina De Calidad		1		1
<b>Total general</b>	<b>66</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>134</b>

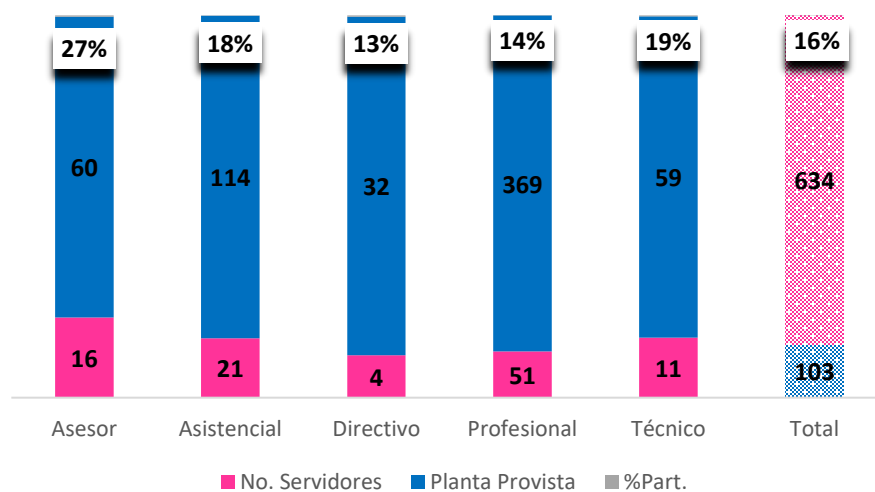
Fuente: SGTH - Grupo de Certificaciones y Gestión Pensional.

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

Del total de la planta provista de personal del MSPS, el **16%** de los servidores están próximos a pensionarse. El nivel jerárquico con mayor representación de servidores próximos a pensión es el de Asesor, teniendo en cuenta que el **27%** de los servidores están próximos a pensionarse.

Prox. A Pensión	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico	Total
<b>No. Servidores</b>	16	21	4	51	11	103
<b>Planta Provista</b>	60	114	32	369	59	634
<b>% Part.</b>	27%	18%	13%	14%	19%	16%

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:

- **63%** son mujeres.
- **48%** pertenecen al nivel profesional.
- **66%** son servidores de carrera administrativa.
- **49%** de los servidores próximos a pensión pertenecen al estatus pensional: **Pensionado**.
- El **59 %** de los servidores próximos a pensionarse se concentran en 7 dependencias: Subdirección Administrativa (**18**), Despacho del Ministro (**15**), Dirección de Promoción y Prevención (**12**), Subdirección Financiera (**10**), Despacho del Viceministro de la Protección Social (**10**) y Subdirección de Gestión del Talento Humano (**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 **16%** de la Planta de Personal provista.

### 5.2. Retiros de servidores en el 2021

Ene	Feb	Mar	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Total
7	3	1	0	3	4	2	6	6	4	5	5	46

Fuente: SGTH

### 5.3. Desvinculación Asistida:

De acuerdo con la información proporcionada en las entrevistas de retiro realizadas con corte 31 de diciembre de 2021 se detallan los siguientes resultados:

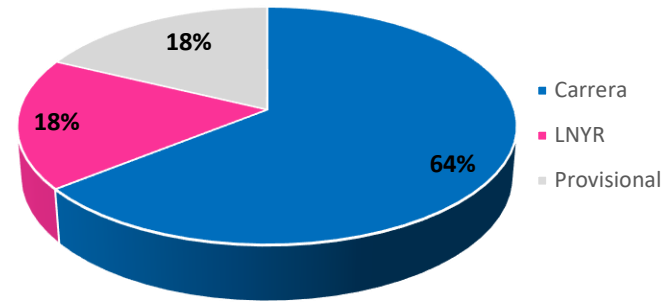
Se realizó la entrevista de retiro a **28 servidores públicos** y los resultados obtenidos fueron los siguientes:



