

Plan de Previsión de Talento Humano 2024

Subdirección de Gestión del Talento Humano

Contenido

1. OBJETIVO GENERAL	5
2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	5
3. PLANTA DE PERSONAL MSPS.....	6
3.1. Detalle Planta de personal por Nivel Jerárquico y Denominación de Empleo. ...	6
3.2. Planta de personal provista.....	7
3.2.1. Planta de personal provista por nivel jerárquico	7
3.2.2. Planta de personal provista por tipo de vinculación	8
3.2.3. Planta de personal provista por género	9
3.2.4. Planta de personal provista por edad	9
3.2.5. Planta de personal provista – Jóvenes	10
3.2.6. Planta de personal provista por antigüedad	11
3.2.7. Planta de personal provista por nivel educativo.....	12
3.3. Detalle de planta de personal por empleos.....	12
3.3.1. Planta estructural	12
3.3.2. Planta Global.....	14
3.4. Información desagregada de empleos de carrera administrativa	15
3.5. Situación actual empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y temporal.	16
3.6. Otros datos estadísticos.....	17
3.6.1. Rotación de personal.....	17
3.6.2. Movilidad del personal	17
4. PROVISIÓN DE EMPLEOS	18
4.1. Metodología de la provisión	18
4.2. Determinación de la viabilidad presupuestal	18
4.3. Proceso de selección	18
4.3.1. Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:.....	18
4.3.2. Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en encargo	19
4.3.3. Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad	19

5.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	20
5.1.	Posibles próximas vacantes por edad de jubilación	20
5.1.1.	Servidores Próximos a Pensión según género y estatus pensional	21
5.1.2.	Próximos a pensionarse por nivel jerárquico	21
5.1.3.	Próximos a pensionarse por denominación de empleo	22
	Fuente: SGTH - Grupo de Certificaciones y Gestión Pensional.	22
5.1.5.	Comparativo de servidores próximos a pensión Vs. planta de personal provista del MSPS.	23
5.1.6.	Caracterización de servidores próximos a pensión	23
5.2.	Retiros de servidores por pensión en el 2023.....	24
5.3.	Desvinculación Asistida:	24
5.3.1.	Caracterización Servidores Públicos entrevistados	24
6.	ACCIONES A SEGUIR	33
6.1.	Estudio de Cargas de Trabajo	34

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

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.

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. 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.

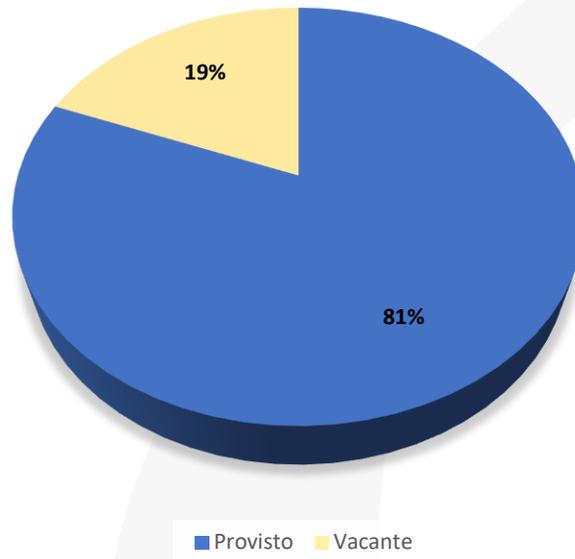
La planta de personal del MSPS está compuesta por **728** cargos, distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, de la siguiente manera:

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

3.2. Planta de personal provista

De los 728 empleos que componen la planta de personal del MSPS se encuentran provistos **593** empleos, lo que equivale a un **81% de provisión de la planta**. Es decir que al 31 de diciembre de 2023 se encontraban vacantes **135** empleos (19%).



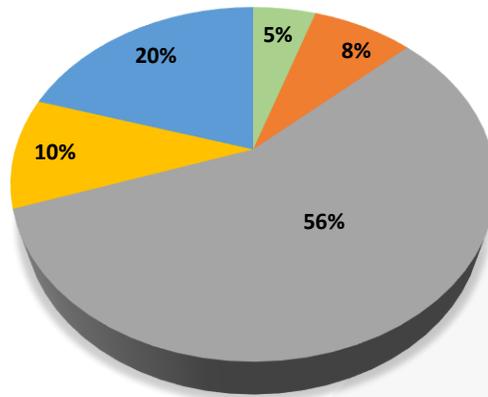
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

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 **56%**, seguido por el nivel asistencial con un **20%**, nivel técnico **10%**, nivel asesor **8%** y un **5%** para el nivel directivo.

Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
29	50	332	61	121	593
5%	8%	56%	10%	20%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023



