



**MINISTERIO DE SALUD
Y PROTECCIÓN SOCIAL**

Plan de Previsión de Talento Humano 2023

Subdirección de Gestión del Talento Humano



Contenido

1.	OBJETIVO GENERAL	- 4 -
2.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	- 4 -
3.	PLANTA DE PERSONAL MSPS.....	- 4 -
3.1.	Detalle Planta de personal por Nivel Jerárquico y Denominación de Empleo.-	5 -
3.2.	Planta de personal provista.....	5 -
3.2.1.	Planta de personal provista por nivel jerárquico	6 -
3.2.2.	Planta de personal provista por denominación de empleo	6 -
3.2.3.	Planta de personal provista por género	7 -
3.2.4.	Planta de personal provista por edad	7 -
3.2.5.	Planta de personal provista – Jóvenes	8 -
3.2.6.	Planta de personal provista por antigüedad	8 -
3.2.7.	Planta de personal provista por nivel educativo.....	9 -
3.3.	Detalle de planta de personal por empleos.....	10 -
3.3.1.	Planta estructural	10 -
3.3.2.	Planta Global.....	11 -
3.4.	Información desagregada de empleos de carrera administrativa.....	13 -
3.5.	Situación actual empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y temporal.	13 -
3.6.	Otros datos estadísticos	14 -
3.6.1.	Rotación de personal.....	14 -
3.6.2.	Movilidad del personal	14 -
4.	PROVISIÓN DE EMPLEOS	- 15 -
4.1.	Metodología de la provisión	15 -
4.2.	Determinación de la viabilidad presupuestal	15 -
4.3.	Proceso de selección	15 -
4.3.1.	Proceso de selección Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:	15 -
4.3.2.	Proceso de selección de empleos de Carrera Administrativa en encargo .-	15 -
4.3.3.	Proceso de selección de Empleos de Carrera Administrativa en Provisionalidad	16 -
5.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	- 16 -



5.1.	Posibles vacantes próximas por edad de jubilación	- 17 -
5.1.1.	Servidores Próximos a Pensión según género y estatus pensional	- 17 -
5.1.2.	Próximos a pensionarse por nivel jerárquico	- 18 -
5.1.3.	Próximos a pensionarse por denominación de empleo	- 18 -
5.1.4.	Servidores próximos para pensionarse por dependencia	- 18 -
5.1.5.	Comparativo de servidores próximos a pensión Vs. planta de personal provista del MSPS.	- 19 -
5.1.6.	Caracterización de servidores próximos a pensión	- 19 -
5.2.	Retiros de servidores en el 2022	- 19 -
5.3.	Desvinculación Asistida:	- 20 -
5.3.1.	Caracterización Servidores Públicos entrevistados	- 20 -
5.3.2.	Aspectos generales del Ministerio	- 21 -
5.3.3.	Factores Positivos	- 24 -
5.3.4.	Factores Negativos	- 24 -
5.3.4.	Sugerencias	- 25 -
5.3.5.	Preguntas Abiertas	- 25 -
5.3.6.	Pregunta de cierre	- 26 -
6.	ACCIONES A SEGUIR	- 27 -
6.1.	Estudio de cargas de trabajo	- 27 -
6.2.	Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva	- 27 -
6.2.1.	Empleos provistos y no provistos por nivel jerárquico	- 28 -



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

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](#).



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.

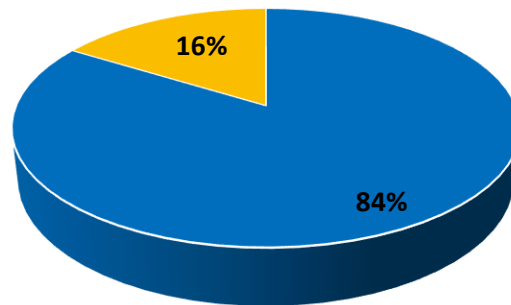
La planta de personal del MSPS está compuesta por **728** cargos, distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, de la siguiente manera:

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 **610** empleos, lo que equivale a un **84% de provisión de la planta**. Es decir que al 29 de diciembre de 2022 se encontraban vacantes **118** empleos (16%).