### 5.3.1. Caracterización Servidores Públicos entrevistados

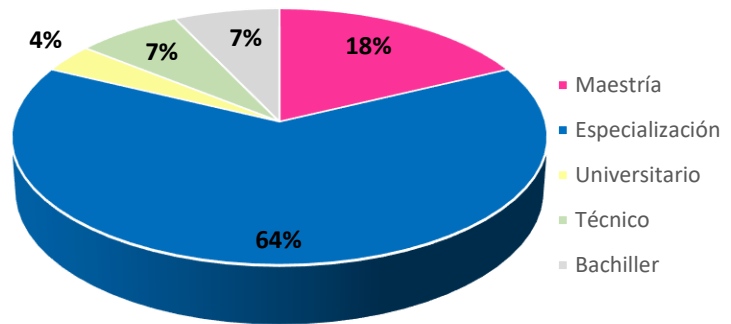
Tipo de Nombramiento	
Carrera	18
LNJR	5
Provisional	5

Fuente: SGTH-Entrevista de retiro



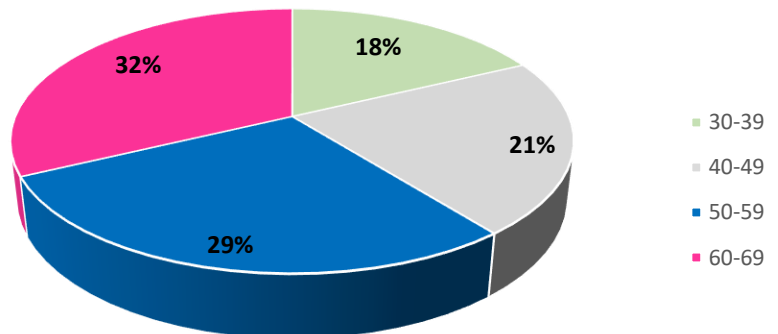
Nivel Académico	
Maestría	5
Especialización	18
Universitario	1
Técnico	2
Bachiller	2

Fuente: SGTH-Entrevista de retiro



Rango de edad	
30-39	5
40-49	6
50-59	8
60-69	9

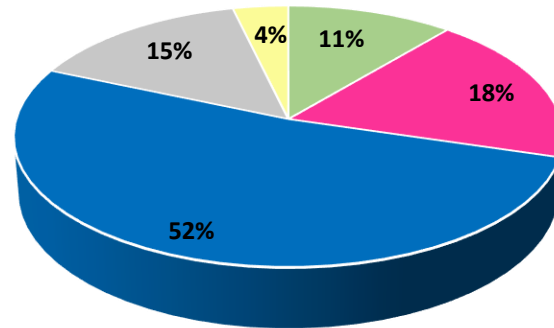
Fuente: SGTH-Entrevista de retiro





MOTIVO DE RETIRO	
Mejor Salario	3
Motivos Personales	5
Pensión	14
Mejor oportunidad	4
Independizarse	1

Fuente: SGTH-Entrevista de retiro



■ Mejor Salario ■ Motivos Personales ■ Pensión  
■ Mejor oportunidad ■ Independizarse

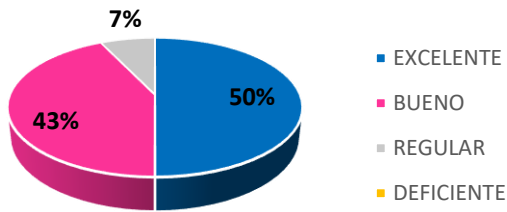
### 5.3.2. Aspectos generales del Ministerio

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. Siendo las siguientes las principales conclusiones:

- **93%** de los servidores entrevistados considera que sus relaciones interpersonales con el jefe eran excelentes/buenas.
- El **96%** de los servidores entrevistados consideran que sus relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo eran excelentes/buenas.
- El **89%** considera que el ambiente físico de la entidad es excelente/ bueno
- El **89%** considera que el horario de trabajo es excelente/ bueno.
- El **93%** considera que las actividades de bienestar son excelentes /buenas.
- El **85%** considera que las actividades de capacitación son buenas/excelente.
- El **48%** no utilizó el convenio de crédito ICETEX, y el **18%** restante lo considera excelente.