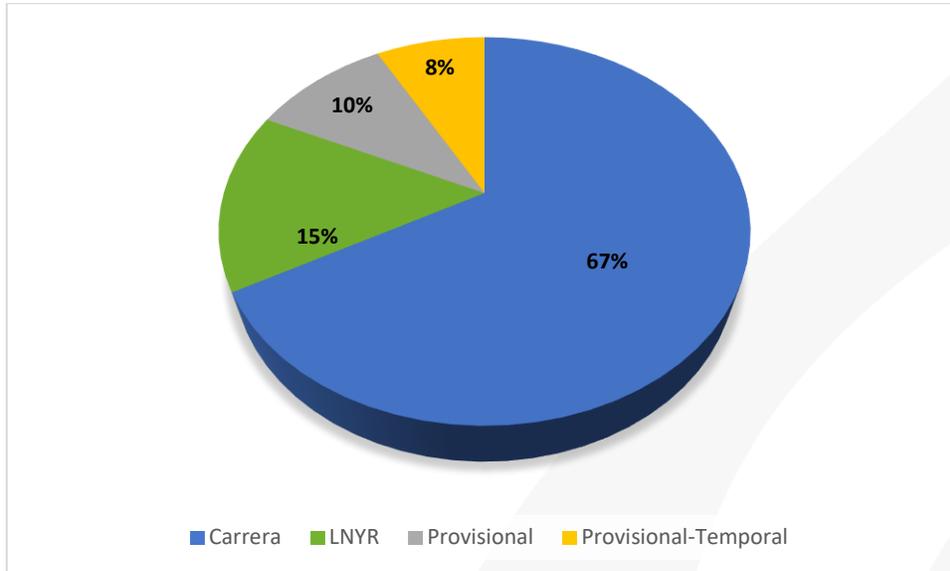
■ Directivo ■ Asesor ■ Profesional ■ Técnico ■ Asistencial

3.2.2. Planta de personal provista por tipo de vinculación

La planta de personal provista está conformada en un **67%** 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 **10%** y los provisionales-temporales con un **8%** respectivamente.

Carrera	LNJR	Provisional	Provisional-temporal	Total
398	87	61	47	593
67%	15%	10%	8%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023



3.2.3. Planta de personal provista por género



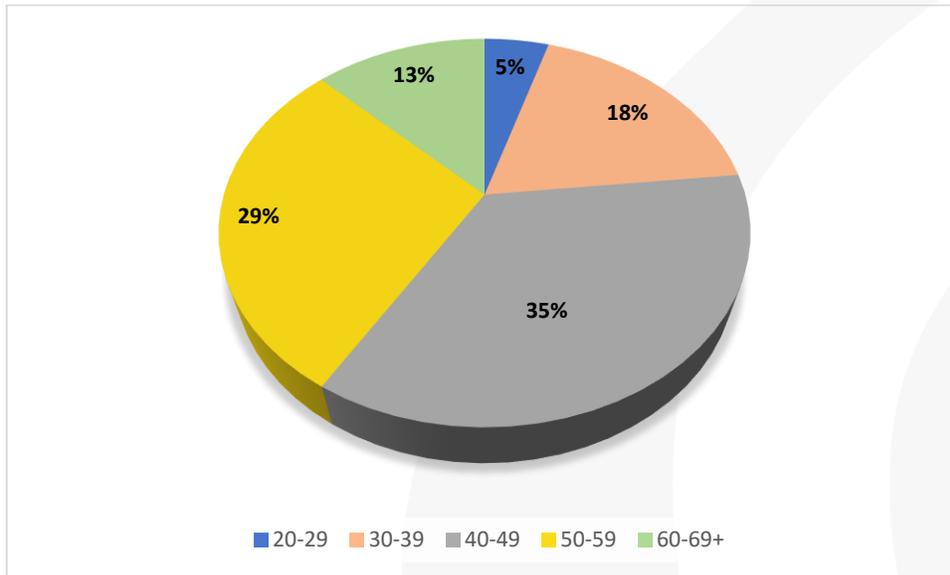
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

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 **5%** y se encuentra entre **20 y 29 años**, con un **29%** la población entre **50 y 59 años**, con un **19%** 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	28	110	210	170	75	593
%	5%	18%	35%	29%	13%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2023



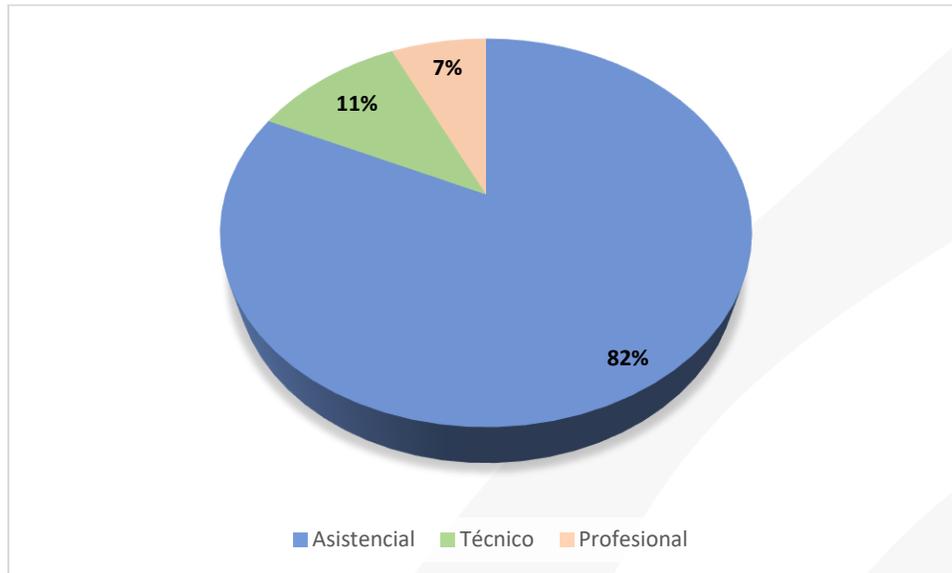
3.2.5. Planta de personal provista – Jóvenes

Frente a los nuevos lineamientos del Gobierno Nacional con respecto a la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años y con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, en la gráfica se reflejan **28** servidores vinculados en edades entre 22 y 28 años; que representan el **5%** del total de la planta provista del MSPS.

Según el nivel jerárquico, el **82%** se encuentran en el nivel asistencial.