■ PROVISTO ■ VACANTE

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2022

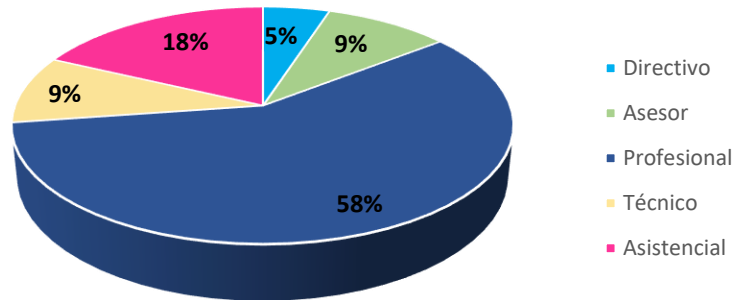


3.2.1. Planta de personal provista por nivel jerárquico

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
30	59	348	64	109	610
5%	9%	58%	9%	18%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2022

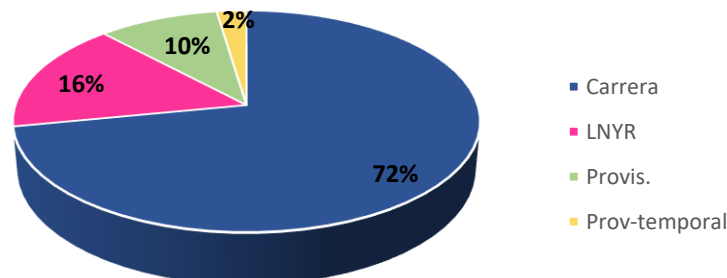


3.2.2. Planta de personal provista por denominación de empleo

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.

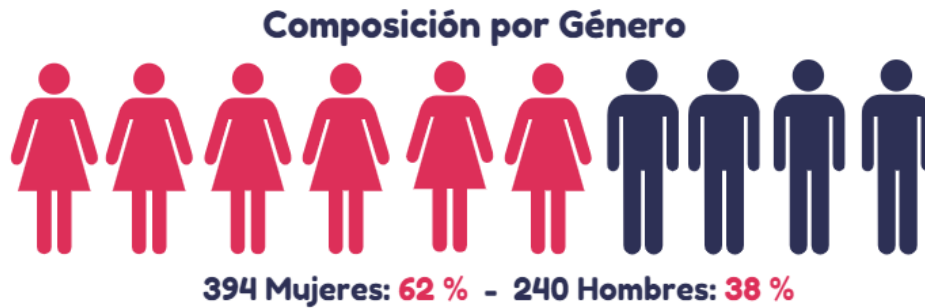
Carrera	LNJR	Provis.	Prov-temporal	Total
527	100	58	25	610
74%	14%	10%	2%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2022





3.2.3. Planta de personal provista por género



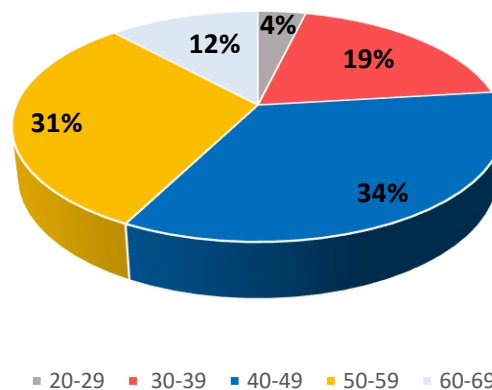
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2022

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 **34%** de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un **4%** y se encuentra entre **20 y 29 años**, con un **31%** la población entre **50 y 59 años**, con un **19%** 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	23	118	210	187	72	610
%	4%	19%	34%	31%	12%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022





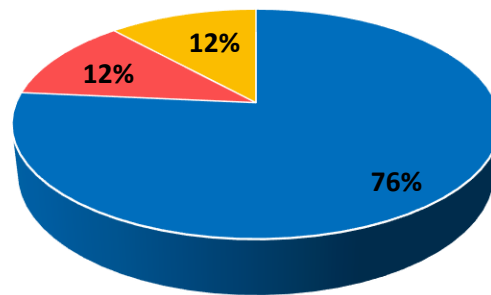
3.2.5. Planta de personal provista – Jóvenes

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 y con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, en la gráfica se reflejan **17** servidores vinculados en edades entre 22 y 28 años; que representan el **3%** del total de la planta provista del MSPS.