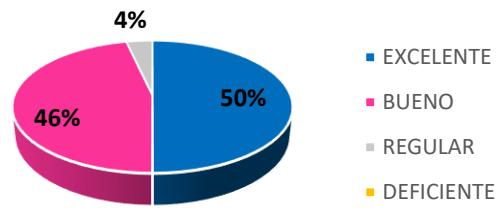


### Relaciones con los jefes



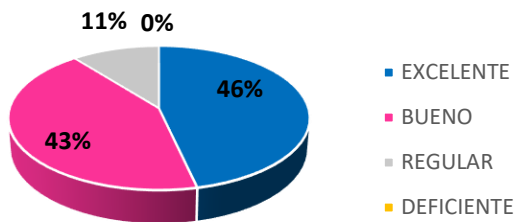
Fuente: SGTH-Entrevista de retiro

### Relación con los compañeros



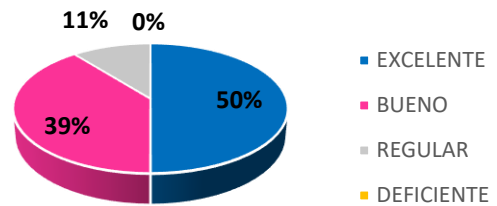
Fuente: SGTH-Entrevista de retiro

### Horario de trabajo



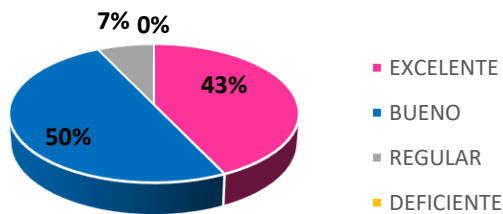
Fuente: SGTH-Entrevista de retiro