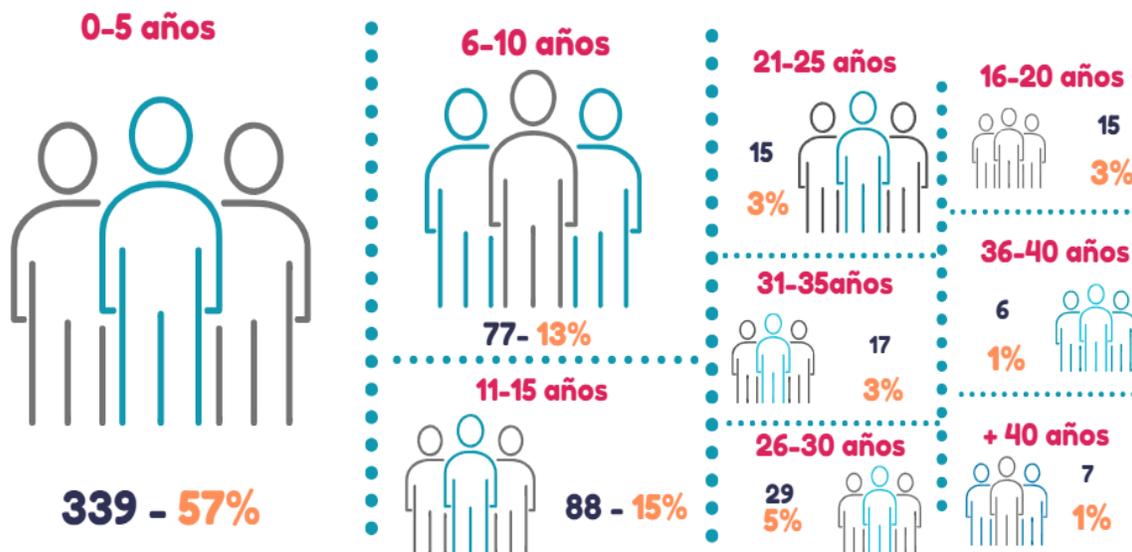
Asistencial	Técnico	Profesional	Total
23	3	2	28
82%	11%	7%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023



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 **70%** de la planta provista tiene una antigüedad menor o igual 10 años, distribuida de la siguiente manera: El **57%** se encuentra en el rango de 0 a 5 años y el **13%** llevan vinculados entre 6 y 10 años. El **30%** restante, se distribuye en servidores que llevan 11 años o más.



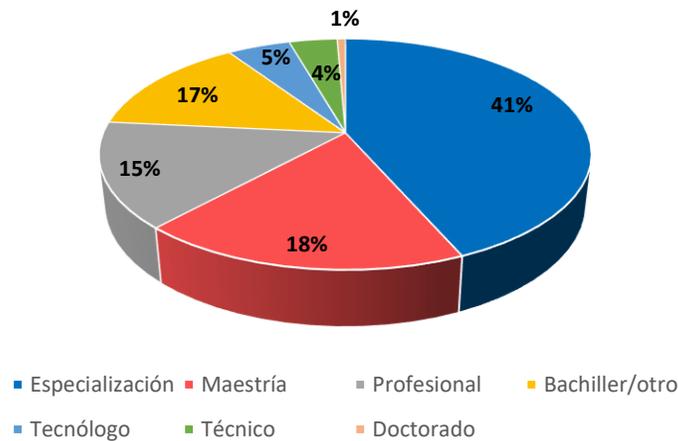
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

3.2.7. Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel de educación de los servidores del MSPS, el **41 %** de los servidores posee formación académica con especialización, siendo el nivel educativo más representativo, el **18%** posee formación con maestría, el **17%** de los servidores posee formación académica como bachiller, el **5%** como Profesional, 28 como tecnólogo, el **4%** como técnico, y el **1%** con nivel académico con doctorado.

Nivel académico	Especialización	Maestría	Bachiller/otro	profesional	Tecnólogo	Técnico	Doctorado	Total
No. Serv	242	104	102	91	28	21	5	593
%	41%	18%	17%	15%	5%	4%	1%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023



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	2
Conductor Mecánico	4103	15	1
Auxiliar Administrativo	4044	13	2
Conductor Mecánico	4103	13	1
Total			41

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

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
Total			15

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

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
Total			19

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

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
Total			32

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

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
Total			16

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

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
Total			411

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

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
Total			72

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

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
Total			121

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

3.4. Información desagregada de empleos de carrera administrativa

SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	411	Con evaluación del desempeño y derechos de carrera	398
		Servidores públicos en comisión desempeñando empleos de Libre Nombramiento y Remoción: 2 Ministerio de Salud y Protección Social 1 Instituto Nacional de Salud 1 Sub Red Integrada de Servicios de Salud - Distrito Bogotá 1 Agencia para la Reincorporación y la Normalización 1 Ministerio de Educación 1 Ministerio de Justicia y del Derecho 1 Unidad Administrativa Especial Contaduría General de la Nación En Ascenso Periodo de prueba en otra entidad: 1 Agencia de Renovación del Territorio 1 Comisión de Regulación de Telecomunicaciones 3 Dian	13

Empleos Reportados en la OPEC de la próxima Convocatoria que adelante la CNSC (Fecha de corte diciembre 31 de 2023)	
Servidores de carrera administrativa encargados en empleos de carrera en vacancia definitiva a través del proceso de encargos.	100
Servidores Provisionales nombrados en Vacante Definitiva.	61
Empleos de Carrera administrativa en Vacancia Definitiva (Sin proveer)	45
TOTAL	206

