



Plan Estratégico de Talento Humano 2025

Subdirección de Gestión del Talento Humano

Alejandra Alvarez Rodriguez

Laura Inés Plata Casas

Leidy Juliana Quintero Barbón

Herson Parra Rojas

Jaime Flórez Martínez

Gabriel Robayo García



Contenido

Introducción	4
1 Marco Legal	6
2 Marco Estratégico	18
2.1 Misión	18
2.2 Visión	18
2.3 Política SIG	18
2.4 Código de Integridad	18
2.5 objetivos específicos PAIS	19
2.6 Objetivo institucional	20
2.7 Objetivos y acciones estratégicas	20
2.8 Misión Gestión del Talento Humano	21
2.9 Visión Gestión del Talento Humano	21
2.10 Política de Talento Humano	21
3 Alcance del Plan	23
4 Objetivos del plan	24
4.1 Objetivo general	24
4.2 Objetivos específicos	24
5 Diagnóstico	26
5.1 Caracterización	26
5.2 Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano	35
5.3 Encuesta Ambiente y Desempeño Institucional 2024	38
5.4 Resultados desempeño institucional MIPG	68
5.4.1 Resultados Generales MIPG - MSPS	68
5.4.2 Acciones de Mejora en Talento Humano	69
5.5 Diagnóstico de necesidades del Programa de Talento Humano	72
5.6 Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2024	134
6 Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano 2025	144
6.1 Seguridad y Salud en el Trabajo	144
6.2 Bienestar e Incentivos	146



6.2.1.	ACTIVIDADES ESTRATEGIA: HÁBITOS SALUDABLES	147
6.2.2.	ACTIVIDADES ESTRATEGIA: EL MINISTERIO EN FAMILIA.....	148
6.2.3.	ACTIVIDADES ESTRATEGIA: GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	148
6.2.4.	ACTIVIDADES ESTRATEGIA PLANETA SALUDABLE	149
6.2.5.	PLAN DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2025	149
6.2.6.	CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	152
6.3	Formación y Capacitación	152
6.4	Sistema de información de Planeación y Gestión del Talento humano...	153
6.5	Integridad.....	154
6.6	Gestión del Conocimiento y la Innovación.....	156
7	Desarrollo del Plan Estratégico	159
8	Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor	160
9	Evaluación del Plan.....	161
10	Bibliografía	162



Introducción

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

El presente Plan Estratégico del Talento Humano -PETH- de 2025 del Ministerio de Salud y Protección Social se ha formulado teniendo en cuenta las siguientes fases:

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

El programa de talento humano “Entorno Laboral Saludable Sostenible” es el instrumento a través del cual se operacionaliza la gestión del talento humano en la implementación de las rutas de la gestión estratégica del talento humano (GETH), a través de sus ocho (8) estrategias:



Fuente: SGTH 2023

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

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

Finalmente, la Subdirección de Gestión del Talento Humano, a través de este plan, define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión administrativa del talento humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro con el fin de armonizar el personal con el cumplimiento de los objetivos misionales del Ministerio de Salud y Protección Social y sus objetivos estratégicos para el 2025.

1 Marco Legal

Norma	Objeto	Artículo	Fuente
Constitución Política de Colombia	Regulación Constitucional de la responsabilidad de los servidores públicos, derecho al trabajo, la libertad de profesión u oficio, debido proceso, derecho de asociación, sindicalización, derechos de la familia, igualdad y protección a la mujer, derecho del trabajador a la capacitación, negociación colectiva	6, 25, 26, 29, 38,39, 42, 43, 48, 53, 54, 55, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130 189 y 209	Asamblea Nacional Constituyente
Plan Global de Acciones para la Salud de los trabajadores (2008-2017)	Señala los Fundamentos para Entornos Laborales Saludables.	Todo	Organización Mundial de la Salud (OMS) Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025	Desarrollar y actualizar instrumentos jurídicos que den seguimiento al cumplimiento de las políticas y las normas técnicas dirigidas a la vigilancia y control de las condiciones que afectan la salud, el bienestar y la vida de los trabajadores	Todo	Organización Panamericana y Organización Mundial de la Salud (OMS)
Crear lugares de Trabajo Saludables y Equitativos para	Guía para Empleadores y Representantes de los Trabajadores	Todo	Organización Mundial de la Salud (2011).

Hombres y Mujeres			
Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: Oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo	Normas Internacionales del trabajo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Todo	Centro Internacional de Formación OIT
Carta Iberoamericana de la función pública (2003)	Definir las bases que configuran un sistema profesional y eficaz de función pública, entendiendo a éste como una pieza clave para la gobernabilidad democrática de las sociedades contemporáneas, y para la buena gestión pública	Todo	V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. CLAD y NU (DESA).
Ley 70 de 1988	Se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para el sector público	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 411 de 1997	Aprueba el Convenio 151 de la OIT, "sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública"	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 524 de 1999	Aprueba el Convenio Número 154 sobre el fomento de la negociación colectiva, adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización	Todo	Congreso de la República de Colombia

	Internacional del Trabajo en 1981		
Ley 909 de 2004	Se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones	Todo. En especial el art. 15, que establece las funciones de las unidades de personal de las entidades	Congreso de la República de Colombia
Ley 951 de 2005	Se crea el Acta de Informe de Gestión para Gerentes Públicos	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1221 de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1527 de 2012	Se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la República de Colombia

Ley 1562 de 2012	Por medio de la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1635 de 2013	Se establece la licencia por luto para servidores públicos	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1811 de 2016	Se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código de tránsito	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1821 de 2016	Modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas (70 años)	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 1857 de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones	Art. 3	Congreso de la República de Colombia
Ley 1960 de 2019	Modificatoria de la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 2013 de 2019	Busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés	Todo	Congreso de la República de Colombia
Ley 2016 de 2020	Adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones	Todo	Congreso de la República de Colombia

Ley 2294 de 2023	Por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022-2026 “Colombia potencia mundial de la vida	Los relacionados sobre el Sistema de Salud y Protección Social	Congreso de la República de Colombia
Ley 2365 de 2024	Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones	1-20 y 22-24	Congreso de la República de Colombia
Decreto 1978 de 1989	Reglamentario de la Ley 70 de 1988	Todo	Presidencia de la República Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Decreto Ley 1661 de 1991	Sobre el régimen de Prima Técnica	Todo	Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado	Todo	Presidencia de la República de Colombia
Decreto Ley 770 de 2005	Se establece el Sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos	Todo	Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública

Decreto Ley 491 de 2020	Se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas...y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica	Todo	Presidencia de la República de Colombia
Decreto 2177 de 2006	Reglamentario del 1661 del 91	Todo	Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 2699 de 2012	Sobre la bonificación de dirección para la alta dirección de la Rama Ejecutiva	Todo	Presidencia de la República Ministerio de Hacienda
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Todo	Presidencia de la República de Colombia
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.	Todo	Ministerio de la Protección Social
Resolución 72 de 2011	Sobre prima técnica	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social

Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Todo	Ministerio de Trabajo
Acuerdo 01 de 2015	Adopta el reglamento de funcionamiento del comité unificado de convivencia laboral en la entidad	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 146 de 2021	Se regula el ejercicio de las practicas, pasantías y judicatura académica en el Ministerio	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Todo	Ministerio del Trabajo
Resolución 1905 de 2017	Por la cual se adopta la implementación del SGSST en el Ministerio de Salud y Protección Social y se dictan otras disposiciones.	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 0885 de 2021	Por medio de la cual se modifica parcialmente la Resolución 1905 de 2017 y se establece la Política del SGSST en el Ministerio de Salud y Protección Social.	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 0129 de 2023	Por medio de la cual se adopta la política integral de prevención del consumo de sustancias psicoactivas en el Ministerio de Salud y Protección Social	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 3077 de 2022	Plan Nacional de SST	Anexo	Ministerio del Trabajo

Resolución 2013 de 1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.	Todo	Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud
Ley 1823 de 2017	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones	Art. 2	Congreso de Colombia
Resolución 0969 de 2019	Por la cual se adopta el Reglamento de la Brigada del Ministerio de Salud y Protección Social	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Circular 12 de 2023	Por la cual se establece la designación de líderes de evacuación	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Circular 2019100000137	Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 263 de la Ley 1955 (prepensionados)	Todo	Comisión Nacional del Servicio Civil
Circular 0001 de 2020	Aplicación criterio uso de listas de elegibles en el contexto Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en procesos que cuentan con listas de elegibles vigentes	Todo	Comisión Nacional del Servicio Civil
Circular 0009 de 2020	Evaluación del Desempeño Laboral -EDL- (Período de prueba y anual) y Listas de Elegibles. Decreto Legislativo 491 de 2020	Todo	Comisión Nacional del Servicio Civil
Ley 1438 de 2011	Se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud	Todo	Congreso de la República de Colombia

Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031	Define la actuación entre actores y sectores públicos, privados y comunitarios para crear condiciones que garanticen el bienestar integral y la calidad de vida en Colombia	Todo	Ministerio de Salud y Protección Social
Ley 1751 de 2015	Se establece la Salud como un derecho fundamental por tanto autónomo e irrenunciable en lo individual y en lo colectivo	Todos	Congreso de la República de Colombia
Ley 1955 de 2019	Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”.	Los relacionados sobre el Sistema de Salud y Protección Social	Congreso de la República de Colombia
Acuerdo de París de 2015 (12 de diciembre)	Convención Marco sobre el Cambio Climático	Todo	Naciones Unidas
Resolución 429 de 2016 (17 de febrero)	Adopta la Política de Atención Integral en Salud (PAIS) dirigido hacia la generación de las mejores condiciones de la salud, dentro del marco estratégico y operacional que del MIAS	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Circular 015 de 2016 (8 de marzo)	Lineamientos para incorporar la Política de Atención Integral en Salud (PAIS)	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social

Decreto 780 de 2016	Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social	Todos	Presidencia de la República Ministerio de Salud y Protección Social
Sentencia T-265 de 2016	Violencia contra la mujer como una violación al derecho internacional de los derechos humanos	Todos	Corte Constitucional
Resolución 0312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Todos	Ministerio del Trabajo
Circular 01 del 4 de enero del 2021	Lineamientos básicos en temas de Talento Humano MSPS / Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución 205 de 2019 (28 de enero)	Se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores públicos de carrera administrativa	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Directiva Presidencial No. 01 de 2019 (6 de febrero)	Actualización de los Manuales de Funciones y de Competencias Laborales	Todos	Presidencia de la República
Circular Conjunta No. 2019100000001 7 (13 de febrero)	Lineamientos para la planeación y desarrollo de los procesos de selección	Todos	Presidente de la CNSC Director Departamento de la Función Pública
Ley 1960 de 2019 (27 de junio de 2019)	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998	Todos	Congreso de la República de Colombia

Decreto 1009 de 2020 (14 de julio)	Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto	Todos	Presidencia de la República Ministerio de Hacienda y Crédito Público Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 455 de 2020 (21 de marzo)	Adiciona el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo	Todos	Presidencia de la República Departamento Administrativo de la Función Pública
Resolución 2764 de 2022	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones	Todo	Ministerio del Trabajo
Resolución No. 080 de 2022 (24 de enero)	Por la cual se institucionaliza el Trabajo en Casa para los servidores públicos en el Ministerio de Salud y Protección Social	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Resolución No. 307 de 2022 (23 de febrero)	Por la cual se institucionaliza el Teletrabajo para los servidores públicos en el Ministerio de Salud y Protección Social	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social
Circular 01 del 2 de enero del 2025	Lineamientos básicos de cumplimiento en temas de talento humano, programa "Entorno Laboral Saludable Sostenible"	Todos	Ministerio de Salud y Protección Social

Fuente: Elaboración propia Subdirección de Gestión del Talento Humano



Adicionalmente, se identifican y evalúan los requisitos legales relacionados con el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo a través de la matriz de requisitos legales GTHF33 publicada en intranet link: <https://intranet.minsalud.gov.co/Sistema-integrado/Paginas/SG-SST.aspx>



2 Marco Estratégico

2.1 Misión

El Ministerio de Salud y Protección Social es una entidad pública del nivel central del Gobierno Nacional y cabeza del sector salud, encargada de conocer, dirigir, evaluar y orientar el sistema de seguridad social en salud, mediante la formulación de políticas, planes y programas, la coordinación intersectorial y la articulación de actores de salud con el fin de mejorar la calidad, oportunidad, accesibilidad de los servicios de salud y sostenibilidad del sistema, incrementando los niveles de satisfacción de los pacientes, familias, comunidades y habitantes del territorio nacional.

2.2 Visión

El Ministerio de Salud y Protección Social, será reconocida en el 2031 por los habitantes del territorio nacional y los actores del sistema como la entidad rectora en materia de salud, que ha mejorado los niveles de calidad, oportunidad y accesibilidad a los servicios de salud y la sostenibilidad del sistema.

2.3 Política SIG

El Ministerio en cumplimiento de la normativa y dentro del marco de su misión, busca el mejoramiento continuo de procesos y el uso eficiente de recursos, con el fin de desarrollar políticas públicas que respondan a las necesidades y expectativas de los ciudadanos en materia de salud y protección social en salud.

2.4 Código de Integridad

La gestión del talento humano se direcciona en torno a los siguientes valores institucionales:





1. Honestidad: Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. Respeto: Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. Compromiso: Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. Diligencia: Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
5. Justicia: Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
6. Inclusión: Actitud de comprensión permanente de las dimensiones y subjetividades del otro y de la efectiva garantía de derechos que debe gozar cualquier persona.
7. Solidaridad: Apoyo a una causa o al interés de otros. Capaz de ser comprometidos, unidos y generosos, colaborando con nuestros compañeros buscando el crecimiento mutuo y el mejoramiento continuo de nuestro entorno.

2.5 objetivos específicos PAIS

- Dirigir y coordinar las acciones de vigilancia, control, evaluación e investigación de los determinantes ambientales y sociales de la salud de los colombianos en lo que le compete al INS.
- Medir y hacer seguimiento al estado de salud de los colombianos.
- Articular la red nacional de centros de investigación en salud, mediante la utilización de la capacidad científica del país en salud pública para el desarrollo de la investigación, transferencia de tecnología e innovación en salud.
- Coordinar y fortalecer la red nacional de laboratorios, la red de sangre y la red de donación y trasplantes de órganos y tejidos para ampliar su cobertura y sensibilizar y generar confianza en la población sobre su impacto social y humanitario.
- Generar las capacidades de innovación, producción y comercialización de bienes y servicios de interés para la salud pública



- Formular, difundir, dirigir y coordinar la ejecución del plan de investigaciones en ciencia, tecnología e innovación en salud pública en Colombia.
- Generar conocimiento en salud pública con calidad, en respuesta a las necesidades del país.
- Generar evidencias estructuradas y permanentes para la definición de prioridades en salud pública.

2.6 Objetivo institucional

El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá como objetivos, dentro del marco de sus competencias, formular, adoptar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar la política pública en materia de salud, salud pública, y promoción social en salud, y participar en la formulación de las políticas en materia de pensiones, beneficios económicos periódicos y riesgos profesionales, lo cual se desarrollará a través de la institucionalidad que comprende el sector administrativo.

El Ministerio de Salud y Protección Social dirigirá, orientará, coordinará y evaluará el Sistema General de Seguridad Social en Salud y el Sistema General de Riesgos Profesionales, en lo de su competencia, adicionalmente formulará establecerá y definirá los lineamientos relacionados a con los sistemas de información de la Protección Social.

2.7 Objetivos y acciones estratégicas

Con el fin de dar cumplimiento a lo expuesto en la misión y visión institucional desde la gestión del talento humano, es necesario establecer el objetivo estratégico de la entidad, que orientará la actuación del ministerio en el corto y mediano plazo en materia de talento humano.

Objetivo estratégico 8: Mejorar el desempeño institucional mediante la optimización de procesos, el empoderamiento del talento humano, la articulación interna, la gestión del conocimiento, las tecnologías de la información y la comunicación y la infraestructura física, y administración eficiente de los recursos financieros con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos definidos por la entidad.



Acciones Estratégicas:

8.1. Fortalecer el entorno laboral del ministerio.

8.6. Fortalecer el talento humano, según las necesidades identificadas, en términos de calidad, equidad, pertinencia y eficiencia.

2.8 Misión Gestión del Talento Humano

Gestionar el ciclo de vida de los servidores públicos del Ministerio de Salud y Protección Social a través de la ejecución del programa “Entorno Laboral Saludable Sostenible”, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral buscando optimizar la prestación de los servicios en cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.9 Visión Gestión del Talento Humano

En el 2028 la Subdirección de Gestión del Talento Humano será reconocida como un equipo líder en la promoción de valores y acciones efectivas que fortalecen la calidad de vida laboral de quienes laboran en el Ministerio de Salud y Protección Social.

2.10 Política de Talento Humano

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



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



3 Alcance del Plan

El Plan Estratégico del Talento Humano del Ministerio de Salud y Protección Social inicia con el diagnóstico que incluye la caracterización y la identificación de necesidades estratégicas y su análisis, continua con la gestión a realizar a través de la planeación y articulación con las rutas de creación de valor y finaliza con la evaluación y seguimiento.

Aplica para los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social acorde a la normativa vigente.

4 Objetivos del plan

4.1 Objetivo general

Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano con el fin de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos del Ministerio de Salud y Protección Social y sus familias, a través del programa de talento humano “Entorno Laboral Saludable Sostenible”.

4.2 Objetivos específicos

- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y comportamientos de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional Integral de Capacitación, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos efectuados.
- Proveer de manera oportuna las vacantes de empleos mediante procesos meritocrático, para atender las funciones misionales de Ministerio de Salud y Protección Social.
- Apoyar la implementación del Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.
- Mejorar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento y estímulos.
- Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en cumplimiento de la política y objetivos definidos para el Sistema por el Ministerio de Salud y Protección Social
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y acuerdos de gestión de los servidores públicos.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en un sistema de información seguro e integrado.
- Transformar la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.



- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.