### Ambiente físico de la entidad



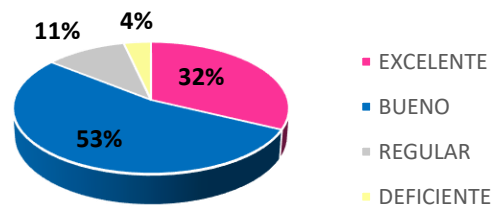
Fuente: SGTH-Entrevista de retiro

### Actividades de bienestar



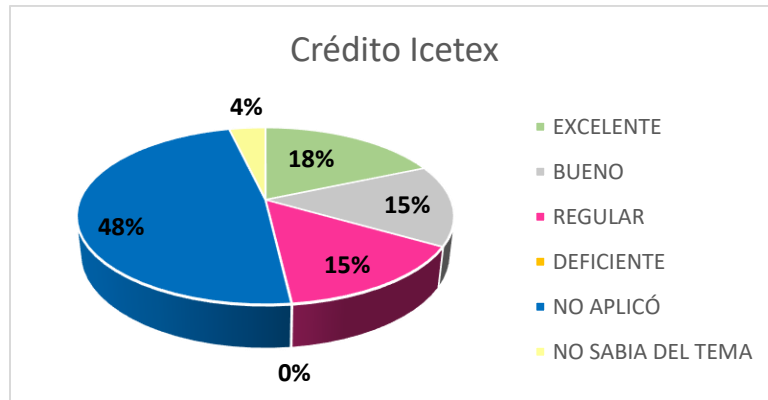
Fuente: SGTH-Entrevista de retiro

### Actividades de capacitación



Fuente: SGTH-Entrevista de retiro

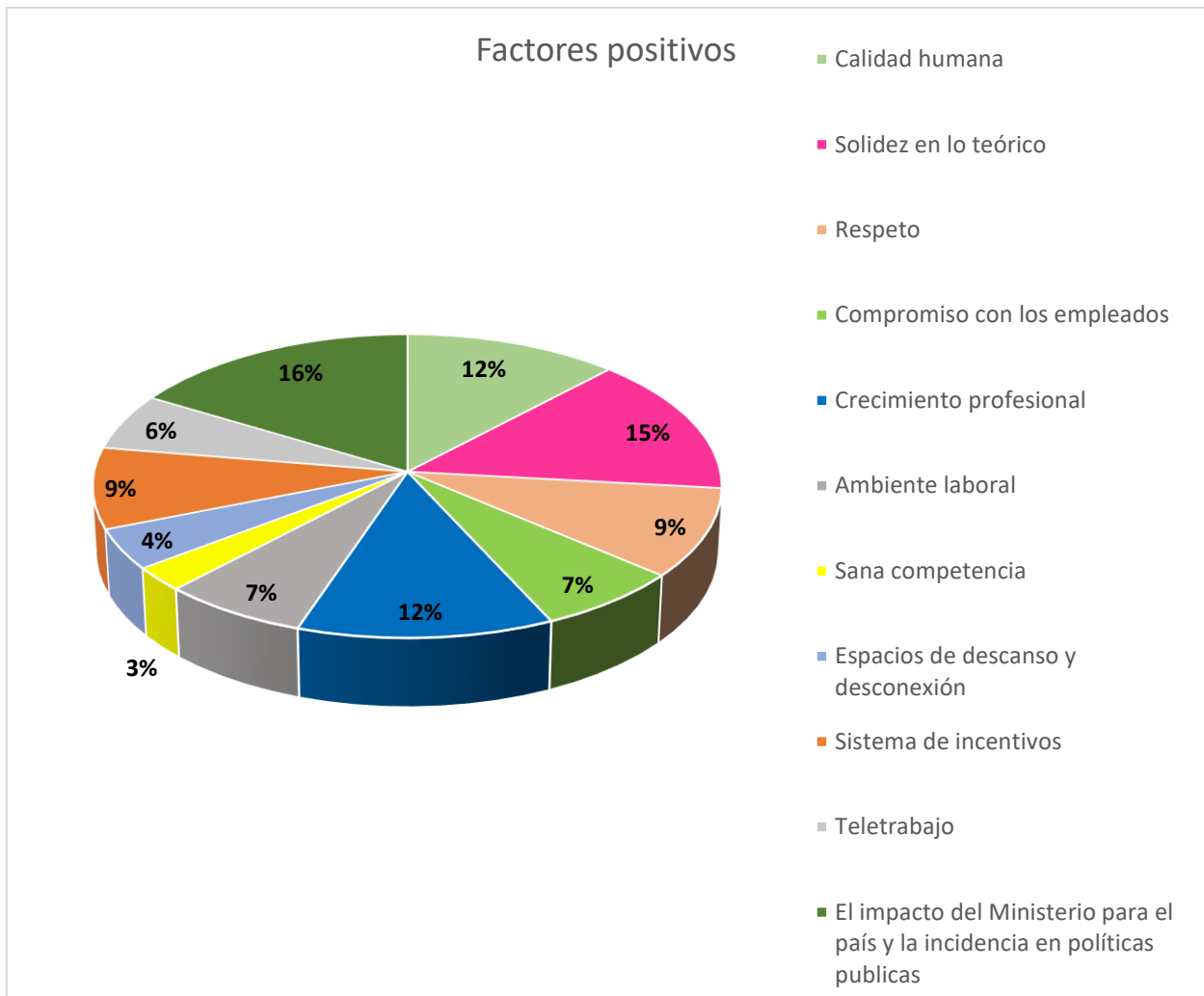




Fuente: SGTH-Entrevista de retiro

### 5.3.3. Factores Positivos

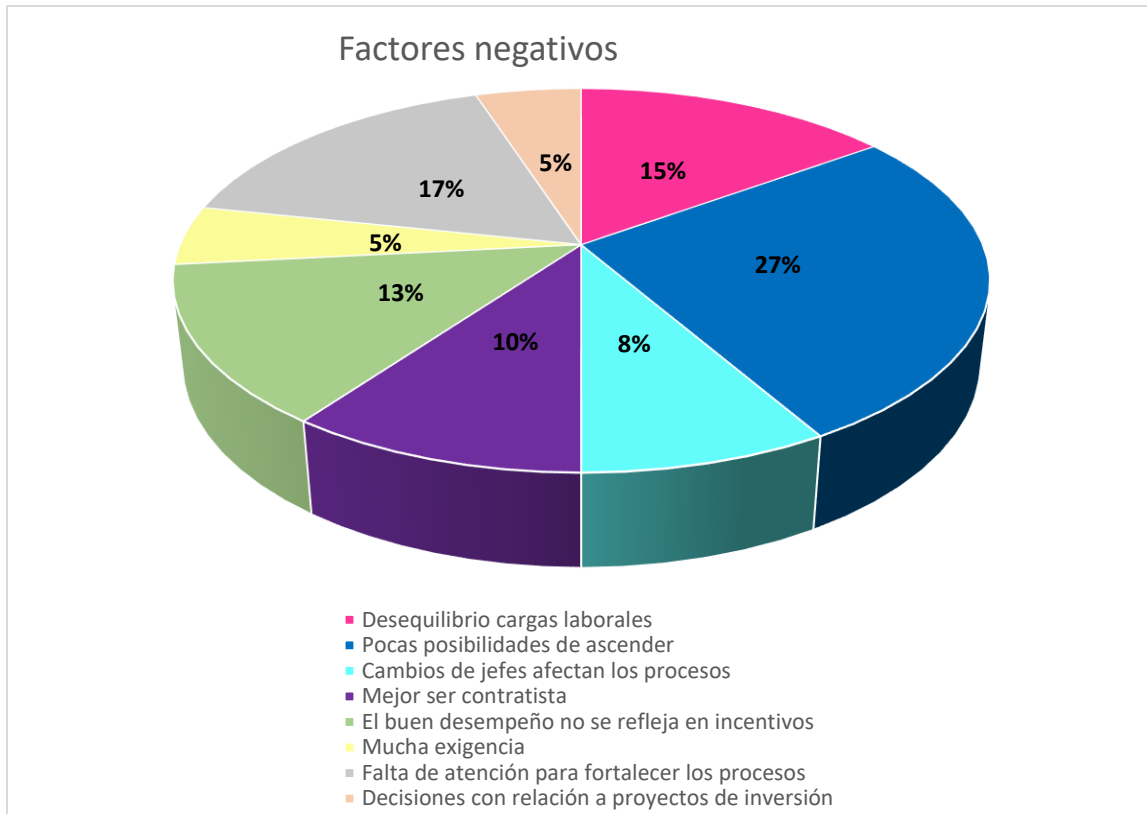
Se pidió a los Servidores públicos salientes que describieran los factores positivos que vieron en el Ministerio de Salud y Protección Social, los cuales se mencionan a continuación, siendo los más relevantes: **El impacto del Ministerio para el país y la incidencia en las políticas públicas, la solidez en lo teórico, la calidad humana y el crecimiento profesional.**