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	
Provistos en encargo con servidores públicos de carrera administrativa en vacante definitiva	100
Provistos en encargo con servidores públicos de carrera administrativa en vacante temporal	47

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

3.6. Otros datos estadísticos

3.6.1. Rotación de personal

Para el año 2023 se dio la siguiente relación entre ingresos y retiros:

Mes	No. Serv. públicos	Empleos vacantes
Enero	631	97
Febrero	622	106
Marzo	620	108
Abril	618	110
Mayo	609	119
Junio	604	124
Julio	600	128
Agosto	600	128
Septiembre	592	136
Octubre	591	137
Noviembre	591	137
Diciembre	593	135

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2023

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. 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 2023 se efectuaron **44 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 2023 se efectuaron **110 encargos** para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y **97 encargos** de carrera administrativa en vacancia temporal.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con ocasión del proyecto de reforma a la salud y en consonancia con las directrices impartidas desde función pública y Presidencia de la República, el Ministerio está preparando el proyecto de fortalecimiento institucional para la formalización laboral, por un trabajo digno y en equidad, con fundamento en la revisión técnica y objetiva de los nuevos retos que implica para la estructura actual de la Entidad, incluyendo de igual manera a las personas vinculadas por contrato de prestación de servicios.

El proceso antes referido implica la articulación no solo de las distintas dependencias del Ministerio, sino también del Ministerio del Trabajo, Procuraduría General de la Nación, Contraloría General de la República, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la ESAP y el Ministerio de Hacienda; en tal sentido, este proceso de ajuste y formalización laboral no finalizará en el mes de abril próximo, ya que constituiría una tarea imposible de ejecutar en tan corto plazo, por cuanto se requiere del tiempo prudente y necesario para gestionar la asignación de recursos de funcionamiento e inversión, que permitan que este proceso se ajuste a las necesidades del Ministerio de cara a los nuevos retos asumidos.

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 DAFFP.

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.

5.1. Posibles próximas vacantes 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 2023, el Programa de Orientación al Retiro contaba con **89** servidores; adicionalmente, se consideraron para el presente Plan de Previsión de Talento Humano **22** servidores que aún no tiene un estatus pensional otorgado dentro del programa, pero que por su edad se estima que, están próximos a pensionarse o ya cumplieron los requisitos para acceder a la pensión, para un total de **111** servidores próximos a pensionarse.

Para el año 2024, se prevé el retiro forzoso de dos (2) servidores: uno (1) de Carrera Administrativa y uno (1) de LNyR, al cumplir la edad máxima de retiro (70 años), de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley 1821 de 2016.

5.1.1. Servidores Próximos a Pensión según género y estatus pensional

Estatus	Femenino	Masculino	Total general
PENSIONADO	30	17	47
PREPENSIONADO	23	19	42
SIN ESTATUS	15	7	22
Total general	68	43	111

Fuente: SGTH - Grupo de Certificaciones y Gestión Pensional.

5.1.2. Próximos a pensionarse por nivel jerárquico

Estatus	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico	Total
PENSIONADO	3	7	2	29	6	47
PREPENSIONADO	2	10		25	5	42
SIN ESTATUS	4	2	1	13	2	22
Total	9	19	3	67	13	111

Fuente: SGTH - Grupo de Certificaciones y Gestión Pensional.

5.1.3. Próximos a pensionarse por denominación de empleo

Estatus	Carrera	LNYS	Provisional	Provis-temp	Total
PENSIONADO	38	5	3	1	47
PREPENSIONADO	33	4	5		42
SIN ESTATUS	16	5	1		22
Total	87	14	9	1	111

Fuente: SGTH - Grupo de Certificaciones y Gestión Pensional.

5.1.4. Servidores próximos para pensionarse por dependencia

Dependencia	Pensionado	Prepensionado	Sin estatus	Total
SUB. ADMINISTRATIVA	4	7	4	15
DIR. DE PROMOCION Y PREVENCION	5	4	3	12
SUB. FINANCIERA	6	2	1	9
DIR. DE FINANCIAMIENTO SECTORIAL	3	4		7
SUB. DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	5	2		7
DESPACHO DEL VIC. DE PROTECCION SOCIAL	2	3	1	6
DIR. JURIDICA	2	4		6
DIR. DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SALUD	2		3	5
OF. DE TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y LA COMUNICACION - TIC	3	2		5
OF. DE PROMOCION SOCIAL	2	1	2	5
SECRETARIA GENERAL	1	2	1	4
DIR. DE PRESTACION DE SERVICIOS Y ATENCION PRIMARIA	3		1	4
DIR. DE REGULACION DE BENEFICIOS, COSTOS Y TARIFAS DEL ASEGURAMIENTO EN SALUD	1	3		4
ASEGURAMIENTO EN SALUD, RIESGOS LABORALES Y PENSIONES	2	2		4
DIR. DE MEDICAMENTOS Y TECNOLOGIAS EN SALUD	3			3
SUB. DE GESTION DE OPERACIONES	1	1	1	3
DESPACHO DEL MINISTRO		1	2	3
SERVICIOS			2	2
OF. DE GESTION TERRITORIAL, EMERGENCIAS Y DESASTRES		2		2
OF. ASESORA DE PLANEACION Y ESTUDIOS SECTORIALES	1	1		2
OF. DE CALIDAD		1		1
DIR. DE EPIDEMIOLOGIA Y DEMOGRAFIA	1			1
OF. DE CONTROL INTERNO			1	1
Total general	47	42	22	111

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 **19%** de los servidores están próximos a pensionarse. El nivel jerárquico con mayor representación de servidores próximos a pensión es el **nivel técnico**, teniendo en cuenta que el **21%** de los servidores están próximos a pensionarse.