5 Diagnóstico

5.1 Caracterización

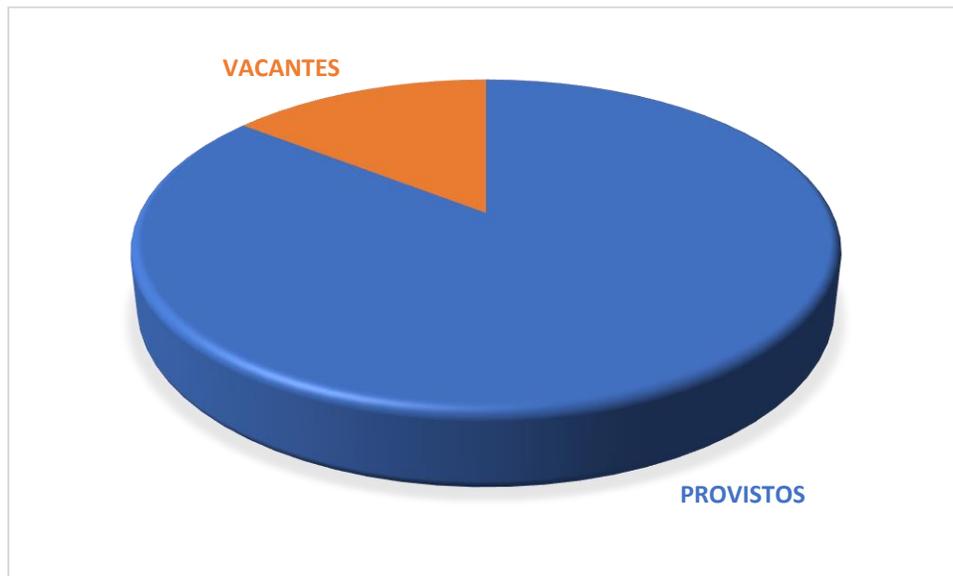
La planta de personal del MSPS está compuesta por 728 cargos, distribuidos por nivel jerárquico y tipo de nombramiento, de la siguiente manera:

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

Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024

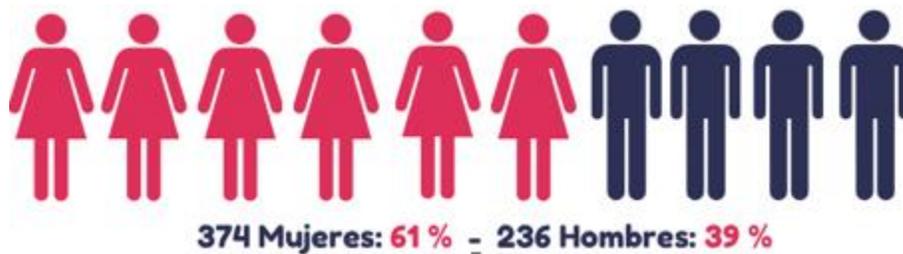
Porcentaje de planta provista

De los 728 empleos que componen la planta de personal del MSPS se encuentran provistos 623 empleos, lo que equivale a un 86% de provisión de la planta. Es decir que al 20 de diciembre de 2024 se encontraban vacantes 105 empleos (14%).



Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024

Planta de personal provista por género



Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024 (se mantiene igual)

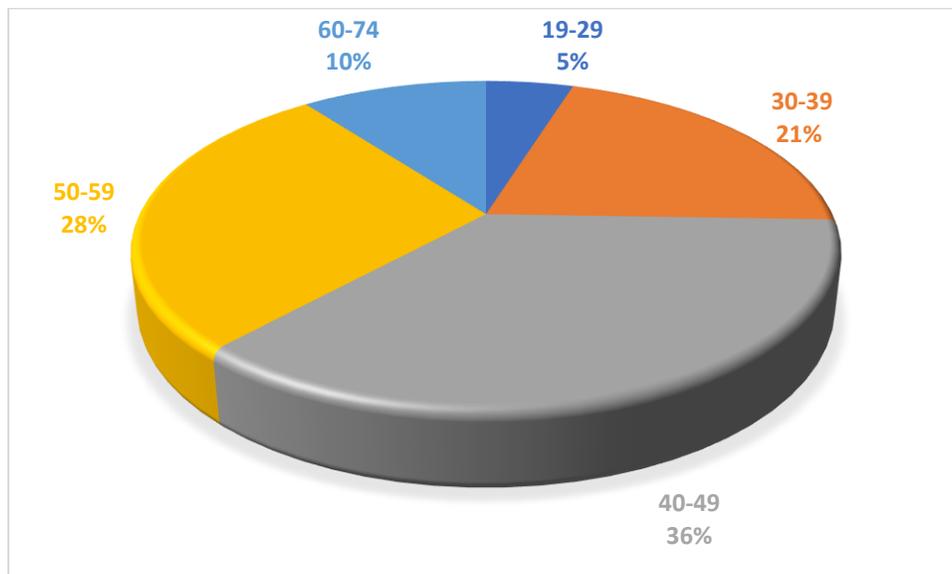
Planta de personal provista por edad

La población con mayor presencia en la Entidad se encuentra entre los 40 y los 49 años cubriendo el 36% de la planta provista, la población con la menor presencia equivale a un 5% y se encuentra entre 19 y 29 años, sigue con el 10% la población entre 60 y 74 años,

con un 21% se encuentra la población entre 30 y 39 años y el restante 28% entre 50 y 59 años.

Rango edad	19-29	30-39	40-49	50-59	60-74	Total
No. Servidores	30	129	226	174	64	623
%	5%	21%	36%	28%	10%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024



Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024

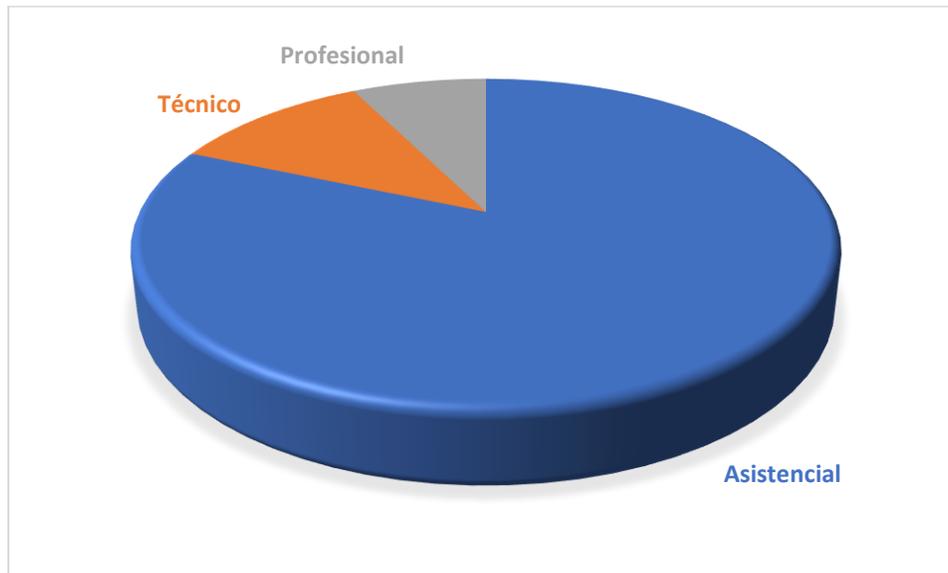
Planta de personal provista – Jóvenes

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 27 servidores vinculados en edades entre 19 y 28 años; que representan el 4% del total de la planta provista del MSPS.

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

Asistencial	Técnico	Profesional	Total
22	3	2	27
82%	11%	7%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024



Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024

Planta de personal provista por antigüedad

En cuanto al tiempo de servicio en la entidad, en la gráfica se destaca que el 69% de la planta provista tiene una antigüedad menor o igual 10 años, distribuida de la siguiente manera: El 59% se encuentra en el rango de 0 a 5 años y el 10% llevan vinculados entre 6 y 10 años. El 31% restante, se distribuye en servidores que llevan 11 años o más, siendo el 1% entre los 43 a 46 años de servicio.

0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	+ 40	TOTAL
369	60	115	13	12	31	13	5	5	623
59%	10%	18%	2%	2%	5%	2%	1%	1%	100%

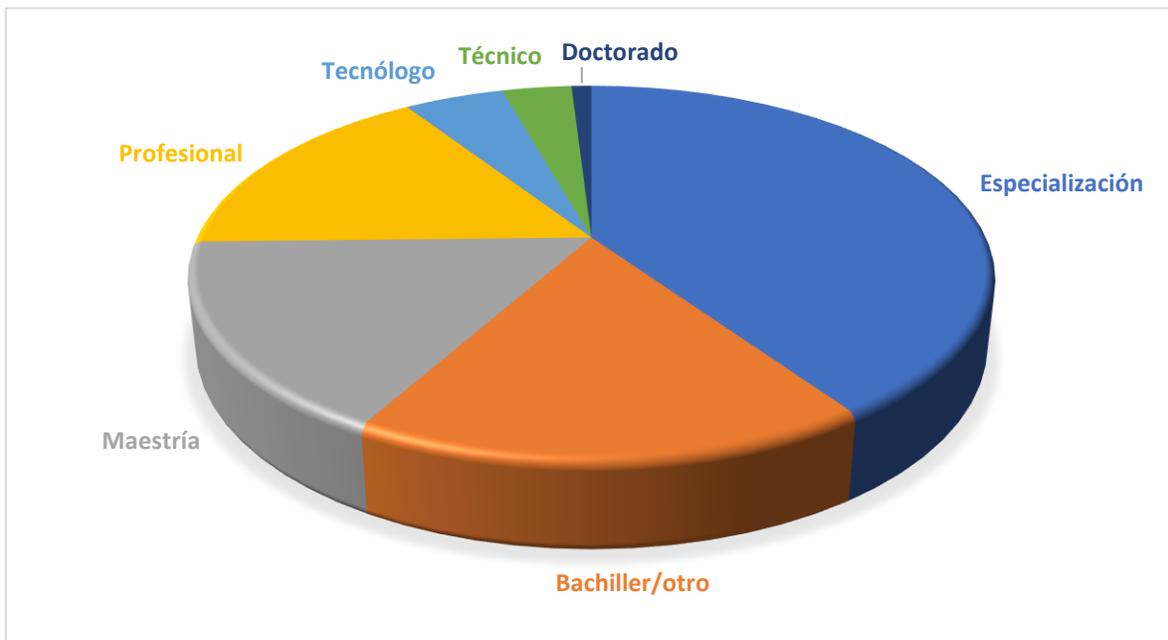
Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024

Planta de personal provista por nivel educativo

Con respecto al nivel de educación de los servidores del MSPS, el 40 % de los servidores posee formación académica con especialización, siendo el nivel educativo más representativo, el 17% posee formación con maestría, el 16% de los servidores posee formación académica profesional, el 5% como tecnólogo, el 3% como técnico, el 18% como bachiller/otros y el 1% con nivel académico con doctorado.

Nivel Académico	No de Servidores	Participación Porcentual
Especialización	252	40%
Bachiller/otro	110	18%
Maestría	103	17%
Profesional	101	16%
Tecnólogo	30	5%
Técnico	21	3%
Doctorado	6	1%
Total	623	100%

Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024



Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024

Planta de personal provista por nivel jerárquico

El nivel jerárquico con mayor representación en el MSPS es el nivel profesional con un 55%, seguido por el nivel asistencial con un 21%, nivel técnico 10%, nivel asesor 9% y un 5% para el nivel directivo.

Nivel Jerárquico	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
No. Serv	28	59	344	60	132	623
%	5%	9%	55%	10%	21%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024



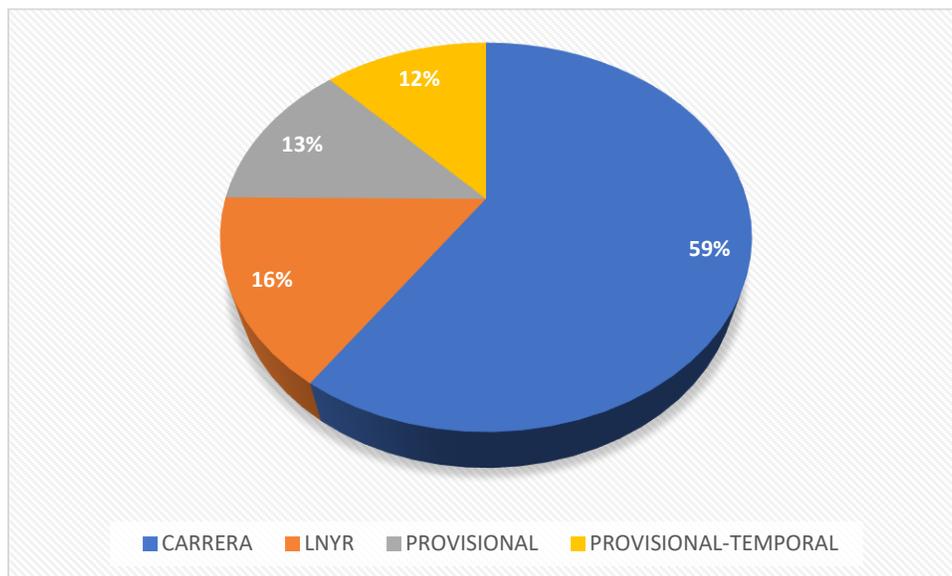
Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024

Planta de personal provista por denominación de empleo

La planta de personal provista está conformada en un 59% por servidores de carrera, seguidos por los servidores de libre nombramiento y remoción que representan el 16% del total de la planta, los provisionales con un 13% y los servidores provisionales temporales con un 12%.

Tipo Empleo	Carrera	Libre Nombramiento y remoción	Provisional	Provisional temporal	Total
No. Serv	371	97	80	75	623
%	59%	16%	13%	12%	100%

Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024

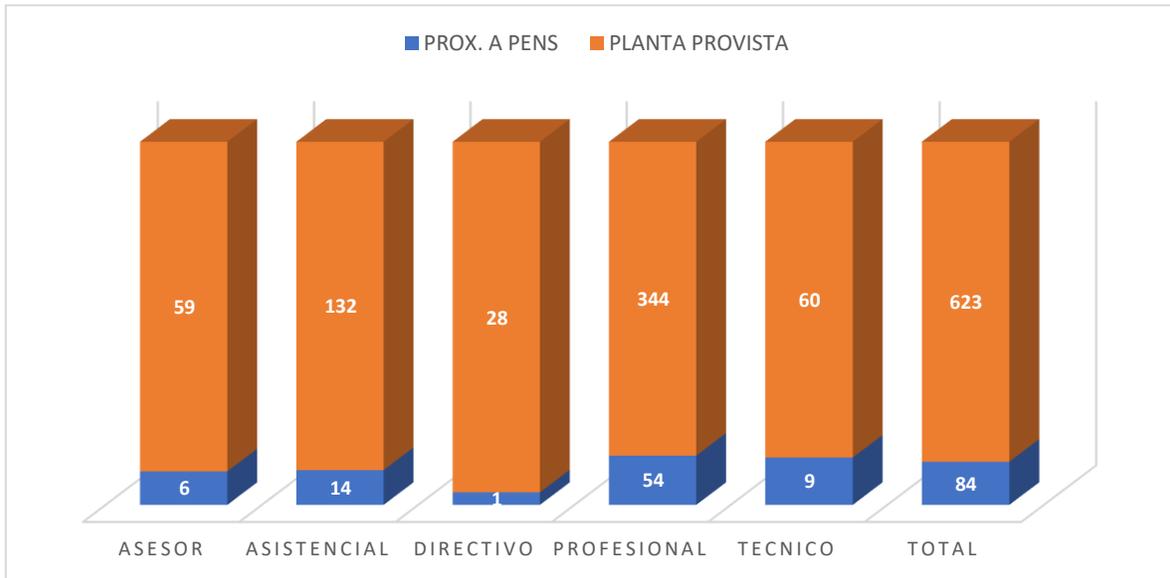


Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024

Planta de personal provista Vs. Servidores próximos a pensionarse

Los 84 servidores próximos para pensionarse, representan el 13% de la planta provista en el Ministerio de Salud y Protección Social.

El 64% de los servidores del total de los próximos a pensionarse corresponden al nivel jerárquico Profesional con 54 servidores, seguido del nivel Asistencial con 14 servidores representando el 17%, nivel Técnico con 9 servidores con el 11% y el nivel Asesor con 6 servidores con el 7%.

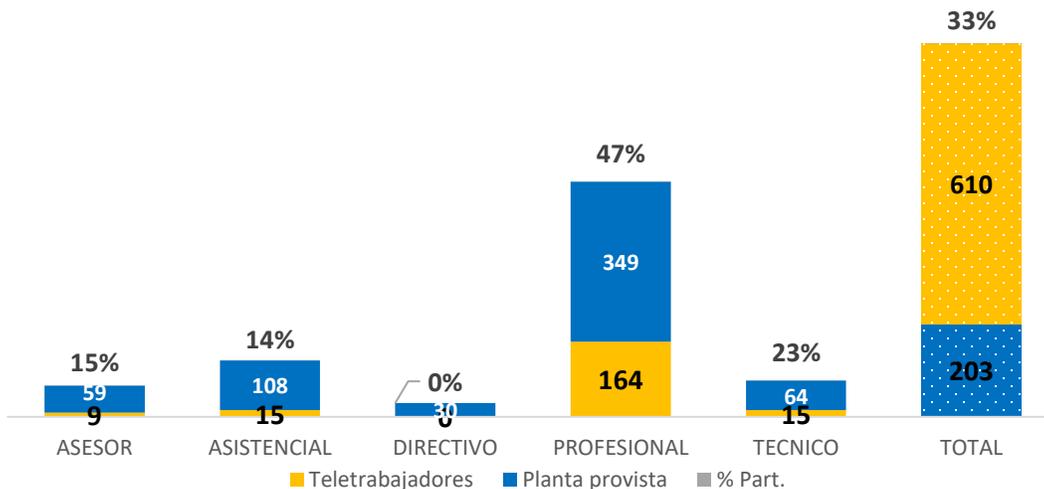


Fuente: SGTH – Corte a 20 de diciembre de 2024 (TOMADO DE LA INFORMACIÓN ACTUALIZADA EN LA PLANTA CON CORTE A 30 DE NOVIEMBRE DE PENSIONADOS Y PREPENSIONADOS Vs. TOTAL PROVISTOS)

Planta de personal provista Vs. Servidores – Teletrabajadores

En la actualidad el Ministerio de Salud y Protección Social cuenta con 203 teletrabajadores que representan el 33% de la planta provista.

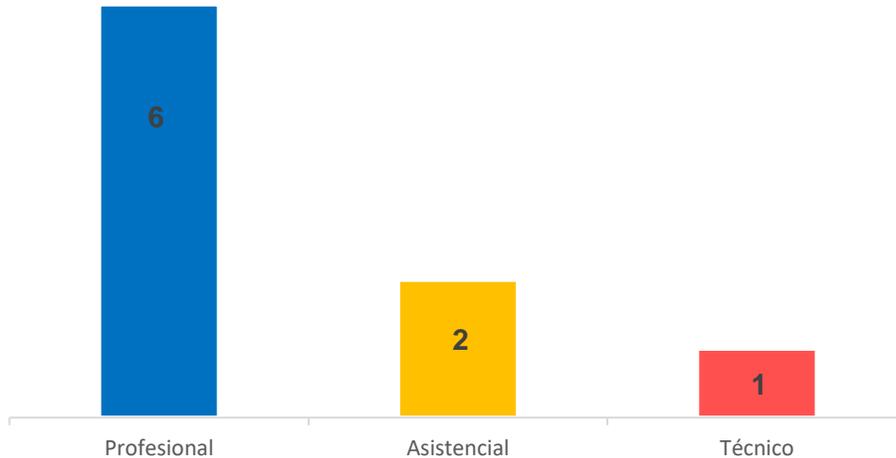
El nivel más representativo es el Profesional, en donde el 47% de los servidores (164 personas), son teletrabajadores, seguido por el nivel técnico con un 23%, nivel asesor con un 15% y nivel asistencial con un 14%.



Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022

Planta de Personal provista Vs. Servidores - Trabajo en Casa

En la actualidad el Ministerio cuenta con 9 servidores con la modalidad de trabajo en casa, que representan el 1% de la planta provista y se distribuyen de acuerdo al nivel jerárquico así: 6 nivel profesional, 2 nivel asistencial y 1 nivel técnico



Fuente: SGTH – Corte a 29 de diciembre de 2022

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

- La planta provista equivale al 86% de la planta total del MSPS.
- 61% de la planta provista pertenece al género femenino.
- 36% se encuentra en el rango de edad entre los 40 – 49 años
- En línea con la política de Estado joven, el 4% de la planta provista se encuentra entre los 19 y 28 años. De los 27 jóvenes, el 76% se encuentra en el nivel asistencial
- 59% de los servidores se encuentran en un rango de antigüedad entre 0 y 5 años.
- 40% de la planta se encuentra en nivel de formación educativa en el grado de especialización.
- 55% se encuentra en el nivel jerárquico profesional.
- 59% son servidores de carrera administrativa.
- 15% de los servidores hacen parte del programa de orientación al retiro, siendo el nivel jerárquico asistencial, el más representativo.
- 33% de los servidores son teletrabajadores.
- 1% de los servidores se encuentran en la modalidad de trabajo en casa.

5.2 Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano

Se adelantó el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano del Ministerio en 2024 usando la herramienta del Departamento Administrativo de la Función Pública dispuesta para tal final. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Puntaje Final: 93,4 sobre 100

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

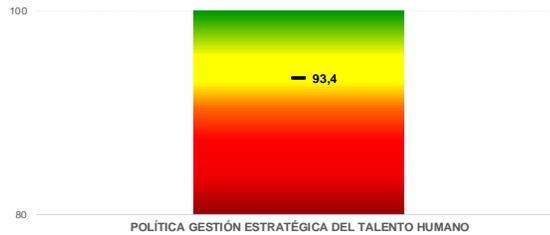
RESULTADOS DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

 modelo integrado de planeación y gestión   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	98	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	98
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	100
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	100
		- Ruta para generar innovación con pasión	93
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	93	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	91
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	93
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	91
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	98
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	87	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	88
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	92	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	92
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	92
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	90	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	90

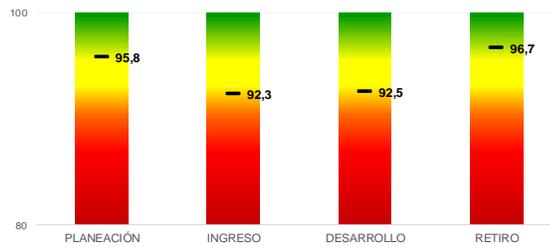
Fuente: Formato autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano 2024.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

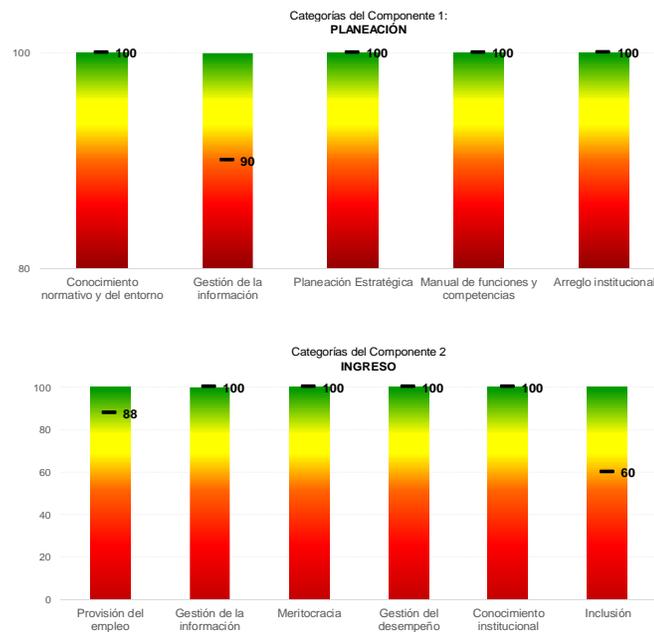
1. Calificación total:



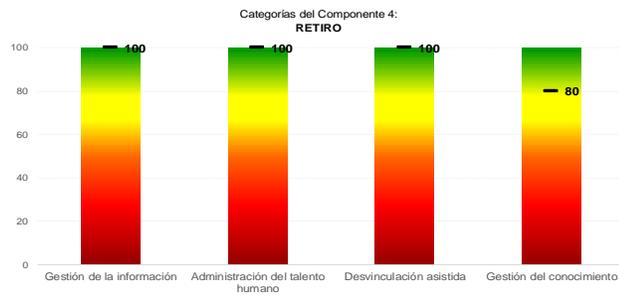
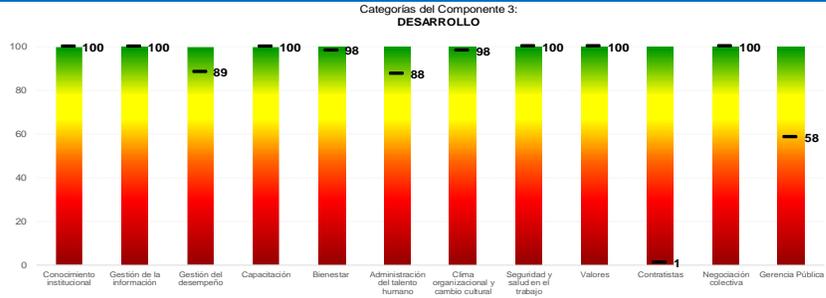
2. Calificación por componentes:



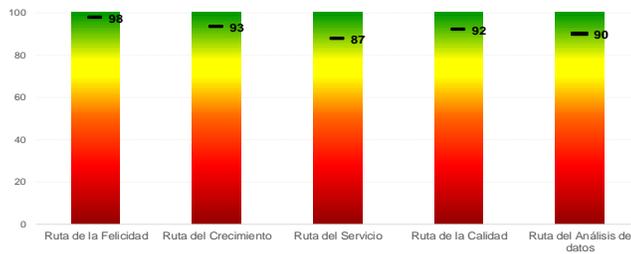
3. Calificación por categorías:



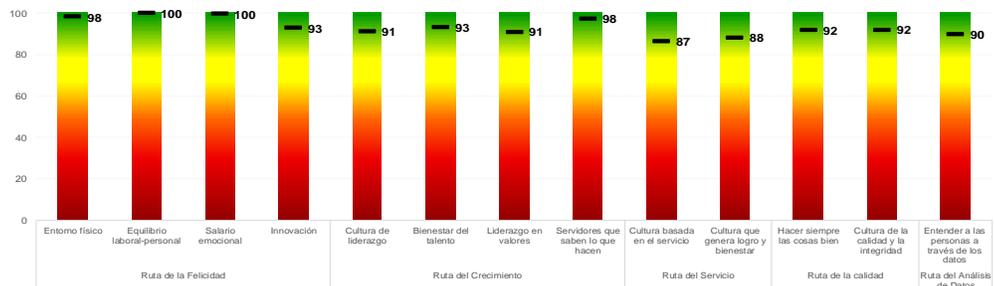
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO



4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



Fuente: Formato autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano 2024.

5.3 Encuesta Ambiente y Desempeño Institucional 2024

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI), tiene por objetivo conocer la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses.

La población objetivo son los Servidores(as) públicos(as) con un tiempo de servicio superior a seis meses, que laboran en la sede principal de 200 entidades del orden nacional, 32 gobernaciones, 30 alcaldías de capital departamentales y el Distrito Capital.

Periodo de recolección

- Julio – septiembre de 2024

Periodo de referencia

- Últimos 12 meses

Muestra

- Orden nacional: 28.628 servidoras(es)
- Gobernaciones y alcaldías: 11.857 servidoras(es)

Encuestas completas

- Orden nacional: 26.742 servidoras(es)
- Gobernaciones y alcaldías: 10.994 servidoras(es)

Cobertura

- Orden nacional: 93,41%
- Gobernaciones y alcaldías: 92,72%

Diseño muestral

Muestreo probabilístico biestratificado. El primer estrato a nivel de entidad y el segundo estrato por nivel jerárquico al interior de cada entidad. En entidades con menos de 110 servidores se realiza censo.

Actualización marco muestral

Se solicita a la oficina de recursos humanos de cada una de las entidades, la lista del personal, o nómina con información sobre cada servidor, incluyendo datos sobre la ubicación laboral y el cargo desempeñado por cada uno.

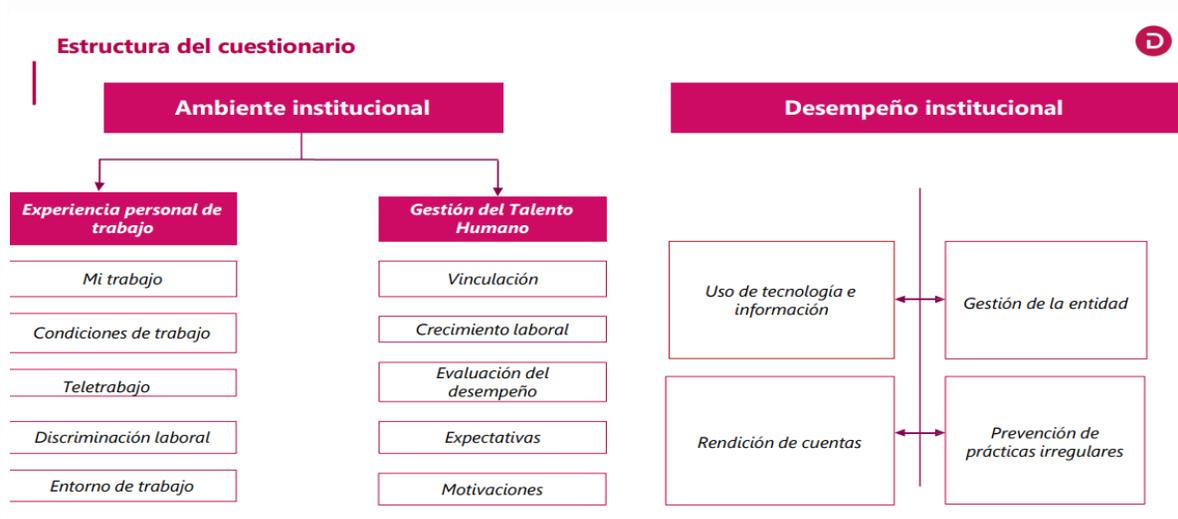
Criterios de selección muestral

- Tipo de vinculación: libre nombramiento, carrera administrativa y provisionalidad.
- Fecha de ingreso a la entidad: mínimo seis meses de servicio en la entidad.
- Ubicación laboral: sede principal de la entidad.

Cuestionario

- Instrumento estandarizado para todas las entidades participantes.
- Auto diligenciamiento en cuestionario electrónico (web) o papel.
- Respuestas cerradas.
- La mayoría de las preguntas indagan por el acuerdo o desacuerdo frente a determinadas afirmaciones.

Estructura del cuestionario



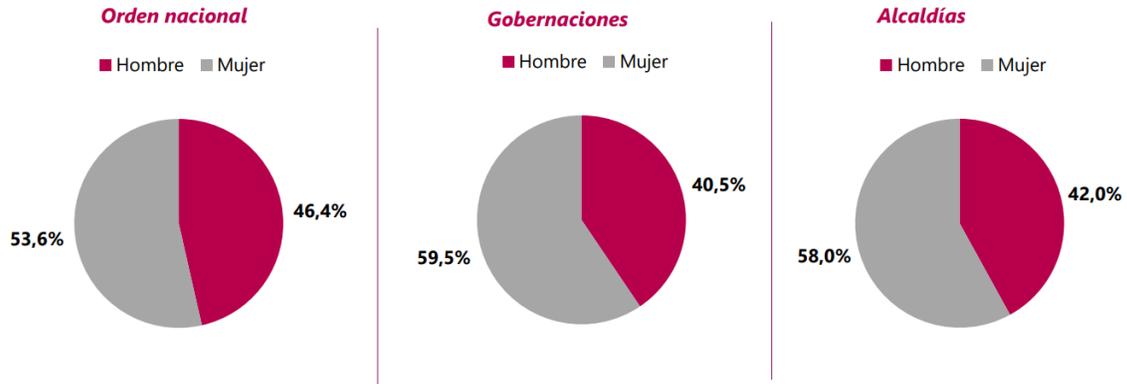
Fuente: DANE. EDI-EDID 2024

Los datos, resultado de la medición de los criterios en mención, brindarán insumos para el seguimiento del desarrollo institucional del Ministerio de Salud y Protección Social y permitirá identificar aspectos organizacionales críticos y satisfactorios de la entidad, que indiquen las estrategias a seguir para corregir las deficiencias tanto en ambiente como en el desempeño organizacional.

Los resultados de la encuesta se presentan a continuación:

Caracterización de la población encuestada

Porcentaje de servidores(as) según sexo:

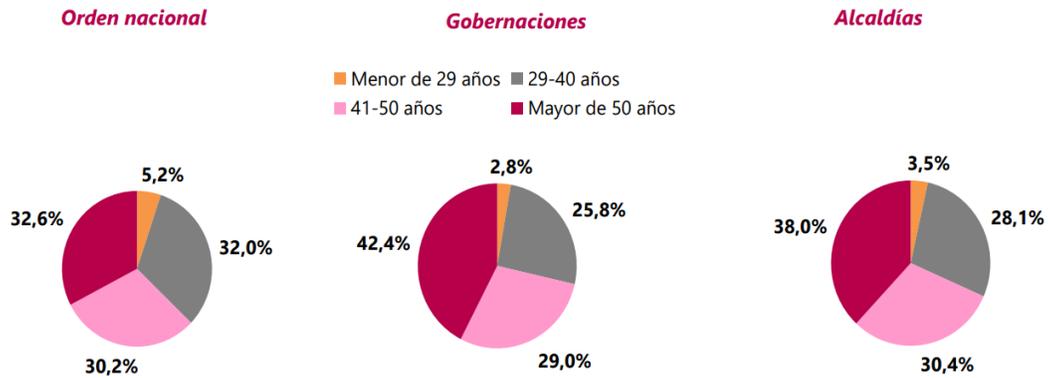


Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base la actualización del marco muestral que anualmente se realiza a través de las oficinas de recursos humanos de cada una de las entidades del orden nacional y orden territorial participantes.
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) según rango de edad:

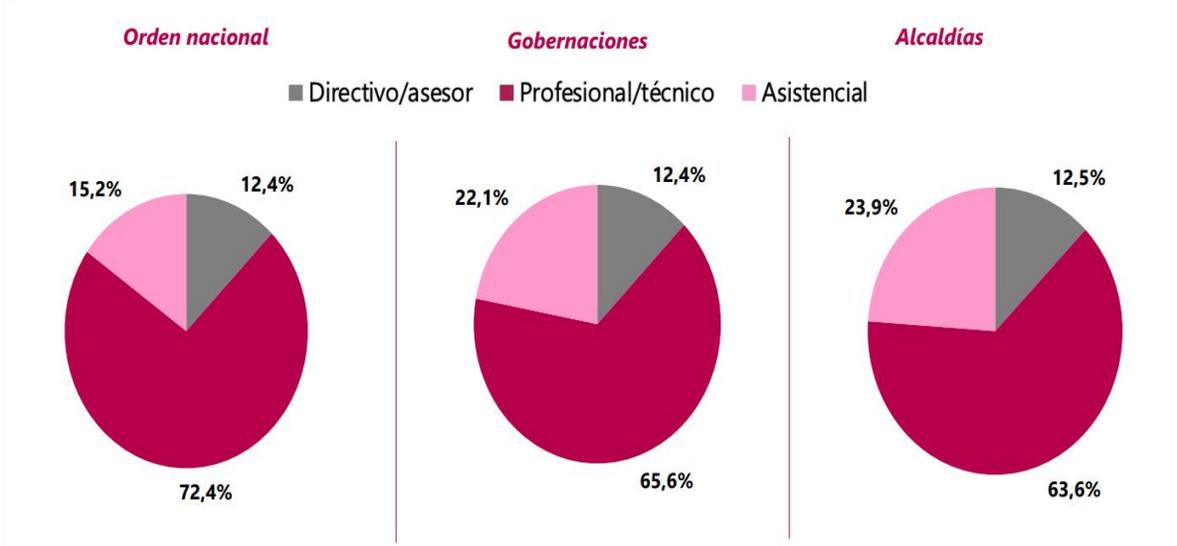


Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

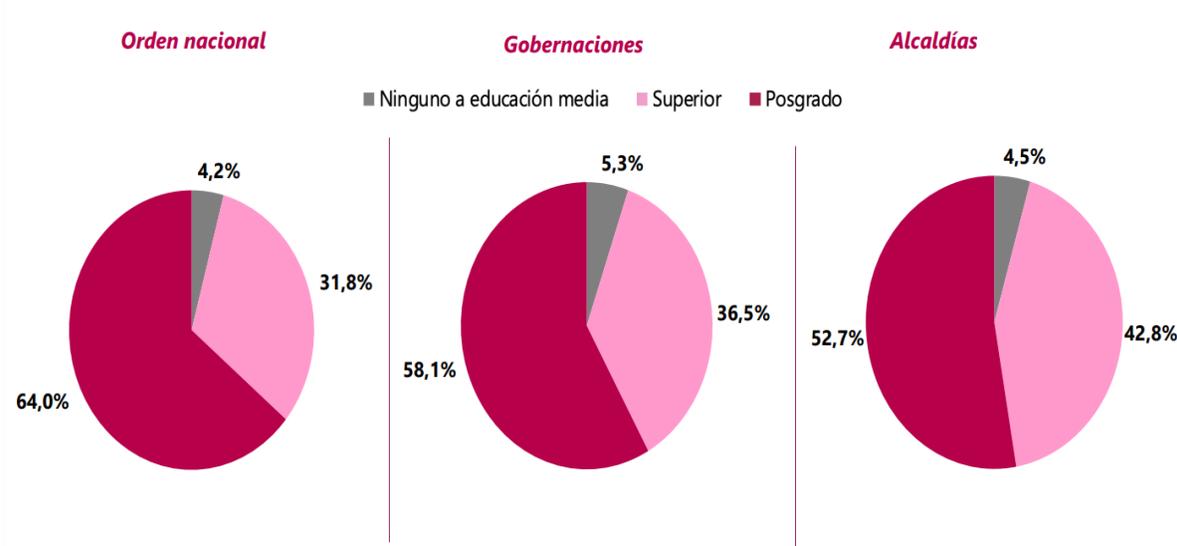
Porcentaje de servidores(as) según nivel jerárquico:



Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.
 • Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones; 10.471 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) nivel educativo:



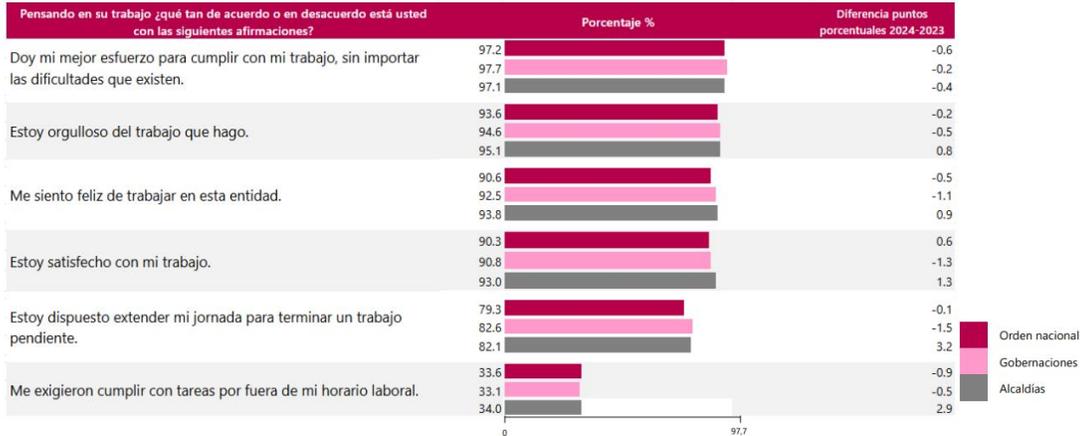
Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.
 • Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones; 10.471 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

Experiencia personal de trabajo

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre su trabajo

Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024



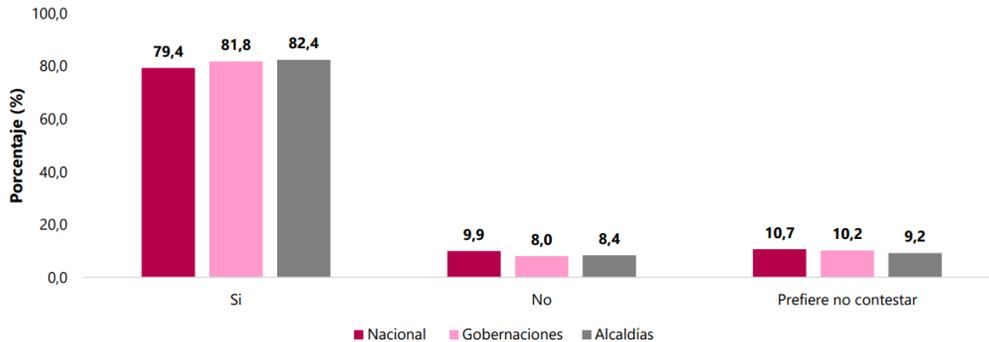
Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral

Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024



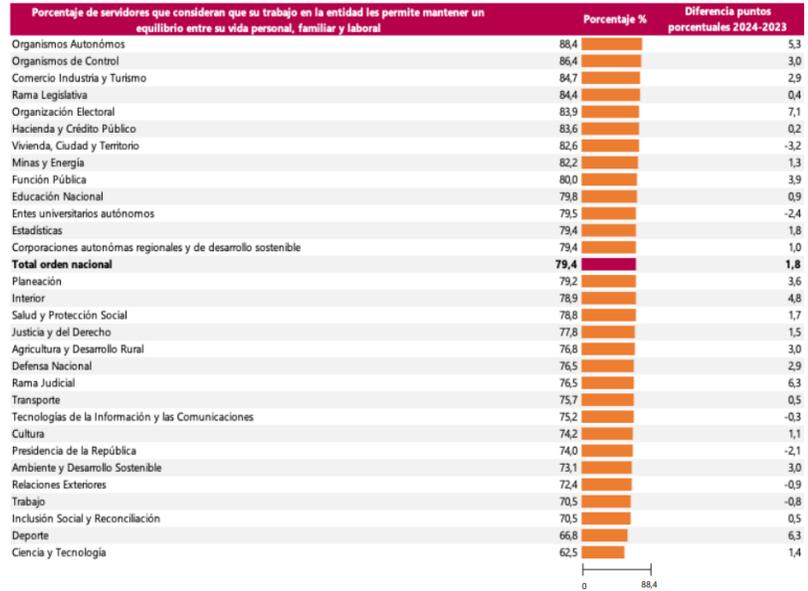
Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Opción única respuesta
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) según si consideran que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral

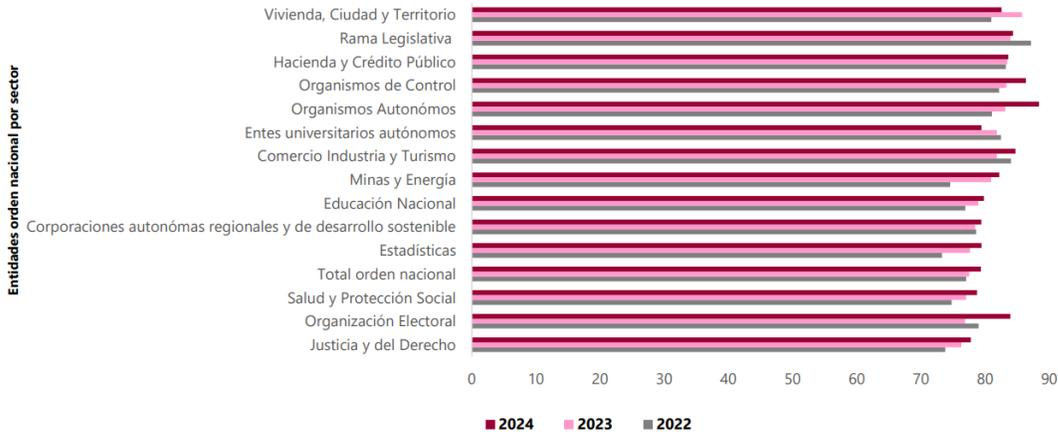
Total orden nacional y sectores administrativos 2024



Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Incluye respuesta SI
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional

Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral Comparativo 2024 – 2022 Total orden nacional

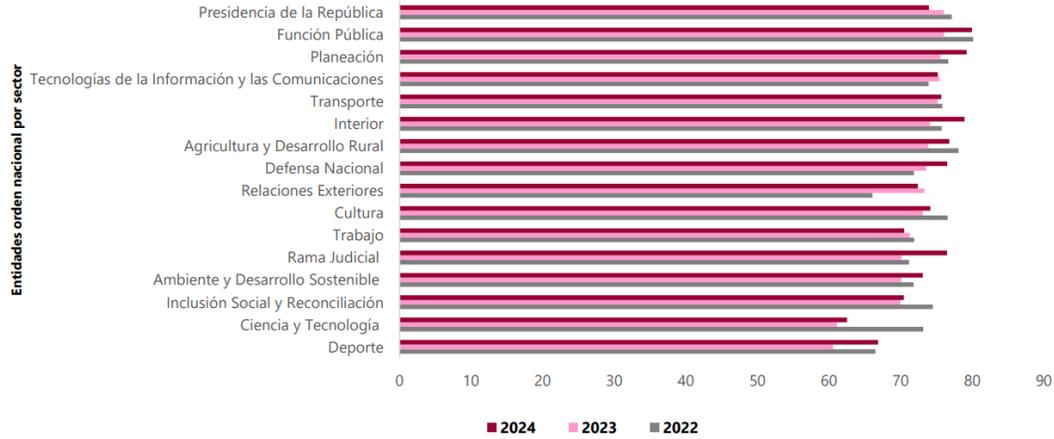


Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Incluye respuesta SI
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral Comparativo 2024 – 2022 Total orden nacional



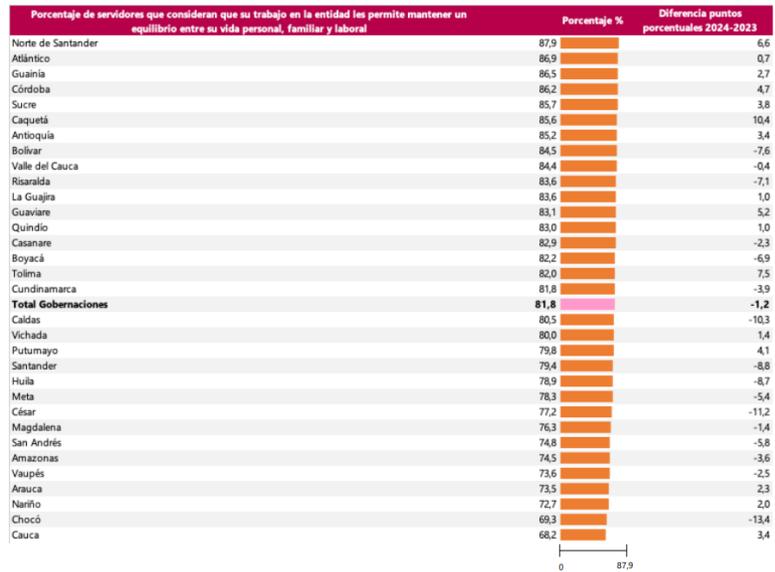
Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Incluye respuesta SI
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) según si consideran que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral

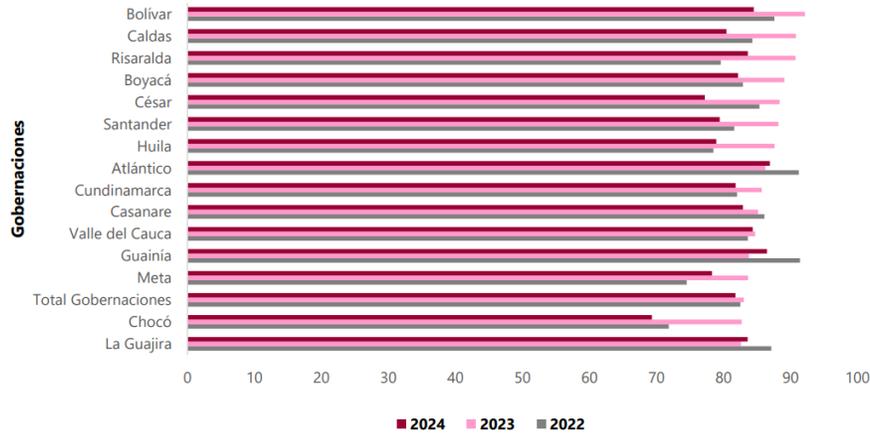
Total gobernaciones y entidades 2024



Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Incluye respuesta SI
- Pr: 9.840 servidores de gobernaciones

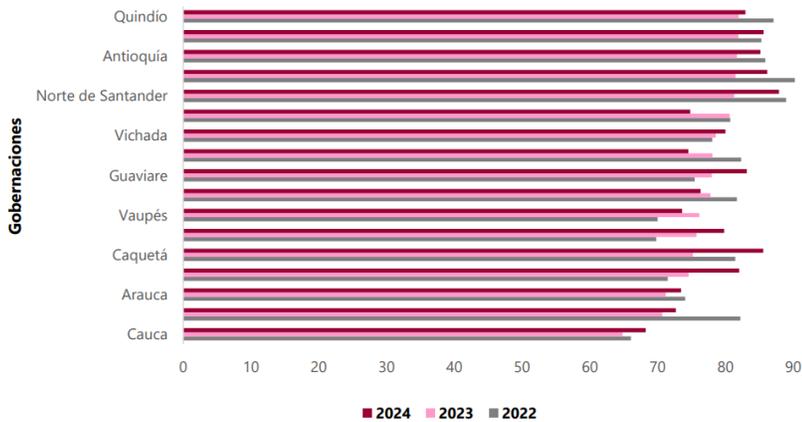
**Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral
Comparativo 2024 – 2022 Total gobernaciones**



Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.
 • Incluye respuesta SI
 • Pr: 9.840 servidores de gobernaciones

DIMPE – GIT Capital Social

**Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral
Comparativo 2024 – 2022 Total gobernaciones**

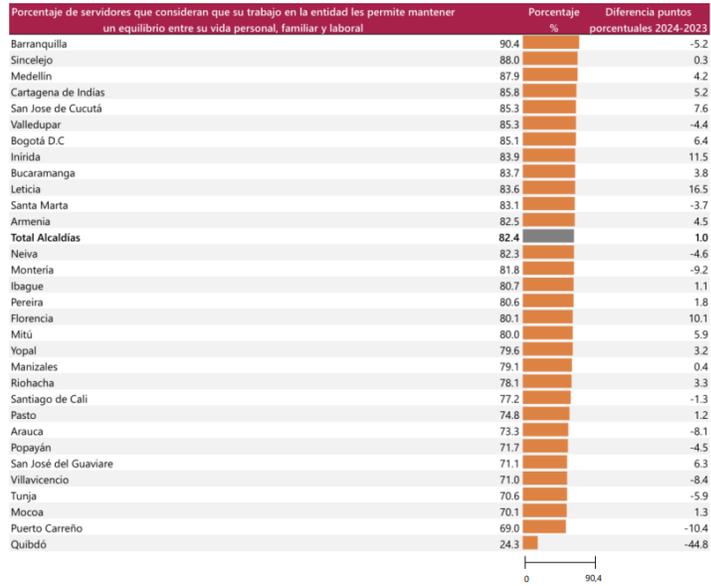


Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.
 • Incluye respuesta SI
 • Pr: 9.840 servidores de gobernaciones

DIMPE – GIT Capital Social

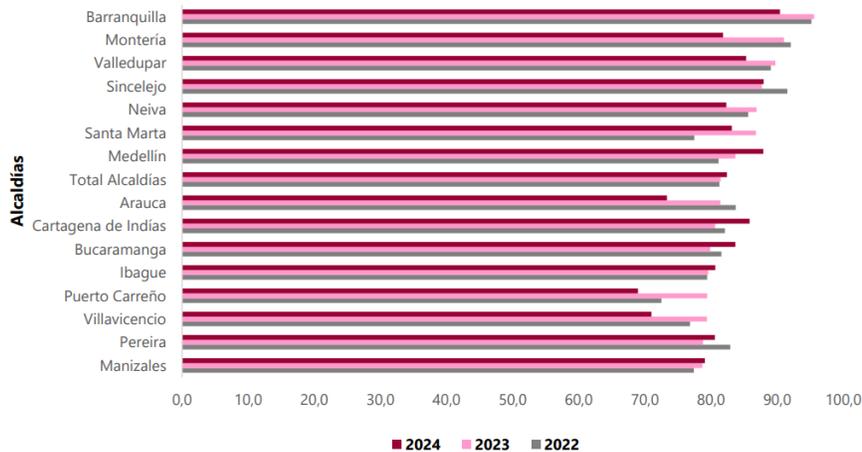
Porcentaje de servidores(as) según si consideran que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral

Total alcaldías y entidades 2024



Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.
 • Incluye respuesta SI
 • Pr: 10.471 servidores de alcaldías

Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral Comparativo 2024 – 2022 Total alcaldías



Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.
 • Incluye respuesta SI
 • Pr: 10.471 servidores de alcaldías

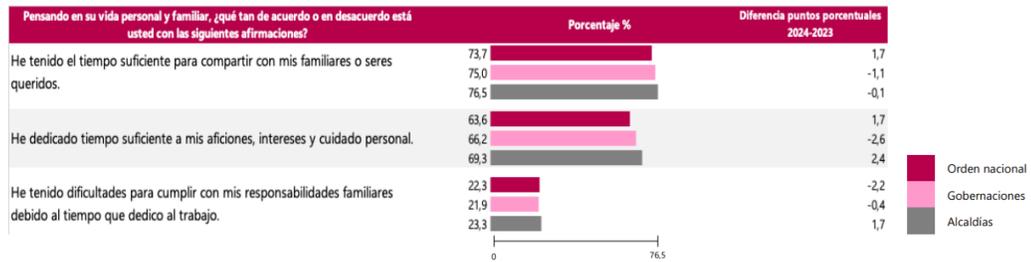
**Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral
Comparativo 2024 – 2022 Total alcaldías**



Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.
 • Incluye respuesta SI
 • Pr: 10.471 servidores de alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

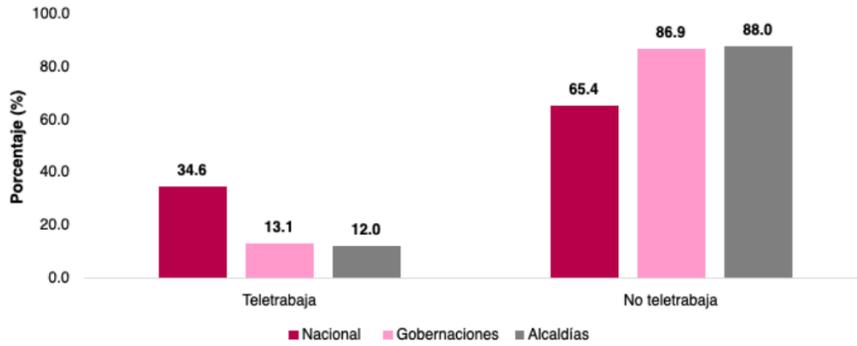
**Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre su trabajo
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024**



Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.
 • Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.
 • Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que teletrabajan y que no teletrabajan Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024

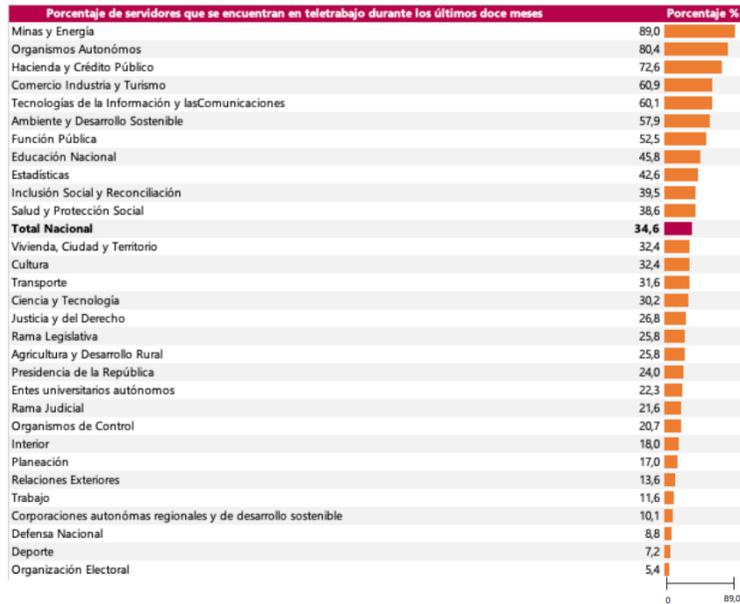


Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías.