Fuente: SGTH-Entrevista de retiro

### 5.3.4. Factores Negativos

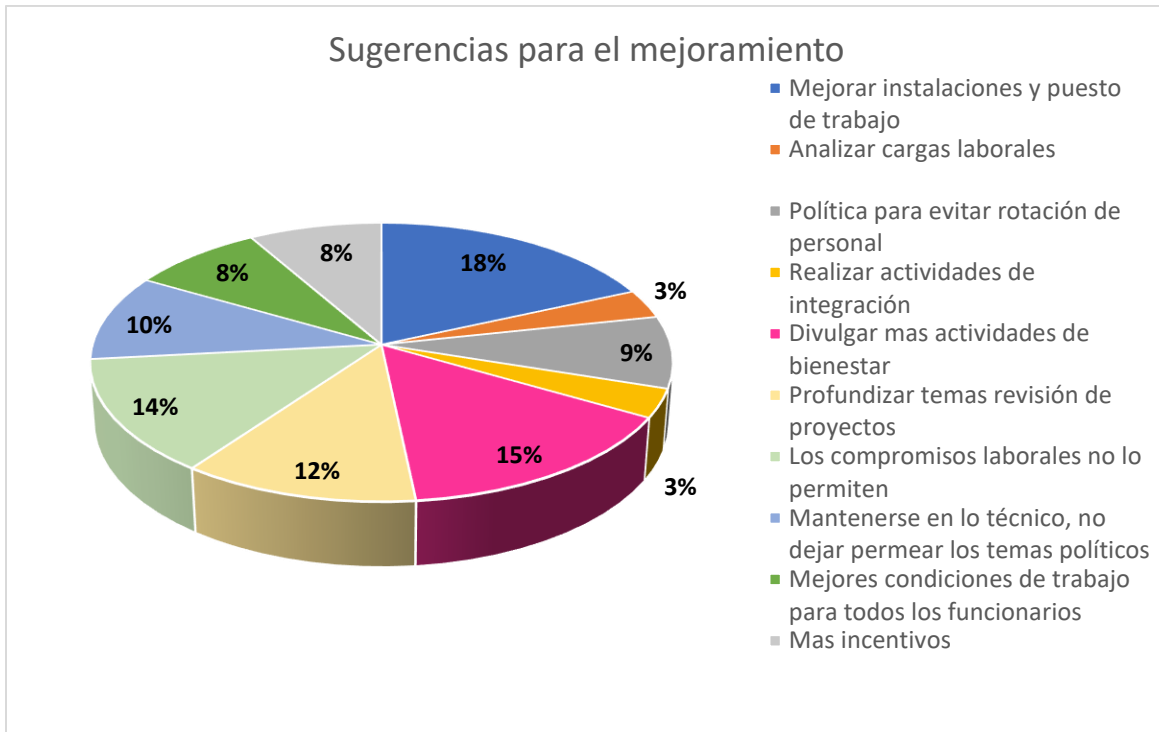
Describieron como factores negativos dentro del Ministerio, los mencionados a continuación, entre los cuales se destacan: **Pocas posibilidades de ascender, desequilibrio en cargas laborales y el buen desempeño no se refleja en incentivos.**



Fuente: SGTH-Entrevista de retiro

### 5.3.4. Sugerencias

Los veintiocho servidores públicos presentan sus sugerencias para el mejoramiento del Ministerio, entre las que se destacan: **Mejorar las instalaciones y puesto de trabajo, divulgar más actividades de bienestar, profundizar en temas de revisión de proyectos y mantenerse en lo técnico, no dejar permear los temas políticos.**



Fuente: SGTH-Entrevista de retiro

### 5.3.5. Preguntas Abiertas

Se realizaron tres (3) preguntas abiertas a los servidores públicos a lo que ellos Respondieron:

#### 1. ¿Mencione los beneficios que obtuvo durante el tiempo laborado?

Los servidores públicos respondieron que los beneficios que obtuvieron fueron: crecimiento personal, experiencia y estabilidad laboral, aprendizaje, respaldo de la entidad, comisión de estudios y tres (3) servidores no respondieron.

#### 2. ¿Señale qué cursos de capacitación recibió?

Los servidores salientes expresaron diferentes cursos y capacitaciones como: inglés, Excel, archivo, evaluación de proyectos, liderazgo, auditoria, inteligencia emocional, normas de tránsito, políticas públicas, lenguaje de señas, derecho laboral y ocho (8) personas no respondieron.