Estatus	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico	Total
Prox a pensionarse	9	19	3	67	13	111
Planta Provista	50	121	29	332	61	593
% Part.	18%	16%	10%	20%	21%	19%

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:

- **61%** pertenecen al género femenino.
- **60%** pertenecen al nivel profesional.
- **78%** son servidores de carrera administrativa.
- **42%** de los servidores próximos a pensión pertenecen al estatus pensional: **Pensionado**.
- El **50 %** de los servidores próximos a pensionarse se concentran en **6** de las **23 dependencias** que tienen dichos servidores: Subdirección Administrativa (**15**), Dirección de Promoción y Prevención (**12**), Subdirección Financiera (**9**), Financiamiento Sectorial (**7**) Subdirección de Gestión del Talento Humano (**7**), Despacho del Viceministro de la Protección Social (**6**).
- **En relación con la Planta de Personal del MSPS:**
 - Los servidores próximos a pensionarse representan el **19%** de la Planta de Personal provista.

5.2. Retiros de servidores por pensión en el 2023

Ene	Feb	Mar	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Total
1	3	1	1	1	2	0	1	3	0	1	4	18

Fuente: SGTH

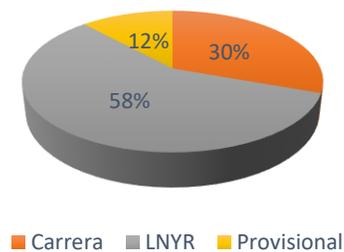
5.3. Desvinculación Asistida:

Se realizó la entrevista de retiro a **59 servidores públicos** y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

5.3.1. Caracterización Servidores Públicos entrevistados

TIPO DE NOMBRAMIENTO	
Carrera	18
LNRY	34
Provisional	7

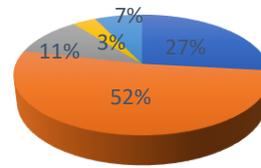
Tipo de nombramiento



NIVEL ACADÉMICO	
Maestría	15
Especialización	29

Profesional	6
Bachiller	2
Técnico	4
Tecnólogo	2
Doctorado	1

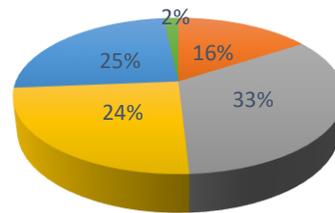
Nivel académico



■ Maestría ■ Especialización ■ Profesional
■ Bachiller ■ Técnico

RANGO DE EDAD	
27-37	9
38-47	19
48-57	14
58-67	14
68-70	1

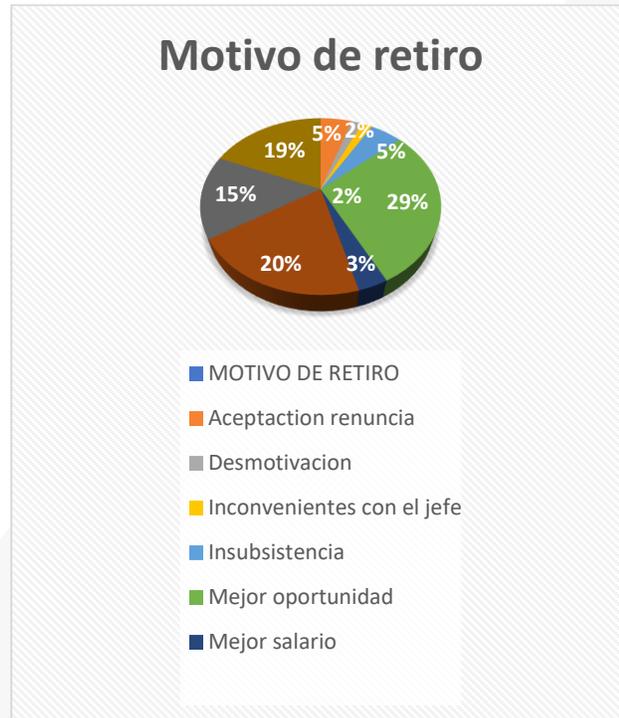
Rango de edad



■ 27-37 ■ 38-47 ■ 48-57 ■ 58-67 ■ 68-70

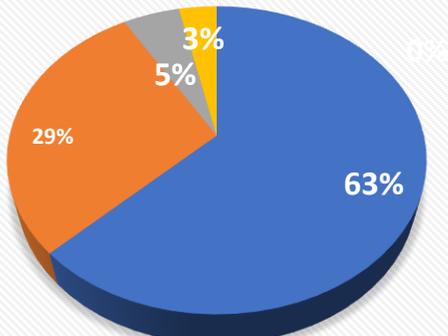
MOTIVO DE RETIRO	
Aceptación renuncia	3
Desmotivación	1
Inconvenientes con el jefe	1
Insubsistencia	3
Mejor oportunidad	17
Mejor salario	2

Motivos personales	12
Pensión	9
Renuncia protocolaria	11



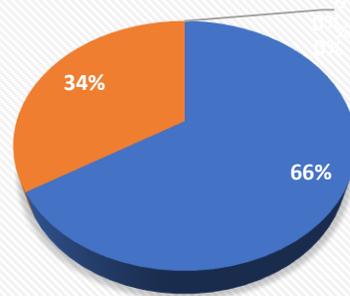
Se les solicitó a los Servidores Públicos que calificaran en la escala Excelente (E), Bueno (B), Regular (R) o Deficiente (D) en los siguientes aspectos: Relaciones interpersonales con los jefes, Relaciones interpersonales con los compañeros, el ambiente físico de la entidad, el horario de trabajo, las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