Porcentaje de servidores(as) según su modalidad de trabajo principal durante los últimos doce meses

Total orden nacional y sectores administrativos 2024



DIMPE – GIT Capital Social

Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Opción única respuesta
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional.

Porcentaje de servidores(as) según su modalidad de trabajo principal durante los últimos doce meses

Total gobernaciones y entidades 2024

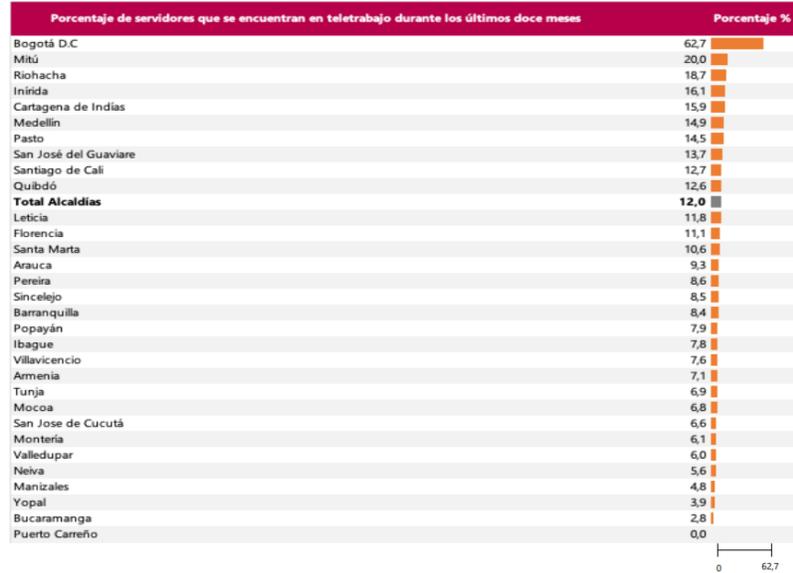


Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Opción única respuesta
- Pr: 9.840 servidores de gobernaciones.

Porcentaje de servidores(as) según su modalidad de trabajo principal durante los últimos doce meses

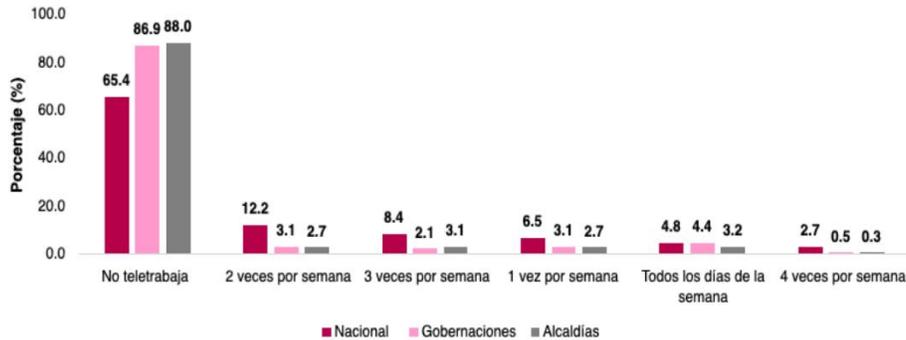
Total alcaldías y entidades 2024



Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Opción única respuesta
- Pr: 10.471 servidores de alcaldías.

Porcentaje de servidores(as) según veces por semana en promedio que ha ido presencialmente a su lugar habitual de trabajo durante los últimos tres meses. Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024

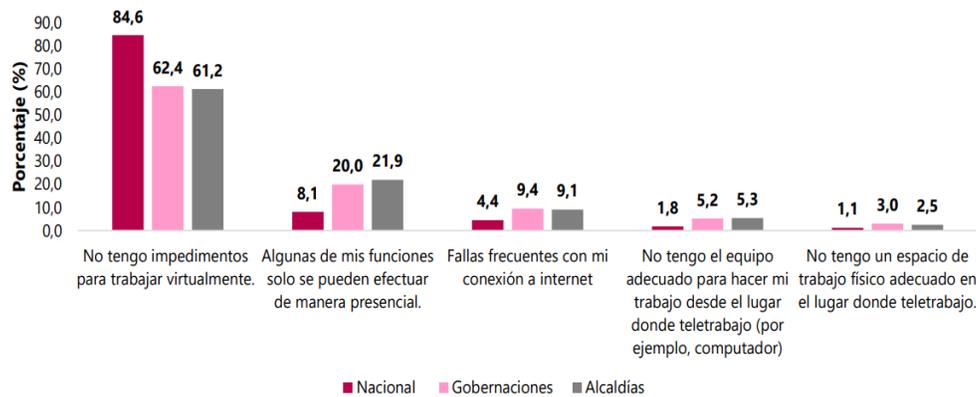


Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Opción única respuesta
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) según la principal dificultad que se le ha presentado a la hora de trabajar virtualmente. Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024

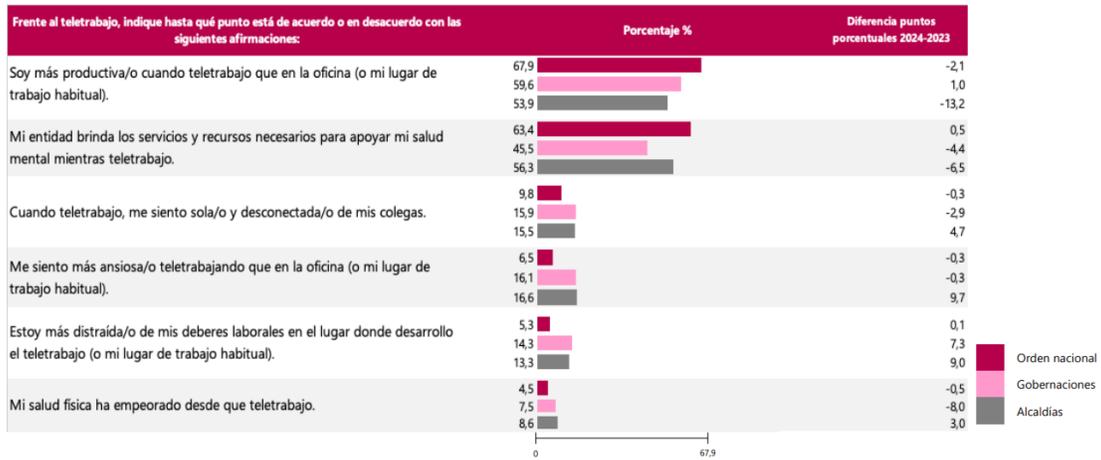


Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Opción única respuesta
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* sobre su experiencia de teletrabajo
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024



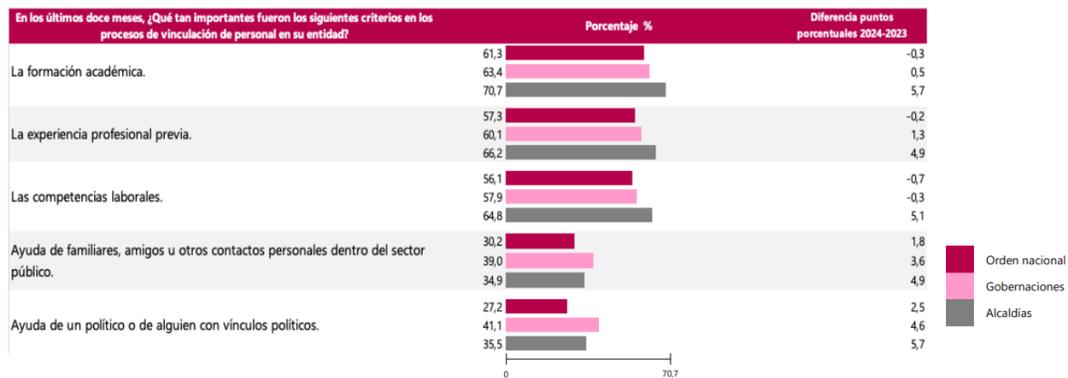
Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Opción única respuesta
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Gestión del Talento Humano

Porcentaje de servidores(as) que consideran importantes* los siguientes criterios en los procesos de vinculación del personal en su entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024

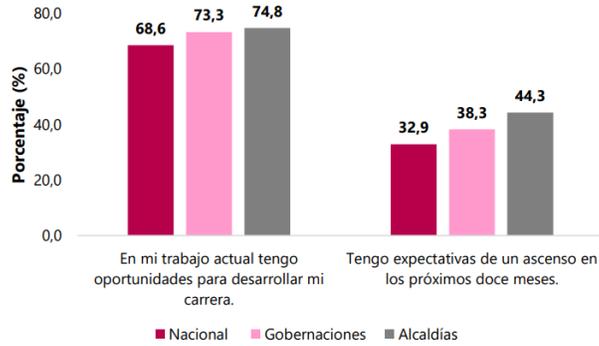


Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Se incluye respuesta importante y muy importante
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024

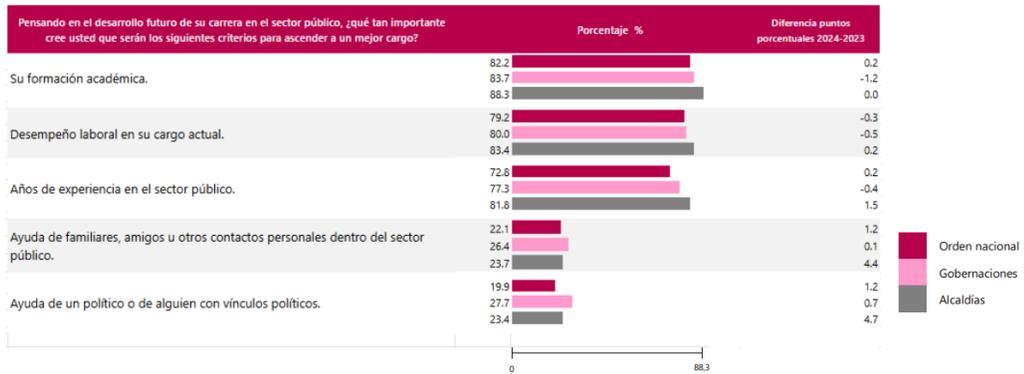


Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que consideran importantes* los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo en su entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024

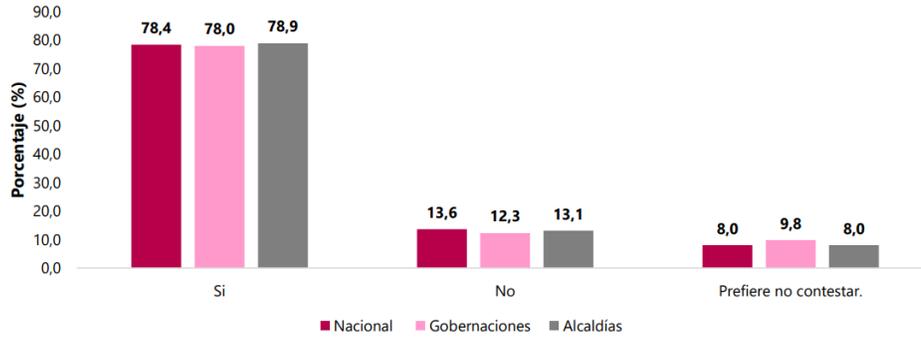


Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Se incluye respuesta importante y muy importante
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) según si antes de su última evaluación de desempeño individual pudo establecer y discutir los objetivos a alcanzar
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024

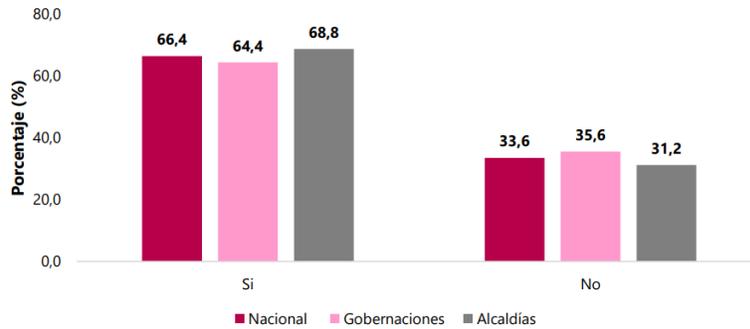


Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Solo incluye a quienes contestaron Sí en la pregunta "Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as"
- Pr: 57.355 servidores del orden nacional; 9.038 gobernaciones, 9.631 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) según si tuvo la oportunidad de conversar sobre los resultados de su última evaluación de desempeño individual con su superior directo
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024

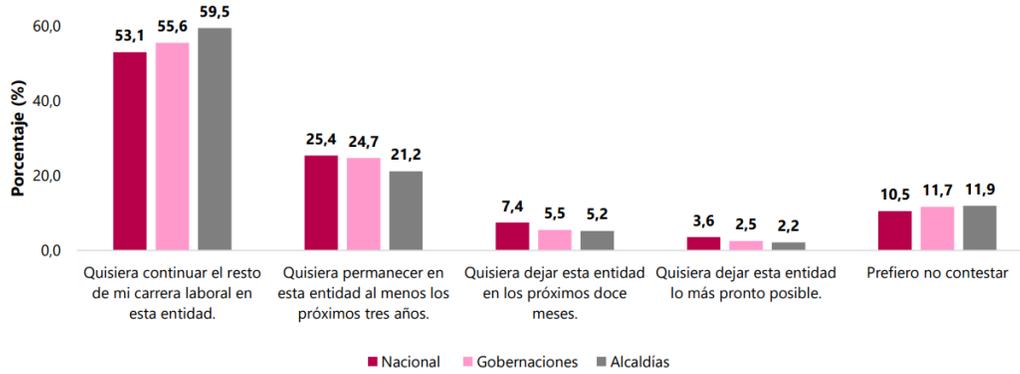


Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Solo incluye a quienes contestaron Sí en la pregunta "Su entidad cuenta con algún sistema para evaluar el desempeño de sus servidores/as"
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) según expectativa de permanencia en la entidad Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024

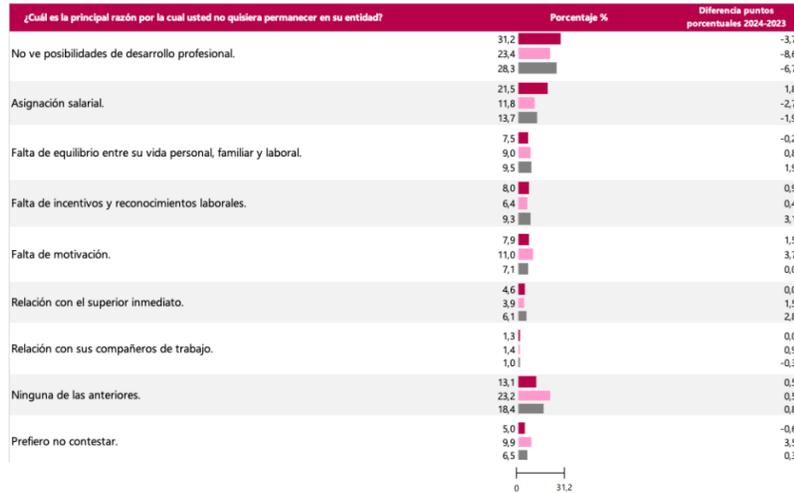


Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

• Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) según razón por la cual no quisieran permanecer en la entidad Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024



Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

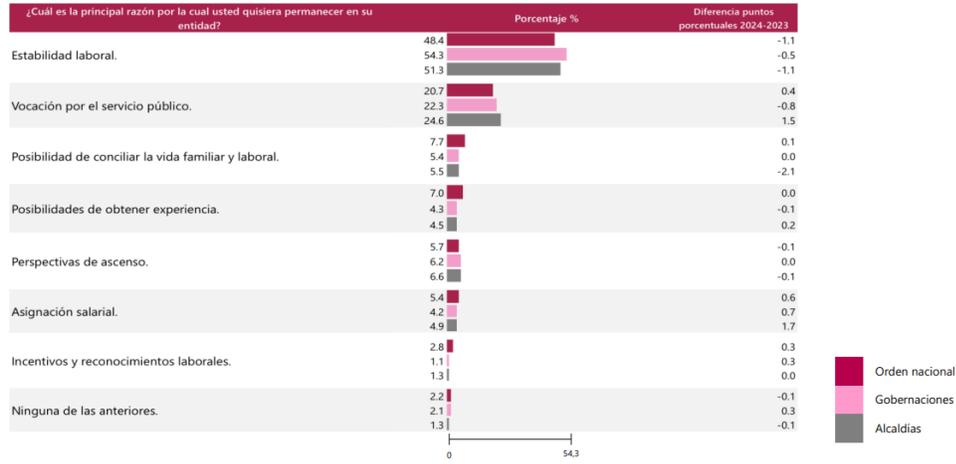
• Pregunta solo incluye a quienes contestaron las opciones "Quisiera permanecer en esta entidad lo más pronto posible" y "Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses".