Según el nivel jerárquico, el **76%** se encuentran en el nivel asistencial.

Asistencial	Técnico	Profesional	Total
13	2	2	17
76%	12%	12%	100%

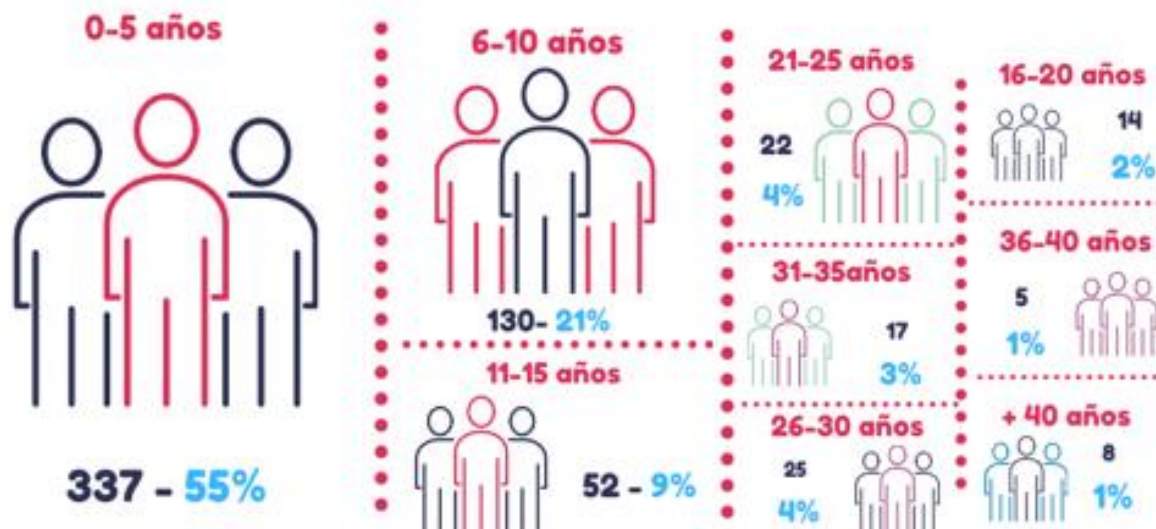
Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022



■ Asistencial ■ Técnico ■ Profesional

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 **76%** de la planta provista tiene una antigüedad menor o igual 10 años, distribuida de la siguiente manera: El **55%** se encuentra en el rango de 0 a 5 años y el **21%** llevan vinculados entre 6 y 10 años. El **24%** restante, se distribuye en servidores que llevan 11 años o más, sin que ello supere los 45 años de servicio.



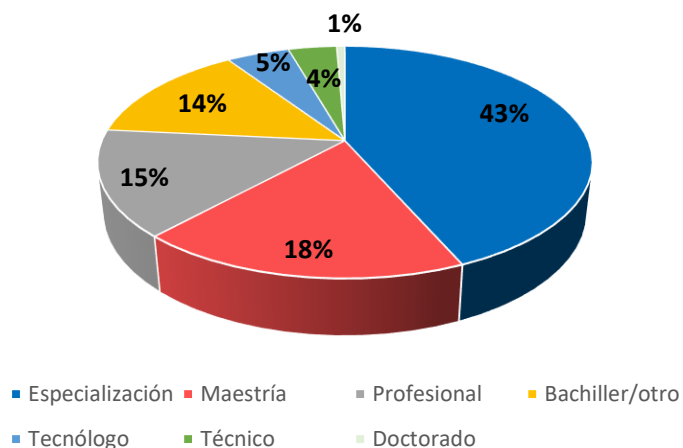
Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2022

3.2.7. Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel de educación de los servidores del MSPS, el **43 %** de los servidores posee formación académica con especialización, siendo el nivel educativo más representativo, el **18%** posee formación con maestría, el **15%** de los servidores posee formación académica profesional, el **5%** como tecnólogo, el **4%** como técnico, el **14%** como bachiller/otros y el **1%** con nivel académico con doctorado.