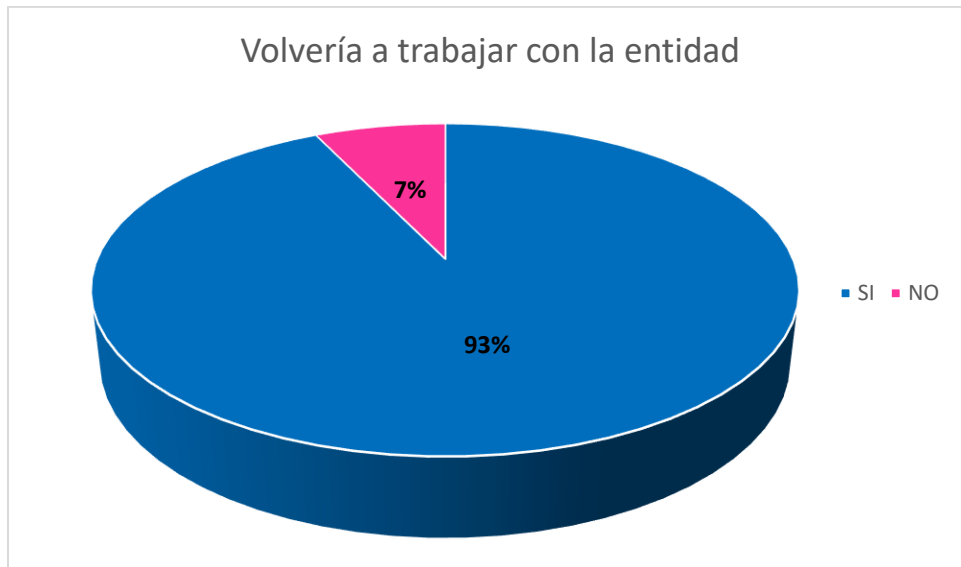
#### 3. ¿Indique qué recursos le faltaron para el adecuado desempeño de su trabajo?

Algunos servidores expresaron que los recursos fueron adecuados y no hizo falta nada, otros dijeron que faltó: desarrollo de sistemas de información, recursos tecnológicos y contar con más profesionales, los demás no respondieron.



### 5.3.6. Pregunta de cierre

Por último, el **93% de los servidores públicos entrevistados** coinciden en que volverían a trabajar en el Ministerio de Salud y Protección Social:



Fuente: SGTH-Entrevista de retiro

## 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 viene siendo liderada 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.

Para tal efecto, desde el año 2021 se viene adelantando 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. Este estudio se culminará en 2022 con el equipo de trabajo de Subdirección de Gestión del Talento Humano. Para esta labor se usa el método de estándares subjetivo o juicio de expertos adoptado por Función Pública para efectuar medición de tiempos y frecuencias de realización de labores que cada empleado desarrolla en su dependencia, en el marco de los procesos y procedimientos.

## 6.2. Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva

El Ministerio de Salud y Protección Social tiene reportados 154 vacantes de carrera administrativa en vacancia definitiva, correspondiente a 140 empleos, a través de la plataforma SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil como parte de la Oferta Pública de Empleos – OPEC de la entidad para la próxima convocatoria que se encuentra en proceso de planeación, discriminados así:

Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes
Asesor	6	6
Profesional	101	112
Técnico	12	13
Asistencial	21	23
<b>Total</b>	<b>140</b>	<b>154</b>

Fuente: SIMO – Corte a 31 de diciembre de 2021

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 2021:



### 6.2.1. Empleos provistos y no provistos por nivel jerárquico

Nivel	Empleos Provistos*	Empleos no provistos**	Total
Directivo	32	3	35
Asesor	60	5	65
Profesional	369	45	414
Técnico	59	14	73
Asistencial	114	27	141
<b>Total</b>	<b>634</b>	<b>94</b>	<b>728</b>

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2021

\*Provisión definitiva (nombramiento ordinario en empleos de LNYR o en periodo de prueba en empleos de CA) o transitoria (encargo o nombramiento provisional, según corresponda)

\*\*Que no cuentan con provisión definitiva ni transitoria