• Pr: 7.192 servidores del orden nacional; 790 gobernaciones, 775 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) según razón por la cual quisieran permanecer en la entidad

Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024



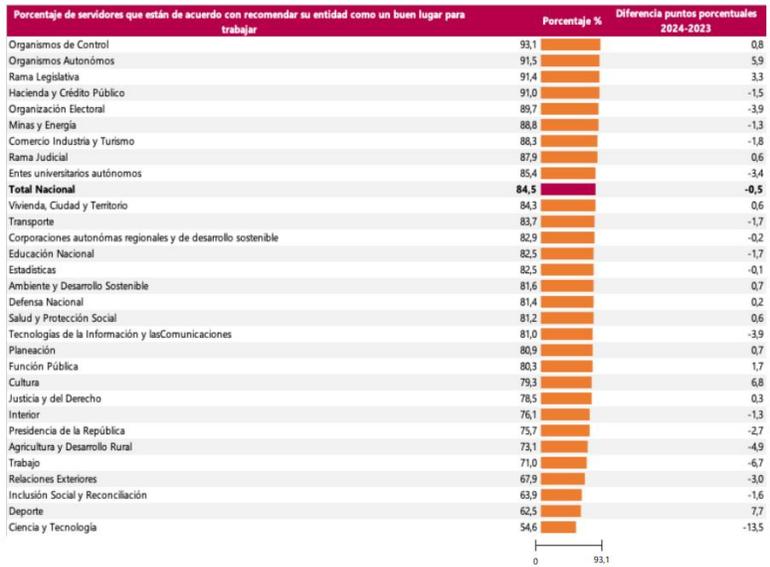
Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Pregunta solo incluye a quienes contestaron las opciones "Quisiera permanecer en esta entidad lo más pronto posible" y "Quisiera dejar esta entidad en los próximos doce meses".
- Pr: 51.363 servidores del orden nacional; 7.900 gobernaciones, 8.447 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar

Total orden nacional y sectores administrativos 2024



Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional

DIMPE – GIT Capital Social

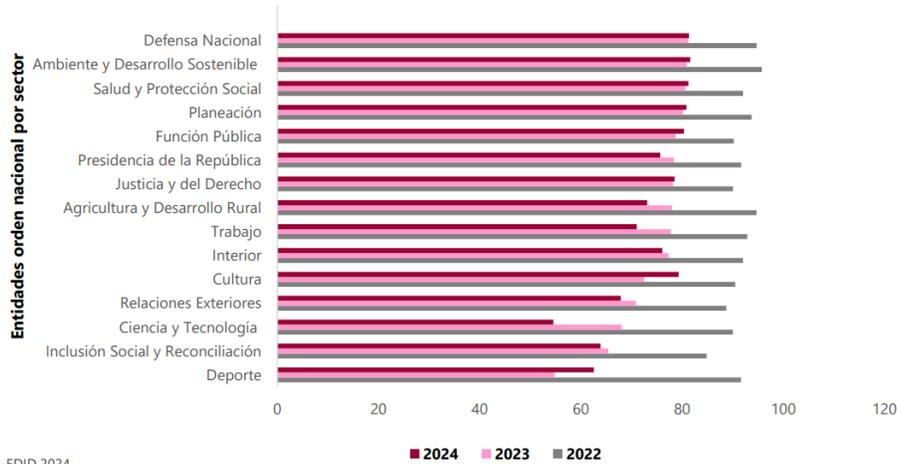
Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar
Comparativo 2024 – 2022 Total orden nacional



Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.
 • Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
 • Pr: 65.445 servidores del orden nacional

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar
Comparativo 2024 – 2022 Total orden nacional

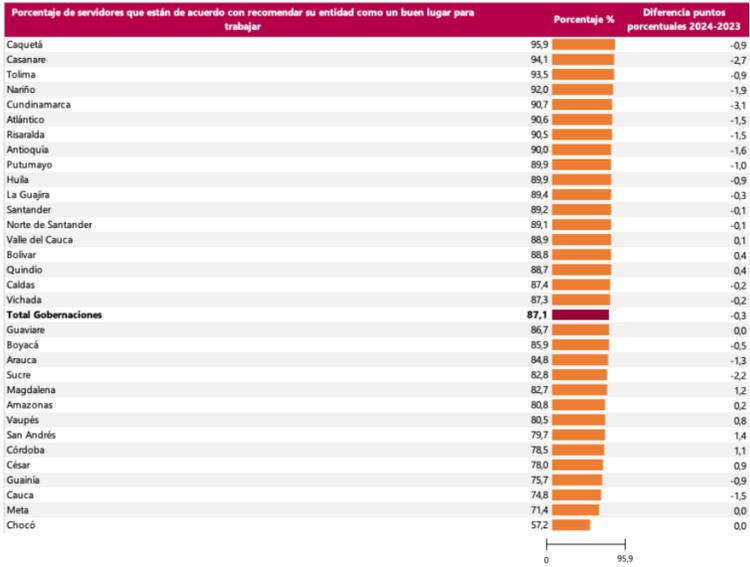


Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.
 • Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
 • Pr: 65.445 servidores del orden nacional

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar

Total gobernaciones y entidades 2024



Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
- Pr: 9.840 servidores de gobernaciones

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar

Comparativo 2024 – 2022 Total gobernaciones



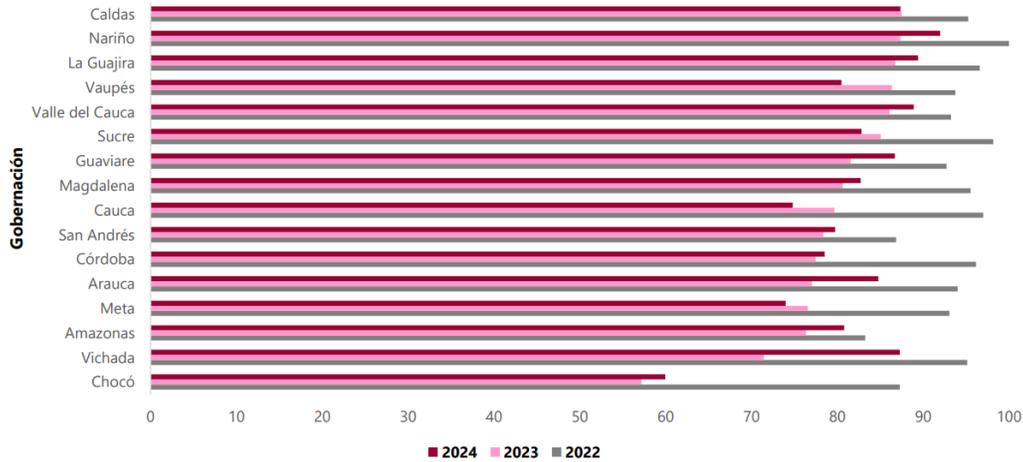
Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
- Pr: 9.840 servidores de gobernaciones

DIMPE – GIT Capital Social



Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar Comparativo 2024 – 2022 Total gobernaciones



Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.
 * Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
 Pr: 9.840 servidores de gobernaciones

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar

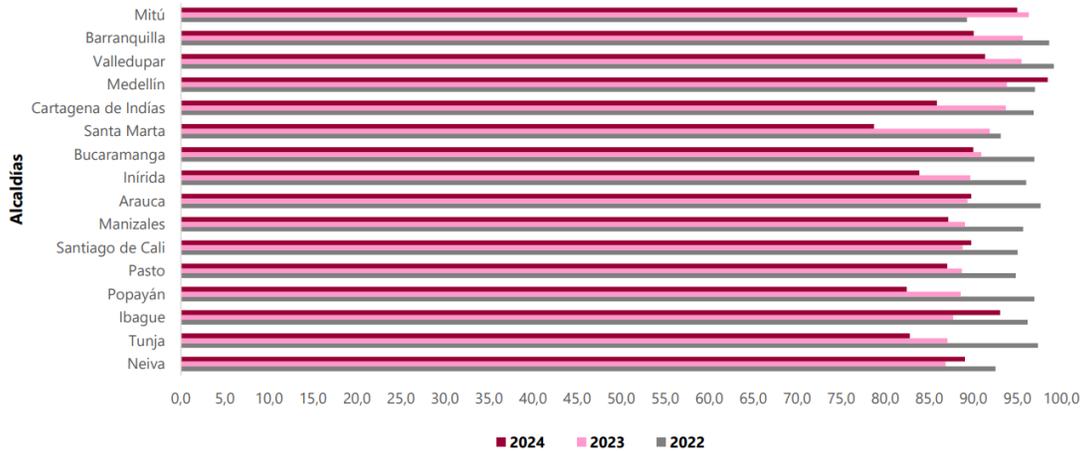
Total alcaldías y entidades 2024

Entidad	Porcentaje de servidores que están de acuerdo con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar (%)	Diferencia puntos porcentuales 2024-2023
Medellin	98.4	2.2
Mitú	95.0	-0.6
Ibagué	93.0	-2.4
Valledupar	91.3	-2.5
Sincelejo	90.8	-2.9
Berranquilla	90.0	-1.8
Bucaramanga	90.0	-0.9
Santiago de Cali	89.8	0.1
Arauca	89.8	0.4
Neiva	89.1	0.0
Total Alcaldías	88.7	-0.1
San José de Cucutá	88.2	-0.4
Montería	87.9	-0.7
Manizales	87.2	-0.8
Pasto	87.0	-0.7
Florencia	86.9	-0.1
Armenia	86.9	0.0
Pereira	86.5	0.7
Cartagena de Indias	85.9	0.4
Riohacha	84.7	-0.6
Yopal	84.2	-0.9
Inírida	83.9	-1.2
Tunja	82.8	-1.8
San José del Guaviare	82.5	-1.9
Popayán	82.4	3.5
Villavicencio	79.9	1.2
Bogotá D.C	79.9	2.1
Santa Marta	78.7	1.1
Leticia	78.2	2.4
Mocoa	73.5	0.0
Puerto Carreño	72.4	-0.9
Quibdó	24.3	-45.8

Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.
 * Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
 Pr: 10.471 servidores de alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

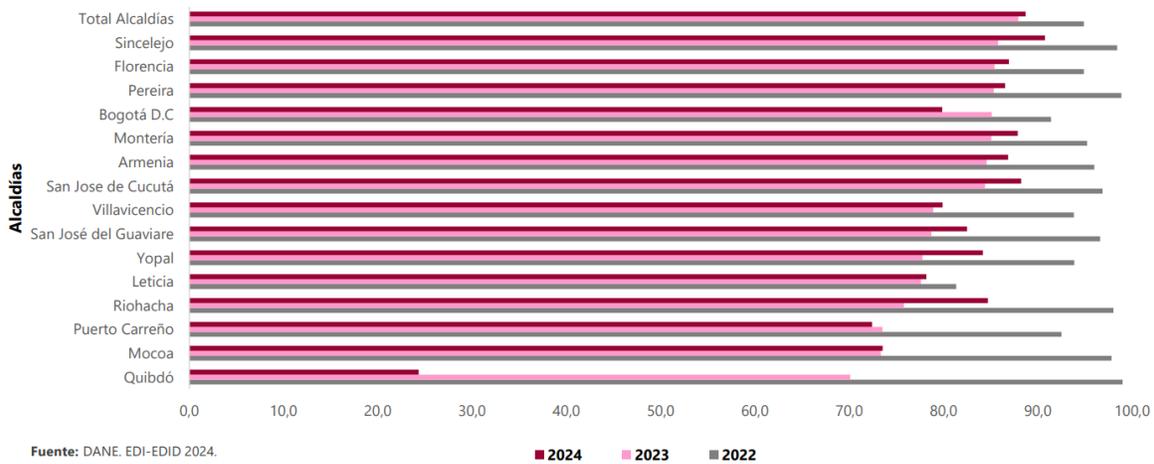
Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar
Comparativo 2024 – 2022 Total alcaldías



Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.
 • Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
 • Pr: 10.471 servidores de alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con recomendar su entidad como un buen lugar para trabajar
Comparativo 2024 – 2022 Total alcaldías

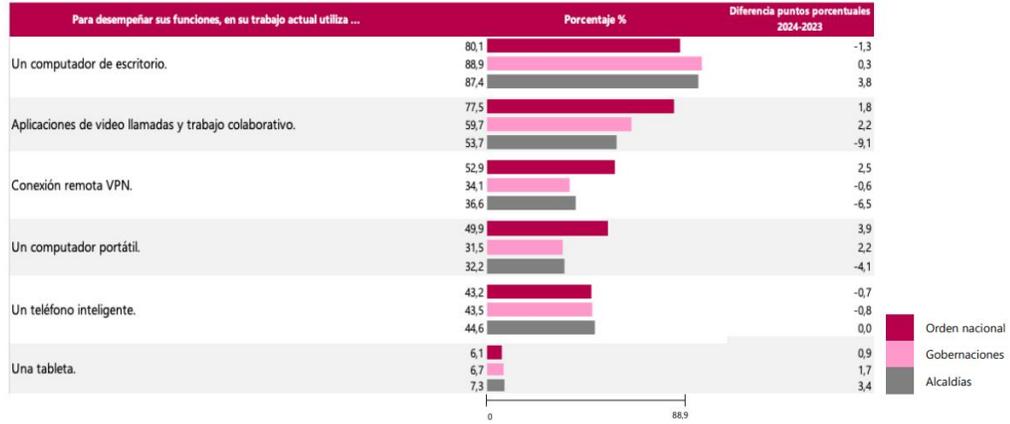


Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.
 • Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
 • Pr: 10.471 servidores de alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

Uso de Tecnología e Información

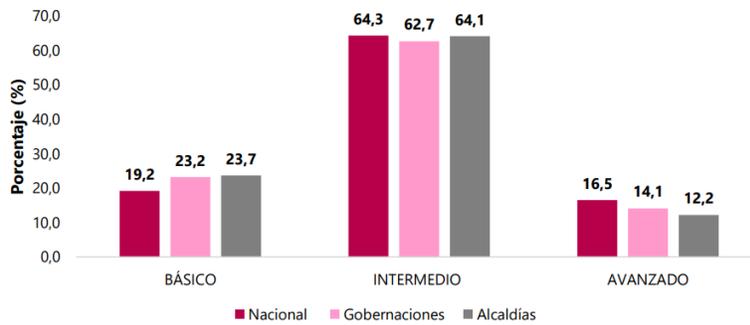
Porcentaje de servidores(as) que utiliza alguna de los siguientes implementos tecnológicos en el desempeño de sus funciones.
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024



Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.
 • Incluye respuesta Si.
 • Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

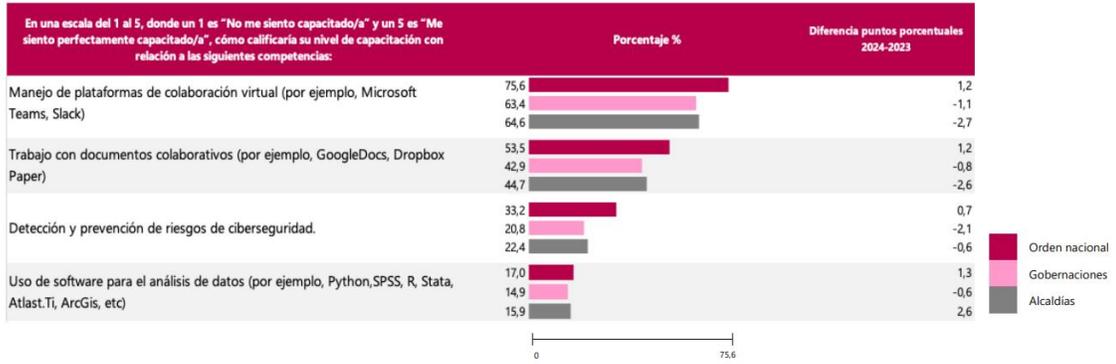
Porcentaje de servidores(as) según nivel de uso del computador necesario para realizar su trabajo actual
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024



Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.
 • Opción de respuesta única
 • Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías
 • BÁSICO: usar el computador para labores rutinarias normales como copiar o mover archivos/carpetas; buscar información en internet, ingresar datos o enviar y recibir correos electrónicos.
 • INTERMEDIO: elaborar documentos con procesadores de textos, utilizar fórmulas matemáticas en hojas de cálculo, crear presentaciones, o administrar redes sociales.
 • AVANZADO: desarrollar software, usar lenguajes de programación, usar software especializado, administrar bases de datos o mantener una red computacional compleja.

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que utiliza alguna de los siguientes implementos tecnológicos en el desempeño de sus funciones.
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024

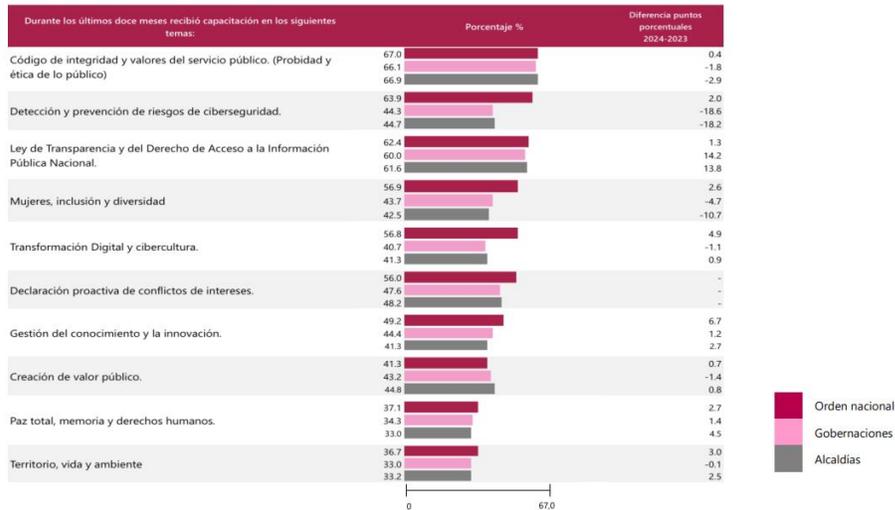


- Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.
- Incluye opciones de respuesta 4 y 5
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Gestión de la Entidad

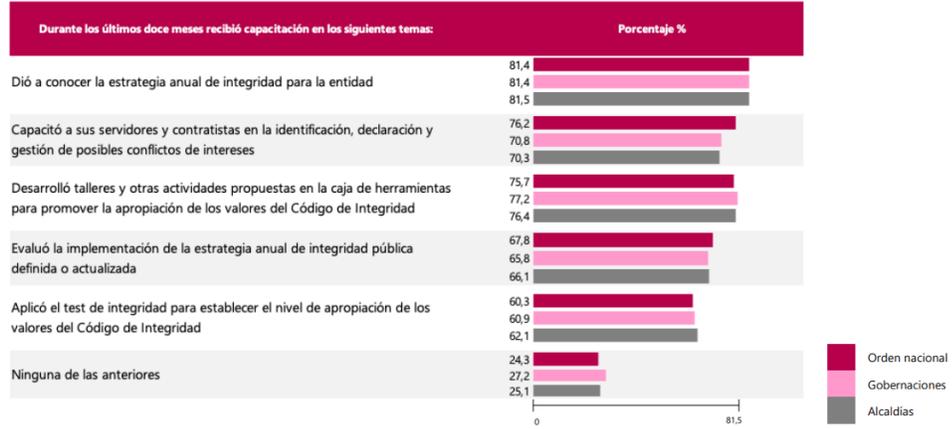
Porcentaje de servidores(as) que recibieron capacitación en los siguientes temas
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024



- Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.
- Incluye respuesta Si.
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que recibieron capacitación en los siguientes temas Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024

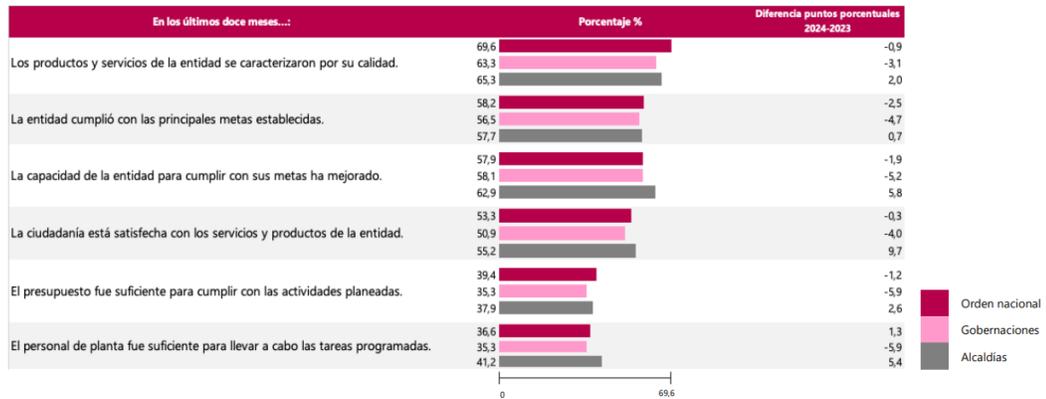


Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Incluye respuesta Si.
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre la gestión de la entidad Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024