Nivel Académico	Especialización	Maestría	Profesional	Bachiller/otro	Tecnólogo	Técnico	Doctorado	Total
No. Serv	265	112	90	86	30	23	4	610
%	43%	18%	15%	14%	5%	4%	1%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022





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
Total			42

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2022

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 2022



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 2022

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 2022

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 2022



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 2022

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 2022

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 2022

3.4. Información desagregada de empleos de carrera administrativa

SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	436	Con evaluación del desempeño y derechos de carrera	422
		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 Fondo Nacional de Estupefacientes En Ascenso Periodo de prueba en otra entidad: 9 (Dian: 3, Secretaría Distrital: 1, Agencia Logística Fuerzas Armadas: 1, Agencia Nacional de Infraestructura: 1, Ministerio de Ambiente: 1, Indeportes Antioquia: 1, ICBF: 1)	14

Empleos Reportados en la OPEC de la próxima Convocatoria que adelante la CNSC (Fecha de corte diciembre 31 de 2022)	
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.	104
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.	29
TOTAL	181

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 (Valor acumulado)	
Provisos en encargo con servidores públicos de carrera administrativa en vacante definitiva	84
Provisos en encargo con servidores públicos de carrera administrativa en vacante temporal	68

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2022



3.6. Otros datos estadísticos

3.6.1. Rotación de personal

Para el año 2022 se dio la siguiente relación entre ingresos y retiros y/o vacantes:

Mes	No. Serv. públicos	Empleos vacantes
Enero	631	97
Febrero	633	95
Marzo	630	98
Abril	627	101
Mayo	621	107
Junio	620	108
Julio	611	117
Agosto	605	123
Septiembre	601	127
Octubre	600	728
Noviembre	603	125
Diciembre	610	118

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2022

3.6.2. Movilidad del personal

3.6.2.1. Encargos

- Encargos de servidores de carrera en empleos en vacancia definitiva: **84**
- Encargos de servidores de carrera en empleos en vacancia temporal: **68**

3.6.2.2. Comisiones

- Comisiones para desempeñar empleos de LNYR en el Ministerio o en otra entidad: **5**
- Comisiones de estudio: **0**
- Comisiones de servicios: **0**

3.6.2.3. Vacantes definitivas y vacantes temporales

Del total de **106** empleos de carrera administrativa vacantes al final de la vigencia 2022, **36** corresponden a vacancias definitivas y **70** 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 2022 se efectuaron **71 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 2022 se efectuaron **32 encargos** para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva y **43 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 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.

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 2022, el Programa de Orientación al Retiro contaba con **91** servidores; adicionalmente, se consideraron para el presente Plan de Previsión de Talento Humano **46** 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 **137** servidores próximos a pensionarse.

Para el año 2023, se prevé el retiro forzoso de dos (2) servidores 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	35	20	55
PREPENSIONADO	19	17	36
SIN ESTATUS	29	17	46
Total general	83	54	137

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	6	8	2	32	7	55
PREPENSIONADO	2	9	3	20	2	36
SIN ESTATUS	10	5	5	20	6	46
Total	18	22	10	72	15	137

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	40	10	4	1	55
PREPENSIONADO	26	7	3		36
SIN ESTATUS	27	16	2	1	46
Total	93	33	9	2	137