Relaciones con los jefes



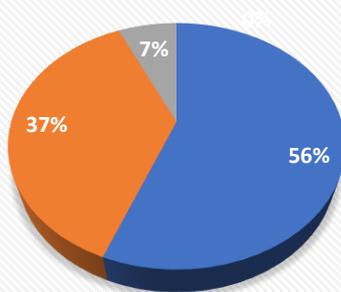
■ EXCELENTE ■ BUENO ■ REGULAR
■ DEFICIENTE ■ No contestó

Relaciones con los compañeros



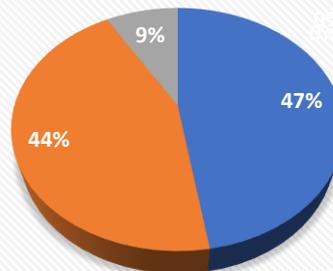
■ EXCELENTE ■ BUENO ■ REGULAR
■ DEFICIENTE ■ No contestó

Horario de trabajo



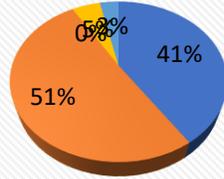
■ EXCELENTE ■ BUENO ■ REGULAR
■ DEFICIENTE ■ No contestó

Ambiente físico



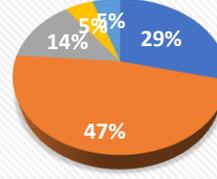
■ EXCELENTE ■ BUENO ■ REGULAR
■ DEFICIENTE ■ No contestó

Actividades de bienestar



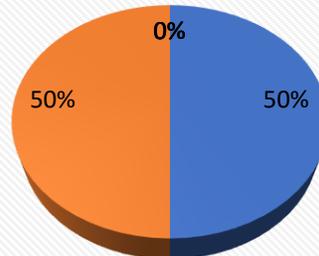
■ EXCELENTE ■ BUENO ■ REGULAR
■ DEFICIENTE ■ No contesto