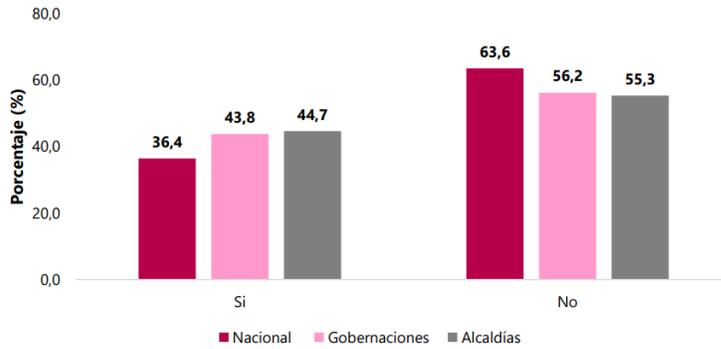
Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

Rendición de Cuentas

Porcentaje de servidores(as) que conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad en los últimos doce meses
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024



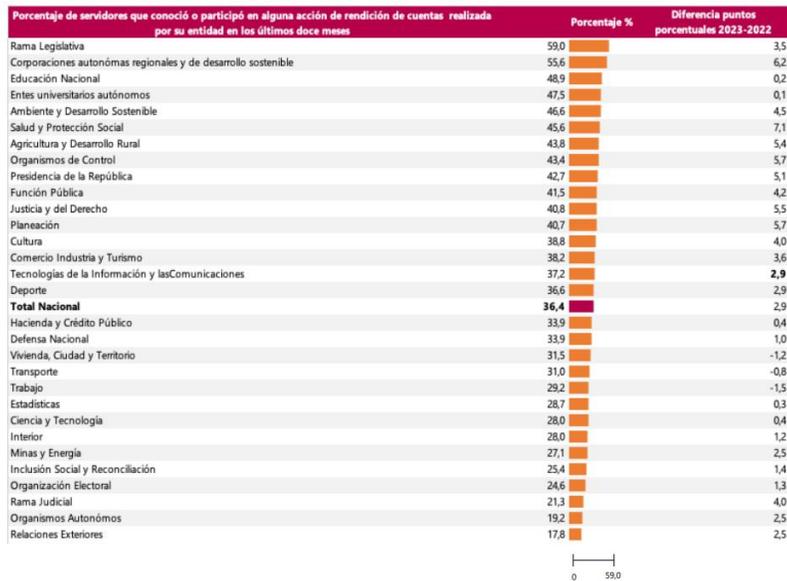
Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad en los últimos doce meses

Total orden nacional y sectores administrativos 2024



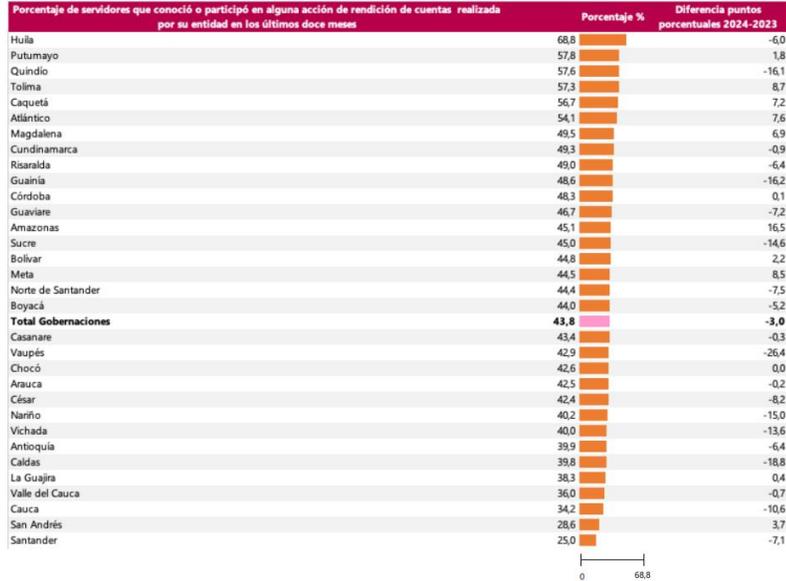
Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Incluye respuesta Si.
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) que conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad en los últimos doce meses

Total gobernaciones y entidades 2024

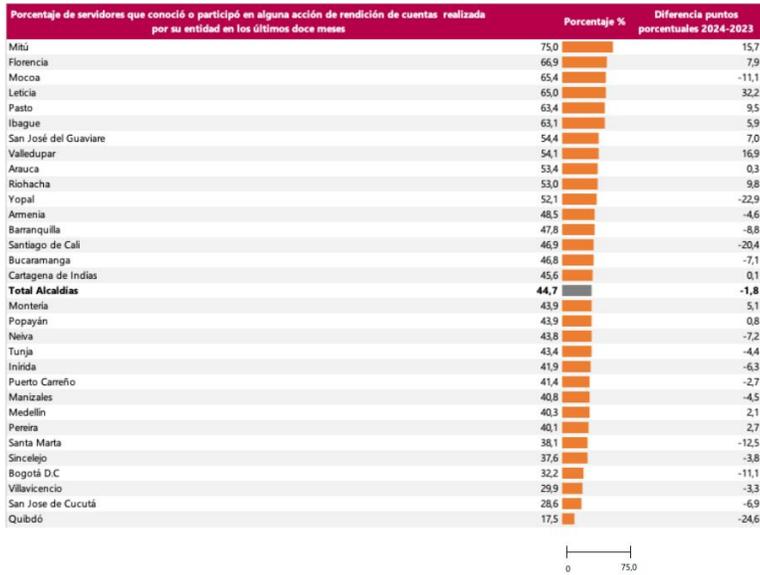


Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Incluye respuesta Si.
- Pr: 9.840 servidores de gobernaciones

Porcentaje de servidores(as) que conocieron o participaron en alguna acción de rendición de cuentas de su entidad en los últimos doce meses

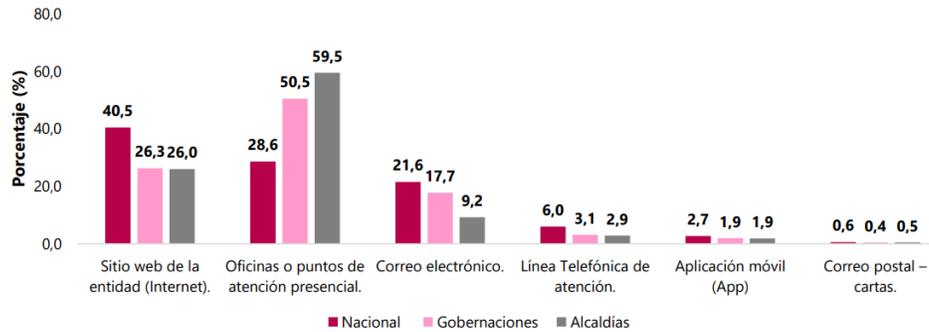
Total alcaldías y entidades 2024



Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Incluye respuesta Si.
- Pr: 10.471 servidores de alcaldías

Porcentaje de servidores(as) según el canal de atención que consideran es el preferido por la ciudadanía al momento de realizar un trámite o solicitar un servicio en su entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024

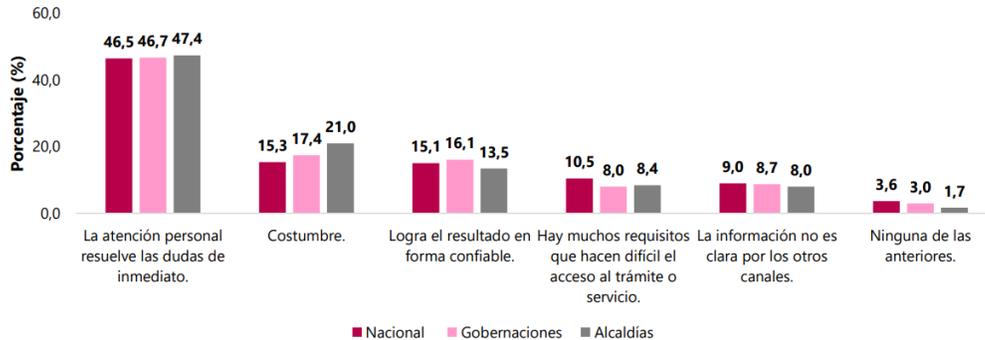


Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Opción de respuesta única.
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) según el canal de atención que consideran es el preferido por la ciudadanía al momento de realizar un trámite o solicitar un servicio en su entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024



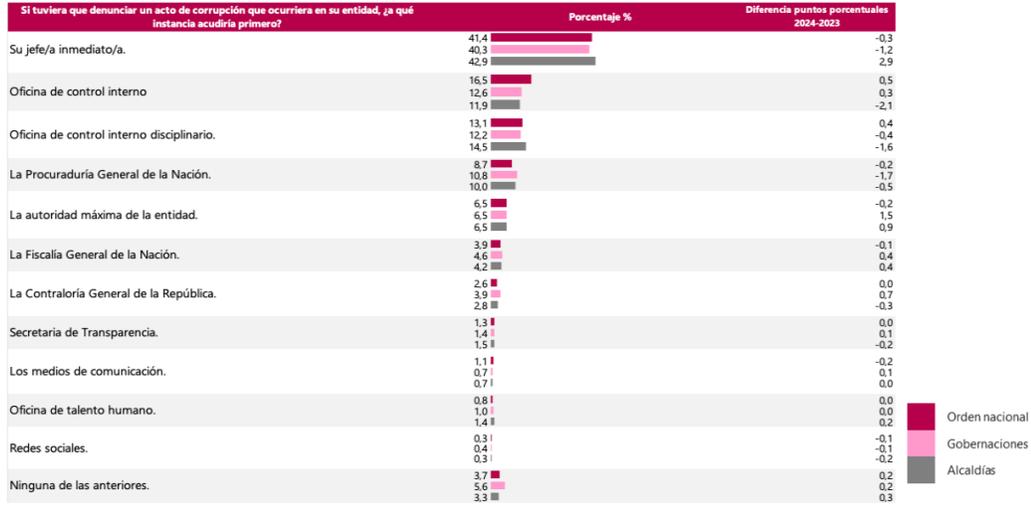
Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.

- Solo se incluyen a quienes respondieron considerar las Oficinas o puntos de atención presencial como el canal de atención preferido por los ciudadanos.
- Opción de respuesta única.
- Pr: 18.742 servidores del orden nacional; 4.972 gobernaciones, 6.235 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Prevención de prácticas irregulares

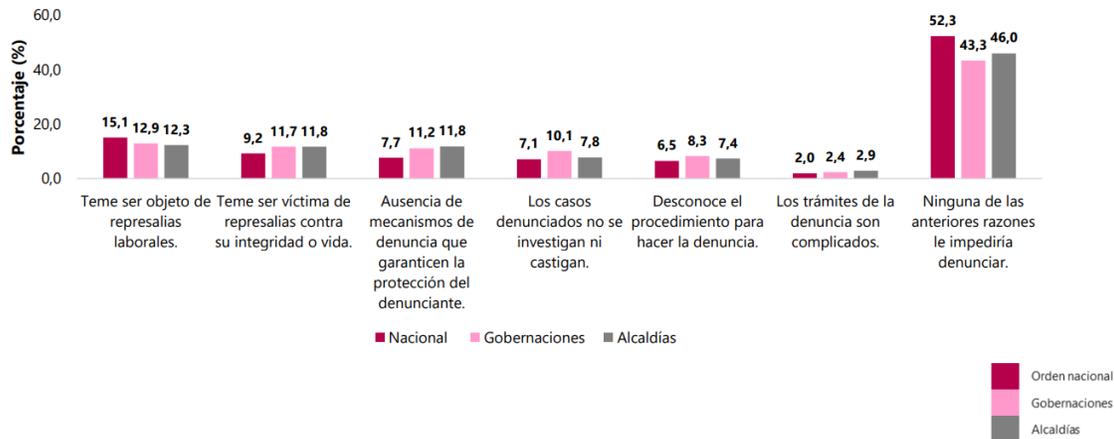
Porcentaje de servidores(as) según factores que más influyen para que se presenten prácticas irregulares en la administración pública Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024



Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.
 • Opción de respuesta única.
 • Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

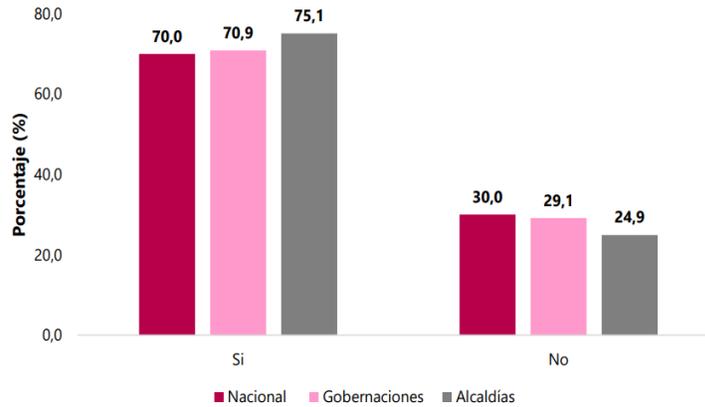
Porcentaje de servidores(as) según razones por las cuales no denunciaría un caso de corrupción que se presentará en su entidad Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024



Fuente: DANE, EDI-EDID 2024.
 • Opción de respuesta única.
 • Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) según si solicitaría medidas de protección en caso de tener que reportar un caso de corrupción Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024

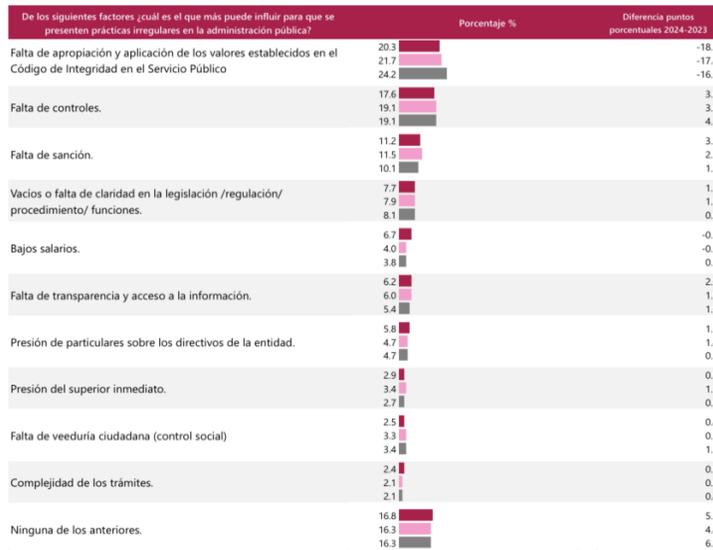


Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Opción de respuesta única.
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías

DIMPE – GIT Capital Social

Porcentaje de servidores(as) según a quien acudiría primero en caso de tener que denunciar un caso de corrupción Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2024



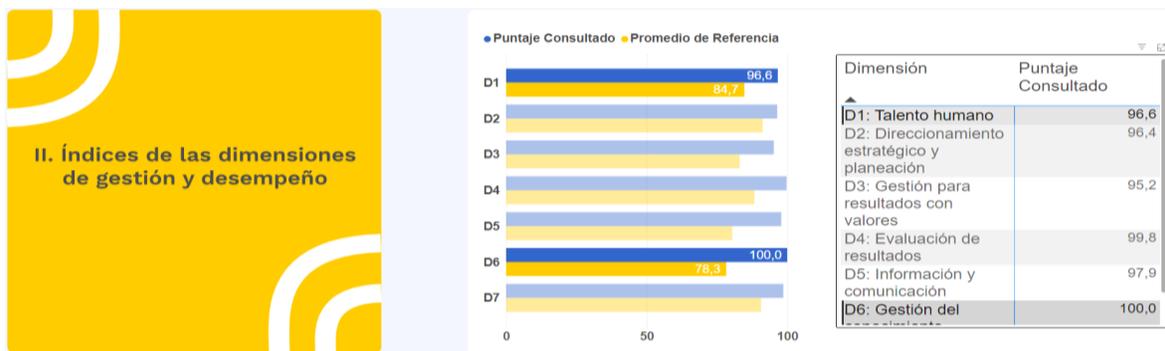
Fuente: DANE. EDI-EDID 2024.