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	6	6	8	20
DIR. DE PROMOCION Y PREVENCIÓN	5	6	4	15
SUB. FINANCIERA	7	1	4	12
DESPACHO DEL MINISTRO	4	1	6	11
SUB. DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	6	1	3	10
DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE PROTECCIÓN SOCIAL	2	3	3	8
DIR. DE FINANCIAMIENTO SECTORIAL	4	1	2	7
OFICINA DE PROMOCIÓN SOCIAL	3	2	2	7
DIR. DE REGULACIÓN DE BENEFICIOS, COSTOS Y TARIFAS DEL ASEGURAMIENTO EN SALUD	2	4		6
DIR. DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SALUD	2		3	5
DIR. DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y ATENCIÓN PRIMARIA	2	1	2	5
DIR. DE REGULACIÓN DE LA OPERACIÓN DEL ASEGURAMIENTO EN SALUD, RIESGOS LABORALES Y PENSIONES	2	3		5
OFICINA DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN - TIC	3	2		5
SECRETARÍA GENERAL	1		3	4
DESPACHO DEL VICEMINISTRO DE SALUD PÚBLICA Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS	1		2	3
DIR. JURÍDICA		3		3
DIR. DE MEDICAMENTOS Y TECNOLOGÍAS EN SALUD	2			2
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y ESTUDIOS SECTORIALES		1	1	2
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1		1	2
OFICINA DE GESTIÓN TERRITORIAL, EMERGENCIAS Y DESASTRES		1	1	2
SUB. DE GESTIÓN DE OPERACIONES	1		1	2
DIR. DE EPIDEMIOLOGÍA Y DEMOGRAFÍA	1			1
Total general	55	36	46	137

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 **22%** 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 **31%** de los servidores están próximos a pensionarse.

Estatus	Asesor	Asistencial	Directivo	Profesional	Técnico	Total
Prox a pensionarse	18	22	10	72	15	137
Planta Provista	59	109	30	348	64	610
% Part.	31%	20%	33%	21%	23%	22%

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.
- **53%** pertenecen al nivel profesional.
- **68%** son servidores de carrera administrativa.
- **40%** de los servidores próximos a pensión pertenecen al estatus pensional: **Pensionado**.
- El **66 %** de los servidores próximos a pensionarse se concentran en **8 dependencias**: Subdirección Administrativa (**20**), Dirección de Promoción y Prevención (**15**), Subdirección Financiera (**12**), Despacho de la Ministra (**11**), Subdirección de Gestión del Talento Humano (**10**), Despacho del Viceministro de la Protección Social (**8**), Dirección de Financiamiento Sectorial (**7**) y Oficina de Promoción Social (**7**).
- **En relación con la Planta de Personal del MSPS:**
 - Los servidores próximos a pensionarse representan el **22%** de la Planta de Personal provista.

5.2. Retiros de servidores en el 2022

Ene	Feb	Mar	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct	Nov	Dic	Total
8	5	2	3	7	3	10	15	30	6	8	5	102

Fuente: SGTH



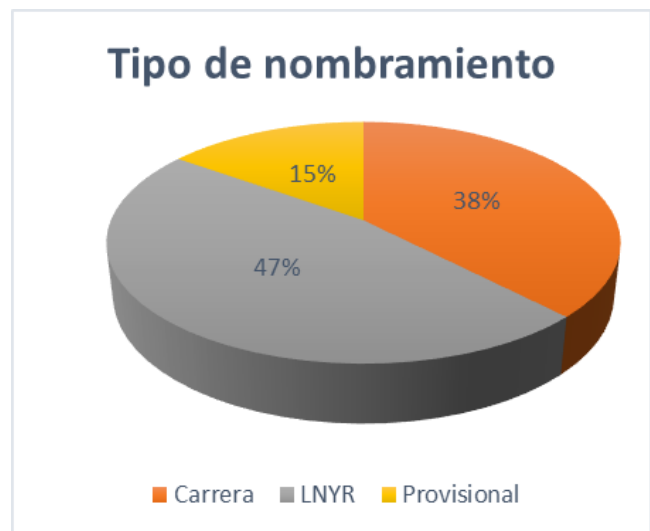
5.3. Desvinculación Asistida:

De acuerdo con la información proporcionada en las entrevistas de retiro realizadas con corte 31 de diciembre de 2022 se detallan los siguientes resultados:

Se realizó la entrevista de retiro a **53 servidores públicos** y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

5.3.1. Caracterización Servidores Públicos entrevistados

Tipo de Nombramiento	
Carrera	20
LNRYR	25
Provisional	8

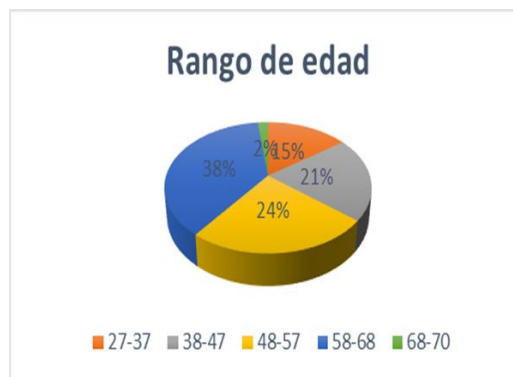


Nivel Académico	
Maestría	12
Especialización	22
Universitario	8
Técnico	5
Bachiller	6





RANGO DE EDAD	
27-37	8
38-47	11
48-57	13
58-68	20
68-70	1



MOTIVO DE RETIRO	
Mejor Salario	6
Motivos Personales	7
Pensión	17
Insubsistencia	8
Renuncia Protocolaria	9
Inconveniente con Jefes	1
Mejor oportunidad	4
Independizarse	1

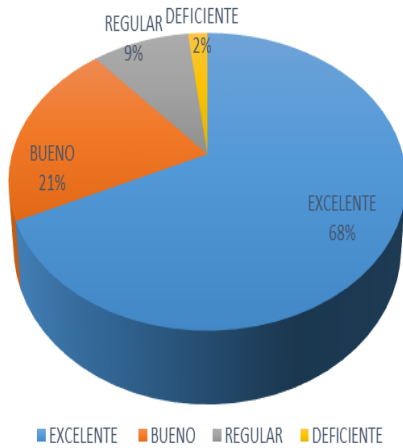


5.3.2. Aspectos generales del Ministerio

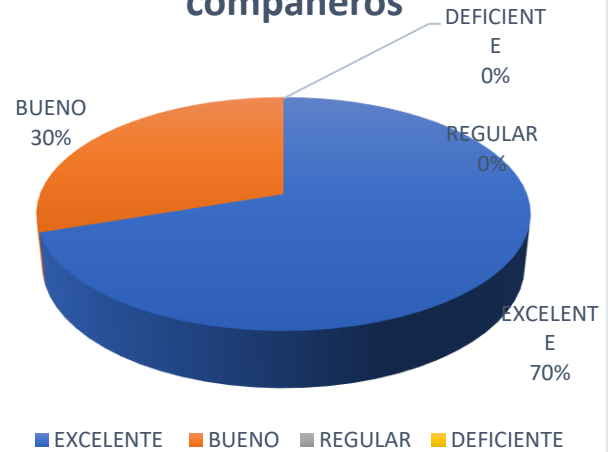
Se les solicitó a los Servidores Públicos que calificaran en la escala Excelente (E), Bueno (B), Regular (R) o Deficiente (D) en los siguientes aspectos: Relaciones interpersonales con los jefes, Relaciones interpersonales con los compañeros, el ambiente físico de la entidad, el horario de trabajo, las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