Actividades de capacitación



■ EXCELENTE ■ BUENO ■ REGULAR
■ DEFICIENTE ■ No contesto

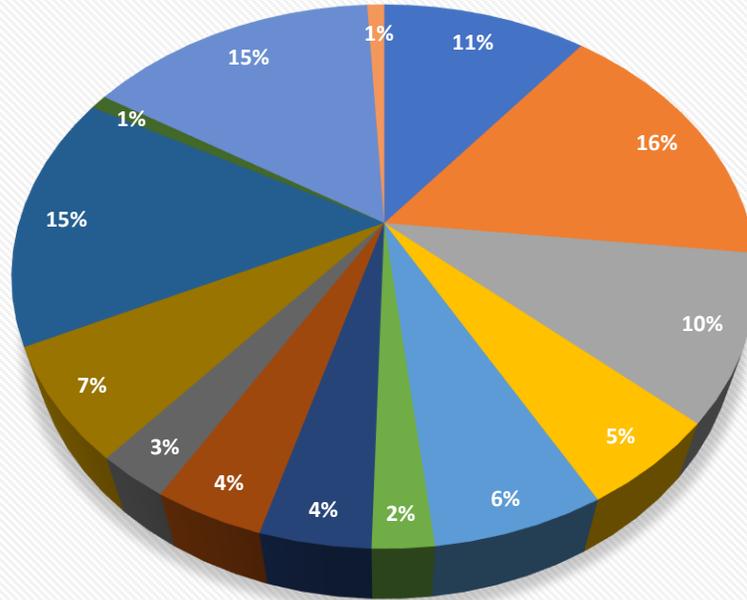
Crédito icetex



■ EXCELENTE ■ BUENO ■ REGULAR ■ DEFICIENTE ■ No aplica

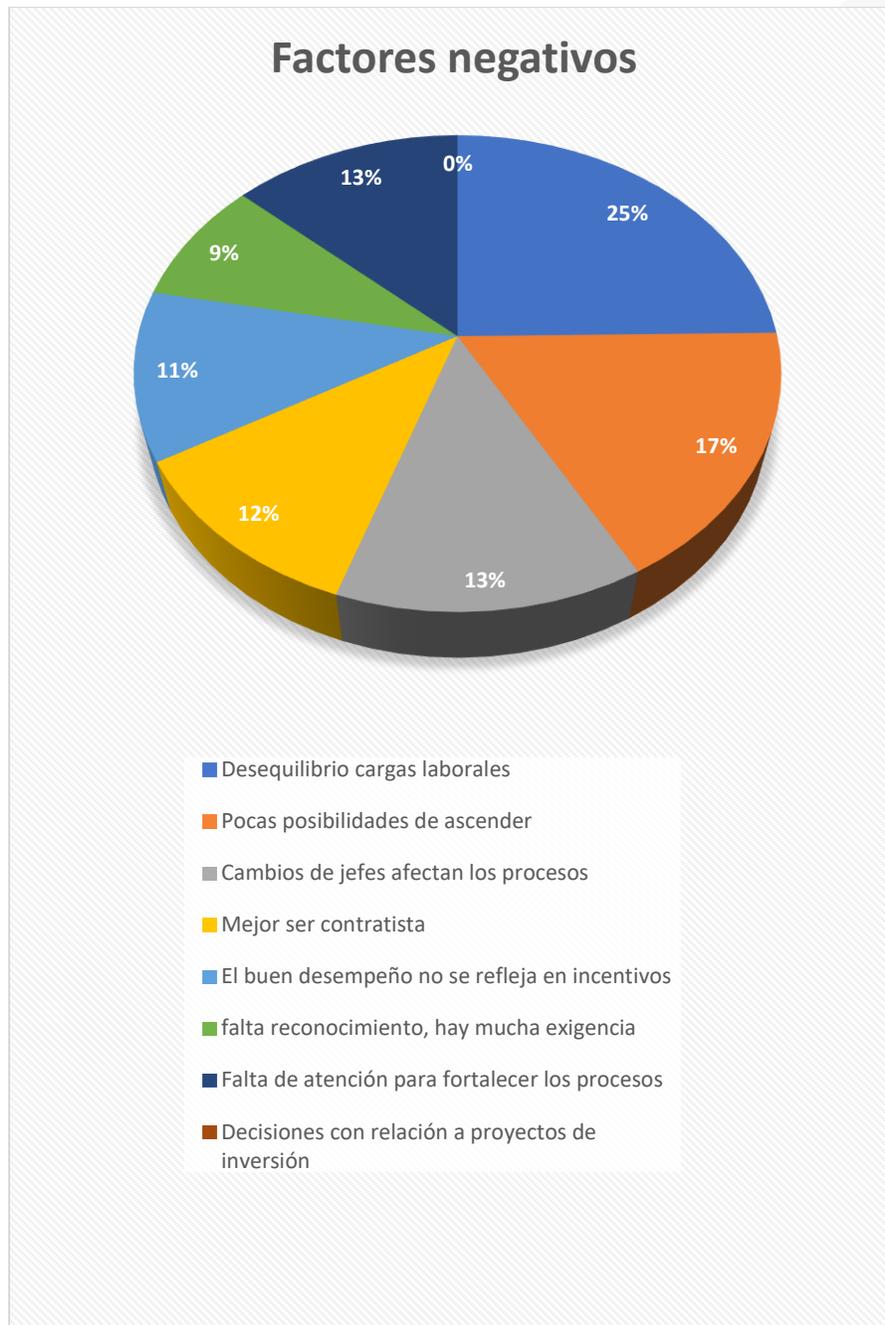
Se pidió a los Servidores públicos salientes que describieran los factores positivos que vieron en el Ministerio de Salud y Protección Social, el resultado fue el siguiente:

Factores positivos



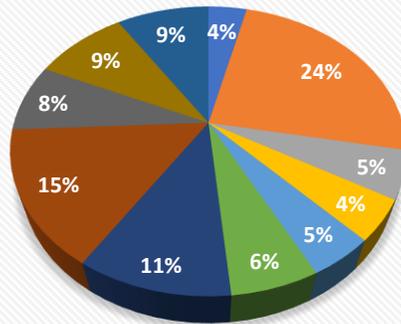
- Calidad humana
- Solidez en lo teórico
- Respeto
- Compromiso con los empleados
- Crecimiento profesional
- Ambiente laboral
- Sana competencia
- Espacios de descanso y desconexión
- Sistema de incentivos

Describieron como factores negativos dentro del Ministerio:



Los cincuenta y nueve (59) servidores públicos presentan sus sugerencias para el mejoramiento del Ministerio:

Sugerencias para el mejoramiento



- Mejorar instalaciones y puesto de trabajo
- analizar cargas laborales
- Política para evitar rotación de personal
- realizar actividades de integración
- Divulgar mas actividades de bienestar
- profundizar temas revisión de proyectos
- los compromisos laborales no lo permiten
- mantenerse en lo técnico, no dejar permear los temas políticos
- Mejores condiciones de trabajo para todos los funcionarios
- Mejores condiciones de trabajo para todos los funcionarios
- Mas incentivos

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?

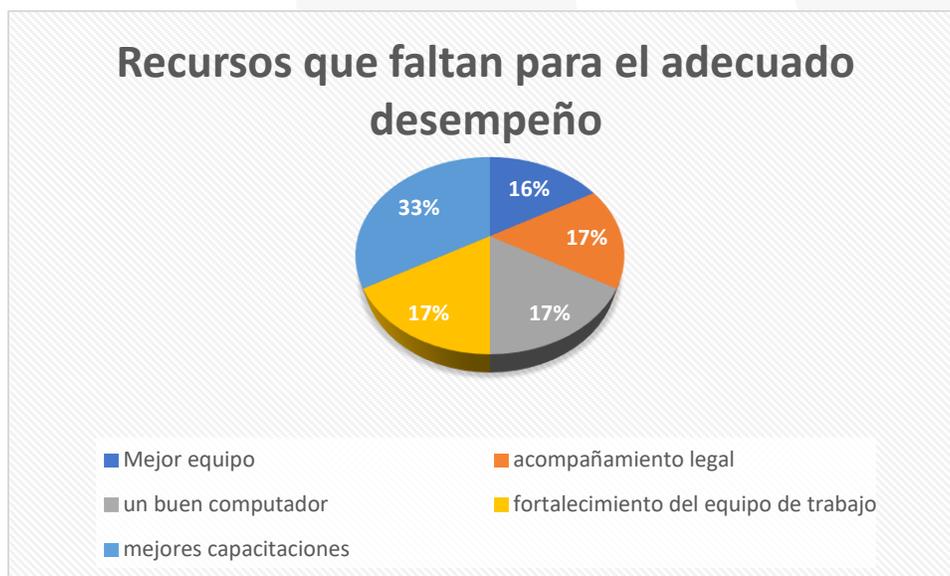
Los servidores públicos respondieron que los beneficios que obtuvieron fueron: Día de la Familia, Estabilidad laboral, Crecimiento profesional, Encargos, Convenio Icetex, teletrabajo, estabilidad laboral, Incentivos y dieciocho (18) servidores no respondieron.