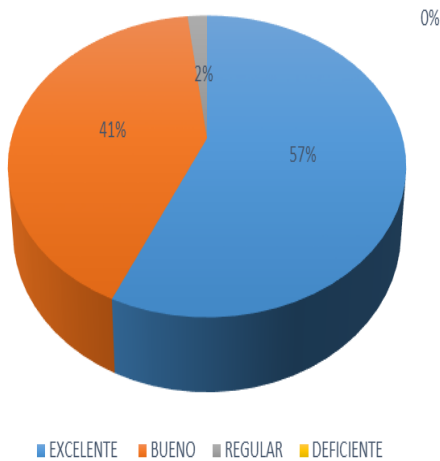
Relaciones con los jefes



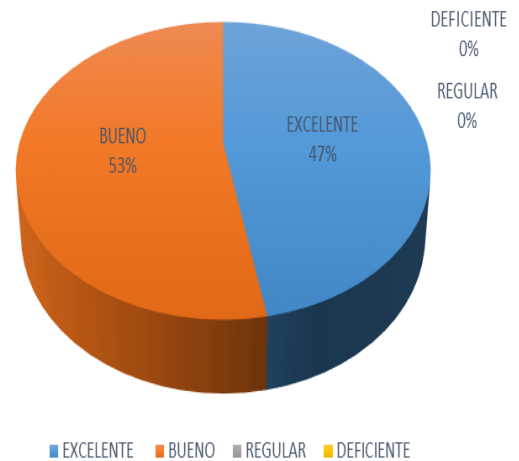
Relaciones con los compañeros



Horario de trabajo

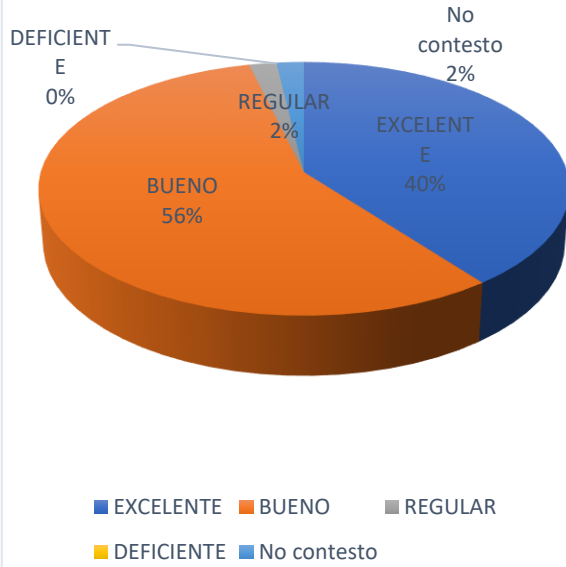


Ambiente físico de la entidad

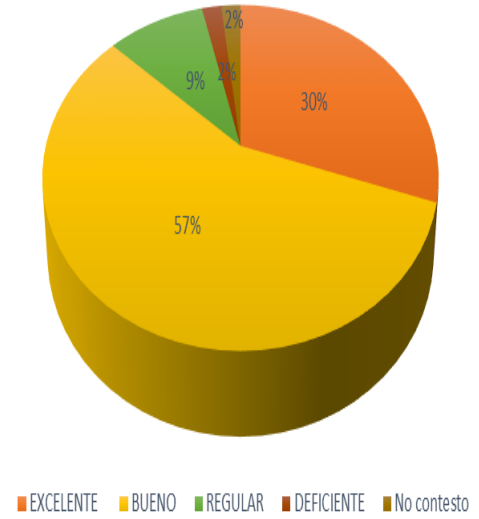




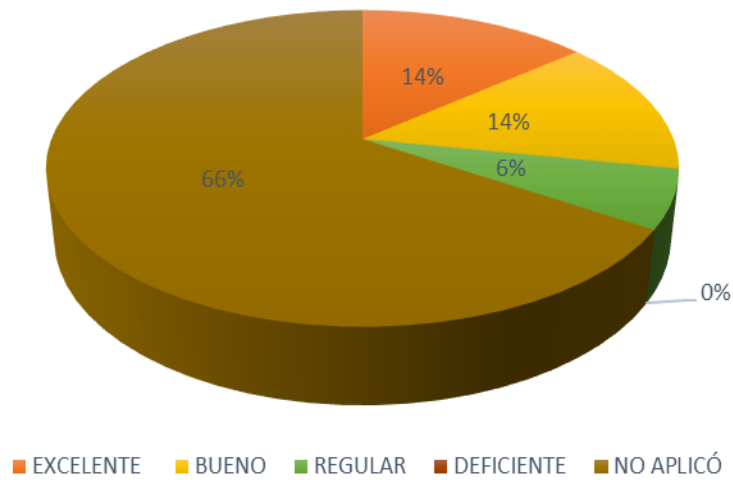
Actividades de bienestar



Actividades de capacitación



Crédito icetex





5.3.3. Factores Positivos

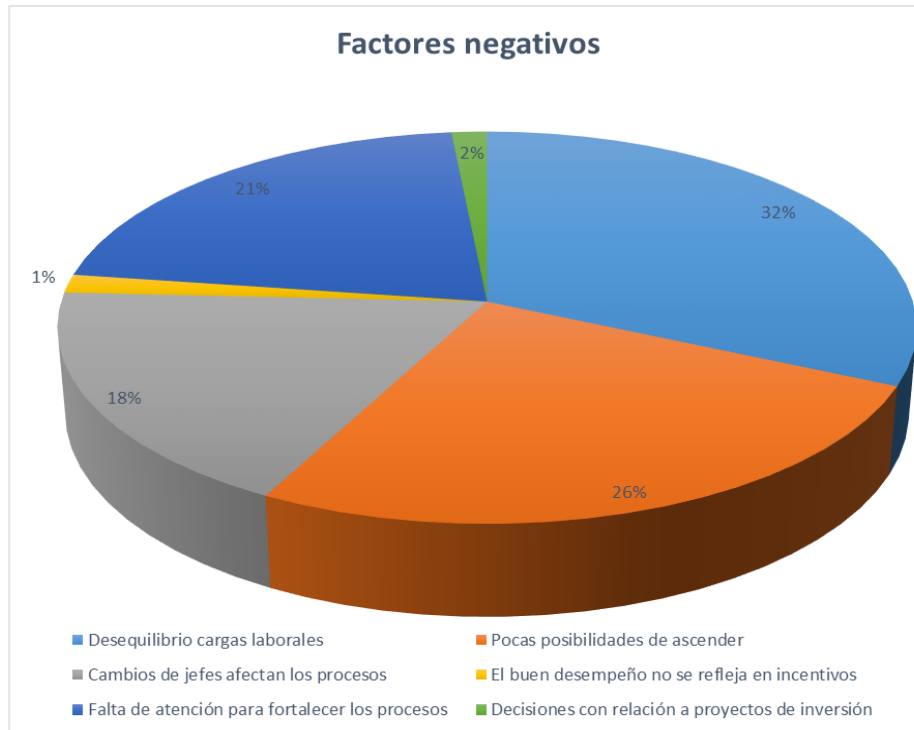
Se pidió a los Servidores públicos salientes que describieran los factores positivos que vieron en el Ministerio de Salud y Protección Social, los cuales se mencionan a continuación, siendo los más relevantes: **El impacto del Ministerio para el país y la incidencia en las políticas públicas, la solidez 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 cincuenta y tres (53) 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: Aprendizaje, Ascensos, Capacitaciones, Conocimiento, crecimiento personal, experiencia, estabilidad laboral, Incentivos y catorce (14) 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, liderazgo, auditoria, inteligencia emocional, normas de tránsito, lenguaje de señas y nueve (9) 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: Lideres, recursos tecnológicos, Distribución de cargas, falta de personal, Capacitaciones, Recursos Financieros, los demás no respondieron.

5.3.6. Pregunta de cierre

Por último, el **92% 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 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.

6.2. Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva

El Ministerio de Salud y Protección Social tiene reportados 181 vacantes de carrera administrativa en vacancia definitiva, correspondiente a 159 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	114	126
Técnico	14	15
Asistencial	25	34
Total	159	181

Fuente: SIMO – Corte a 31 de diciembre de 2022



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 2022:

6.2.1. Empleos provistos y no provistos por nivel jerárquico

Nivel	Empleos Provistos*	Empleos no provistos**	Total
Directivo	30	5	35
Asesor	59	6	65
Profesional	349	65	414
Técnico	64	9	73
Asistencial	108	33	141
Total	610	118	728

Fuente: SGTH – Corte a 31 de diciembre de 2022

*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