2. ¿Señale qué cursos de capacitación recibió?

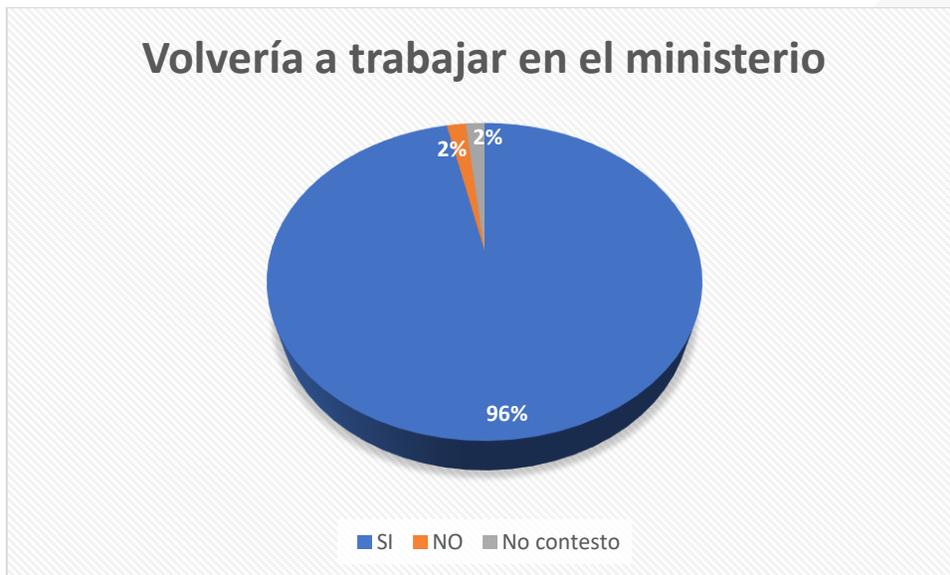
Los servidores salientes expresaron diferentes cursos y capacitaciones como: Orfeo, Excel, archivo, evaluación de proyectos, Gestión Documental, Recurso Humano, Transparencia, liderazgo, auditoria, inteligencia emocional, normas de tránsito, lenguaje de señas y veintiséis (26) personas no respondieron.

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: Acompañamiento legal, Fortalecimiento al equipo de trabajo, mejores capacitaciones; mejores equipos de cómputo, los demás no respondieron.



Por último, el 96% de los servidores públicos entrevistados coinciden en que volverían a trabajar en el Ministerio de Salud y Protección Social:



6. ACCIONES A SEGUIR

El Ministerio de Salud y Protección Social en concordancia con los lineamientos con el Plan Nacional para la Formalización Laboral del Empleo Público en Equidad el cual busca vincular en plantas temporales en equidad a quienes trabajan por prestación de servicios con criterio meritocrático y vocación de permanencia en el empleo público del Estado.

Con el levantamiento de la línea base, Función Pública estableció que las entidades del orden nacional y territorial cuentan con más de 911 mil contratos en diferentes modalidades y con distintas fuentes de financiación.

El Plan para la Formalización Laboral, por un trabajo digno y en equidad, busca dignificar la labor de quienes trabajan con el Estado garantizando las prestaciones y demás beneficios de ley, así como sincerar el gasto público y racionalizar los contratos de prestación de servicios.

Frente a esta situación, Función Pública presentó en el encuentro la Guía Metodológica para adelantar el proceso de Formalización Laboral, donde se resalta la elaboración de un

diagnóstico, lo suficientemente robusto como para determinar la situación actual de la entidad pública, y porqué ha tenido que acudir a la tercerización laboral para ejercer los fines esenciales del Estado.

Con este insumo base, la entidad podrá establecer alternativas que mejoren sus capacidades internas, entre ellas, las tecnológicas, presupuestales, de estructura y principalmente de talento humano, a través de creación de plantas temporales, como mecanismo de transición para un fortalecimiento institucional que le aporte a la reorganización de las administraciones públicas en el orden nacional y territorial.

Este esfuerzo requerirá del trabajo conjunto entre el sector Función Pública, quien brindará toda la asesoría y el acompañamiento necesario a las entidades en nación y territorio; y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Nacional de Planeación, y la Procuraduría General de la Nación como garantes independientes de esta gran apuesta.

6.1. Modernización Institucional y Levantamiento de Cargas de Trabajo

El Ministerio de Salud y protección Social implementará la metodología de levantamiento de cargas, insumo para la construcción de un documento técnico para el rediseño institucional.

Dicha metodología está compuesta por un conjunto de técnicas aplicables a la medición de trabajos administrativos o tiempos de trabajo en oficinas.

Se constituye uno de los insumos para estimar la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las actividades derivadas de las funciones esenciales de cada empleo.

Las cargas de trabajo pueden entenderse como la cuantificación sistemática de las horas dedicadas por las personas en las actividades laborales, al interior de los procesos que se desarrollan en una entidad.

El estudio de las cargas de trabajo permite establecer el número correcto de servidores públicos que requiere una entidad, por cada proceso y por cada dependencia, para cumplir con las funciones asignadas a una entidad.