- Opción de respuesta única.
- Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones, 10.471 alcaldías

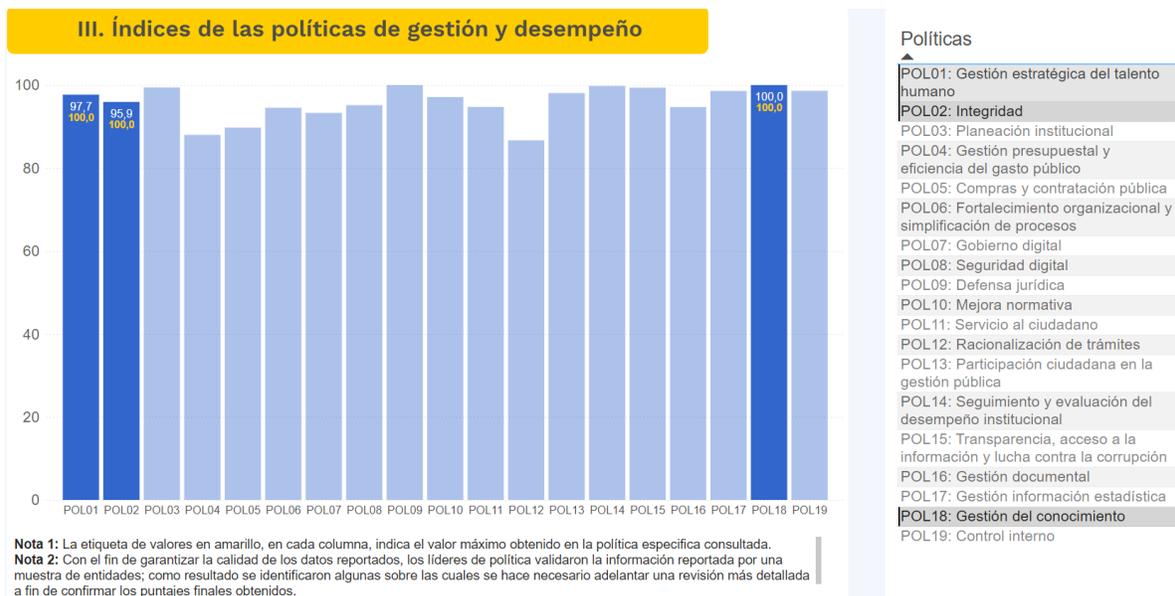
DIMPE – GIT Capital Social

5.4 Resultados desempeño institucional MIPG

5.4.1 Resultados Generales MIPG - MSPS

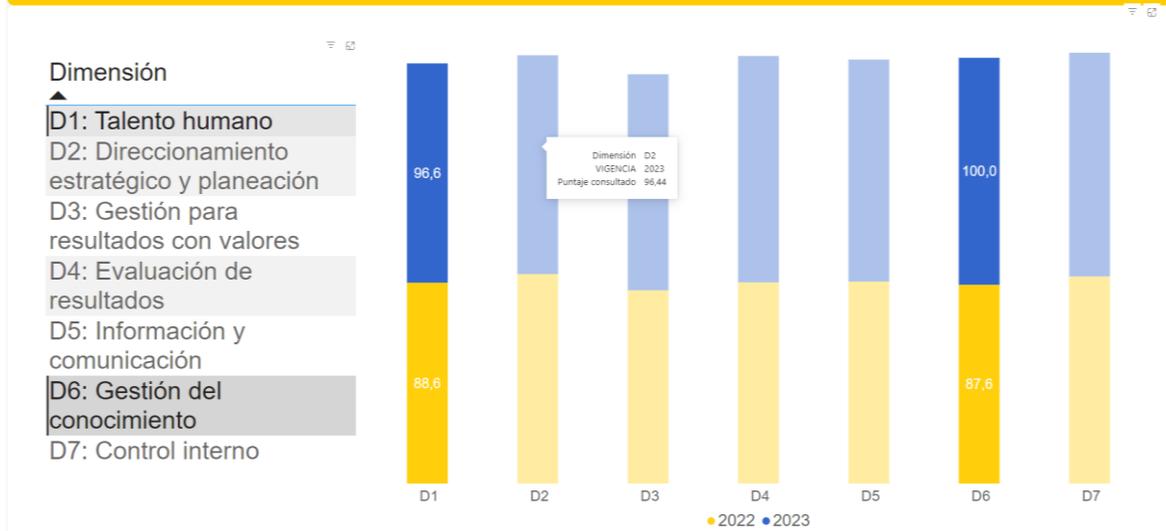


Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>



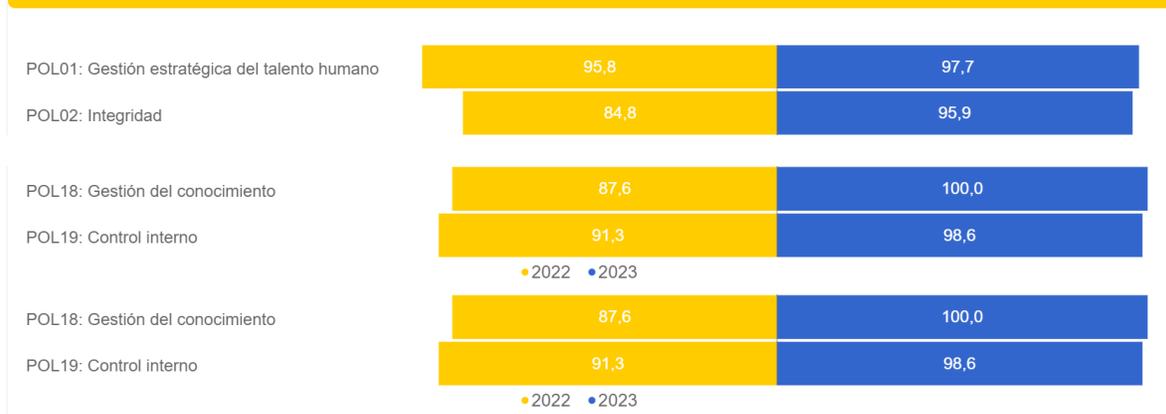
Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



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

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



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

5.4.2 Acciones de Mejora en Talento Humano

A continuación, se muestran las acciones de mejora establecidas en los temas inherentes a la gestión del talento humano, gestión del conocimiento e integridad.

ACCIONES PARA EL MANTENIMIENTO / FORTALECIMIENTO				
ACCIÓN	RESPONSABLE DE LA EJECUCION DE LAS ACCIONES	PRODUCTO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN
Verificar en la planta de personal si existen servidores de carrera que puedan ocupar dichos empleos en encargo o comisión por solicitud del nominador de la entidad.	Subdirección del Talento Humano	Estudio de encargo por solicitud	Cuando se requiera	31/12/2024
Identificar y documentar las razones del retiro y realizar el análisis de las causas del retiro.	Subdirección del Talento Humano	GTHF71 Entrevista de retiro	1/09/2024	31/12/2024
Propiciar y promover condiciones para la adecuación a su nueva etapa de vida	Subdirección del Talento Humano	Programa de orientación al retiro de pre pensionados Actividades para pensionados	1/09/2024	31/12/2024
Brindar el apoyo necesario en los trámites propios y legalización de entregas a que haya lugar, así como poner a disposición del exservidor una entrevista de retiro para que en ella se plasme su percepción frente a la experiencia vivida durante el tiempo de vinculación y cada anualidad con ocasión del cumpleaños del Ministerio, se hacen reconocimientos por trayectoria laboral y agradecimientos por los servicios prestados.	Subdirección del Talento Humano	GTHF49 Formato de cumplimiento de entrega para el retiro de servidores públicos GTHF71 Entrevista de retiro Reconocimiento a la trayectoria	1/09/2024	31/12/2024
Construir el Plan Estratégico de Talento Humano teniendo en cuenta los resultados de las encuestas desarrolladas por la Subdirección de Gestión del Talento Humano y presentar sus resultados al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Subdirección del Talento Humano	Plan estratégico de talento humano Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño	1/09/2024	31/12/2024
Realizar autodiagnóstico de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano	Subdirección del Talento Humano	Matriz autodiagnóstico de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano	1/09/2024	31/12/2024

Incluir la inducción virtual a través del curso dispuesto por Función Pública, virtual con la ESAP y en la inducción interna de Minsalud también se incluirá temática de Gestión del Conocimiento e Innovación.	Subdirección del Talento Humano	Resultados de inducciones de gerentes públicos	1/09/2024	30/06/2024
Fortalecer la inducción y reinducción a través del mecanismo dispuesto por la entidad, incluyendo las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.	Subdirección del Talento Humano	Actualización en SaludNet de la inducción y reinducción para servidores públicos y contratistas. Informe de inducción y reinducción anual	1/09/2024	30/06/2024
Inclusión en eventos masivos de actividades de divulgación o pedagógicas relacionados con el Código de Integridad	Subdirección del Talento Humano	Eventos relacionados con el código de integridad y listados de asistencia de los mismos	1/09/2024	31/12/2024
Utilizar otros informes o estudios (Encuesta de percepción del Desempeño Institucional del Departamento Nacional de Estadística - DANE, para la evaluación del estado de la política de integridad.	Subdirección del Talento Humano	Evaluación del estado de la política de integridad.	1/09/2024	31/12/2024
Tener en cuenta las declaraciones de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar la Declaración de situaciones de conflicto de intereses	Subdirección del Talento Humano	Actualización del Formato GTHF53 Declaración de situaciones de conflicto de intereses	1/09/2024	31/12/2024
Establecer el mecanismo de verificación del registro de información en el aplicativo por la integridad para los contratistas (Antes, durante y al término de la prestación del servicio)	Subdirección del Talento Humano	Mecanismo de verificación del registro de información en el aplicativo por la integridad para los contratistas	1/09/2024	31/12/2024

5.5 Diagnóstico de necesidades del Programa de Talento Humano

El presente diagnóstico de necesidades del programa de Talento Humano “Entorno Laboral Saludable Sostenible” es el resultado de la aplicación de la encuesta cuyo objeto es identificar las necesidades y expectativas de las estrategias de Ministerio en familia, hábitos saludables, planeta saludable, gestión de incentivos estímulos y reconocimientos, formación y capacitación, seguridad y salud en el trabajo, integridad, gestión del conocimiento e innovación, como parte de insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano 2025

Metodología

La encuesta identificó información y necesidades de las siguientes estrategias: hábitos saludables, formación y capacitación, Ministerio en familia, seguridad y salud en el trabajo, gestión de incentivos estímulos y reconocimientos, planeta saludable; adicionalmente, incorporó el componente de integridad y gestión del Conocimiento.

El instrumento se publicó a través de “El Saludable” y se aplicó entre los meses de octubre y noviembre.

Caracterización

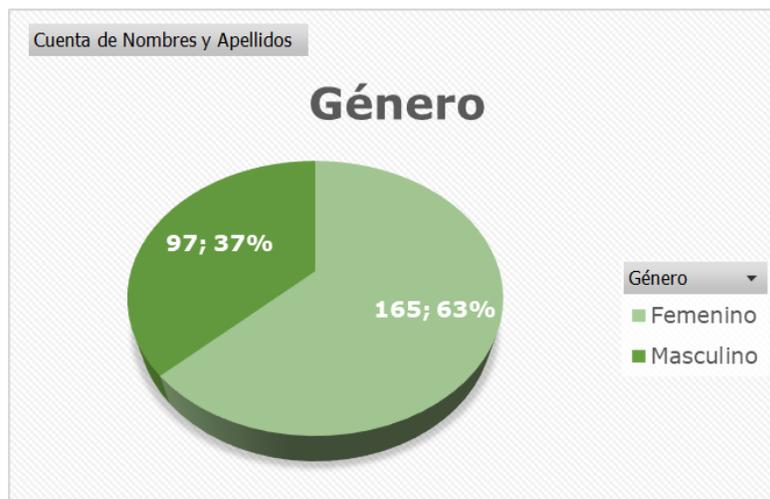
Producto de las encuestas aplicadas, se tienen los siguientes datos sociodemográficos para incluirlos en los análisis de los temas y en las diferentes poblaciones. Esta encuesta fue aplicada desde octubre de 2024, teniendo en cuenta los siguientes datos:

Figura 1. Grupos de edad



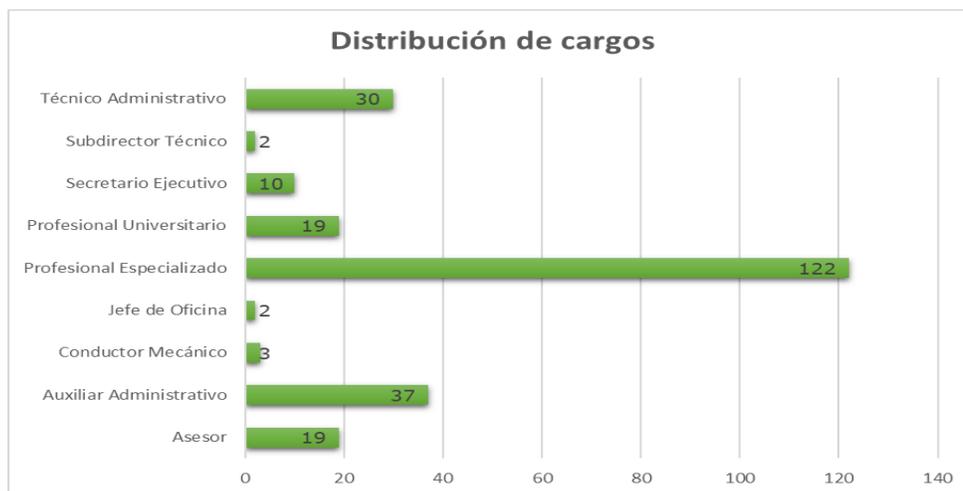
(Figura 1) La tendencia principal se concentra en el rango de edad de 38 a 47 años, seguido de las edades comprendidas entre los 30 a los 39 años, por lo tanto, se puede analizar que de los programas serán participantes la mayoría de personas en estos rangos, entonces la educación y programas de bienestar han de contener metodologías para adultos (Andragogía).

Figura 2. Género



(Figura 2) Una proporción alta del género femenino aportó su información para el desarrollo del presente Plan Institucional. Con base en los ejes temáticos, esto puede considerarse como un insumo clave en el diseño de las estrategias formativas.

Figura 3. Distribución de cargos



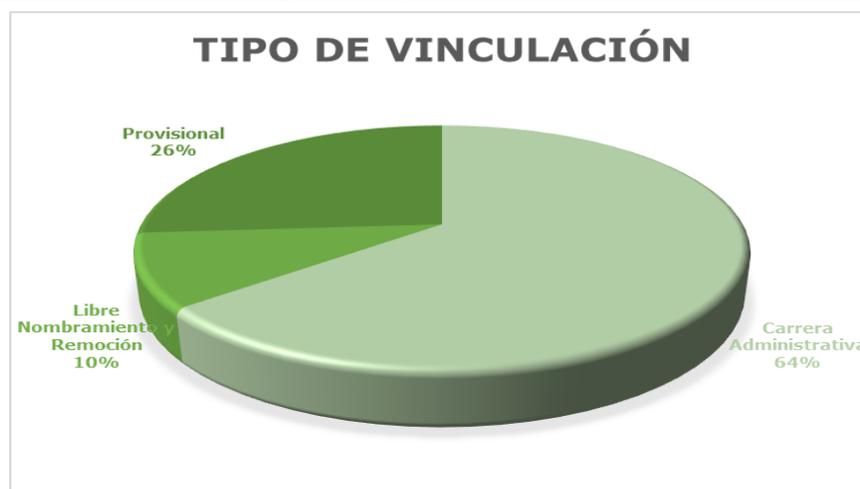
(Figura 3) Los cargos “Profesional especializado”, “Técnico Administrativo” y “Auxiliar administrativo”, fueron los de mayor frecuencia de respuesta para la información de necesidades, por lo tanto, los programas han de contener gran nivel de diseño y tecnicismo para satisfacer el nivel de los participantes.

Figura 4. Lugar de vivienda



(Figura 4) Un amplio porcentaje (89%) del personal que respondió la encuesta y plasmó sus necesidades y requerimientos de capacitación viven en Bogotá. Esto se puede tener en cuenta para establecer la modalidad presencial, mixta o virtual autónoma, según sean los casos.

Figura 5. Tipo de Vinculación



(Figura 5) Las personas del tipo de vinculación “Carrera administrativa”, participaron en mayor medida. El grupo de “Provisionales” también muestra una tendencia amplia en la participación y aporte de la información de la encuesta.

Resultados de la encuesta

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

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

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

De los 267 encuestados se evidencia que el 87 % que equivale a 231 personas de la población de Servidores Públicos y Contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social, conoce las actividades de las Estrategias Hábitos Saludables, Gestión de Incentivos, Estímulos y Reconocimientos, Planeta Saludable y Ministerio en Familia, el 13 % con 36 personas mencionan no conocer las actividades.



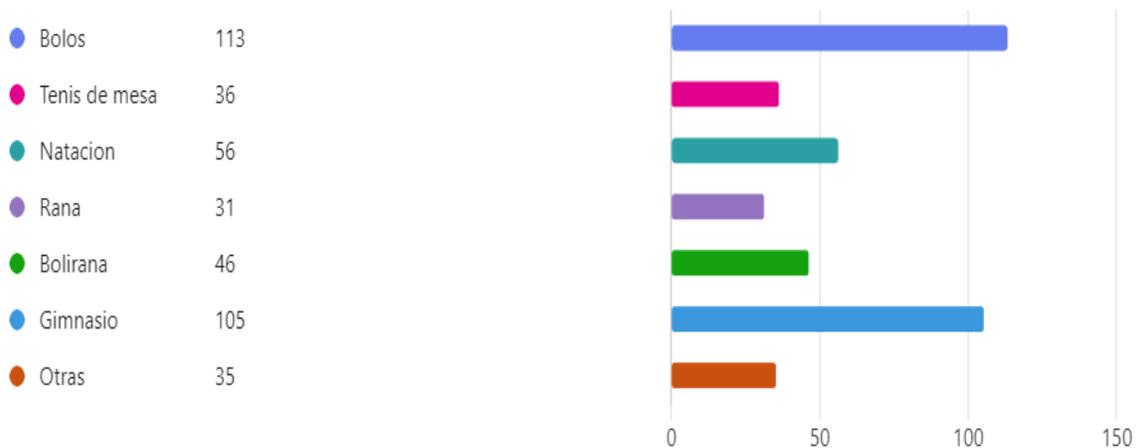
¿Le gustaría participar de las actividades y/o torneos deportivos que se realizan al interior de la entidad?

Frente a la pregunta ¿Le gustaría participar de actividades y/o torneos deportivos que se realizan al interior de la entidad Se evidencia que el 73 % equivalente a 196 personas, les interesa y les gustaría participar en actividades deportivas, y un 27 % equivalente a 71 personas no le interesan los deportes.



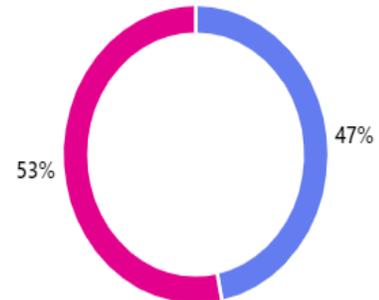
Seleccione cuales

Según el análisis de nuestra encuesta los intereses deportivos de los 196 servidores públicos y contratistas frente a temas deportivos está dividido, podemos ver que las actividades de mayor agrado son: Bolos con 113 personas equivale al 27% de los encuestados, gimnasio con 105 personas equivale al 25% de los encuestados. Estos resultados evidencian que más de la mitad de la población está interesada en estas actividades, también les importa natación, rana, boli rana, tenis de mesa y otros como baloncesto, futbol, voleibol, con un promedio del 9.6 % de personas encuestadas afirman que les gustan estas actividades.



¿Le gustaría participar de los Juegos de Integración de la función pública?

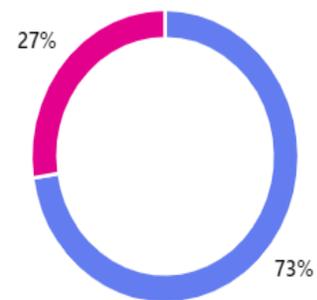
● Sí	125
● No	142



Analizando los datos de esta pregunta 142 de los encuestados, los cuales representan el 53 % no tienen la intención de participar y representar al Ministerio en ninguna justa deportiva en los juegos de función pública. 125 de los encuestados, los cuales representan el 47% tienen la intención de participar en las diferentes disciplinas deportivas de los juegos de la función pública en el 2025.

¿Le gustaría participar de actividades artísticas y/o culturales?

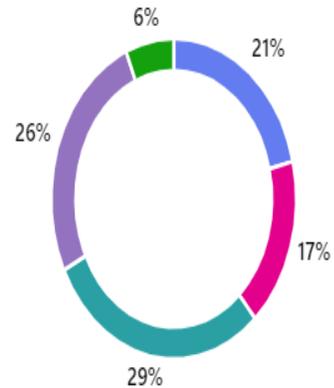
● Sí	194
● No	73



Referente a la pregunta de actividades artísticas y culturales de los 267 encuestados se evidencia que el 73 % que equivale a 194 personas de la población de Servidores Públicos y Contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social, les gustaría participar de las actividades, por otro lado, el 27 % con 73 personas mencionan no tener interés en participar.

Si su respuesta es sí, seleccione cuales:

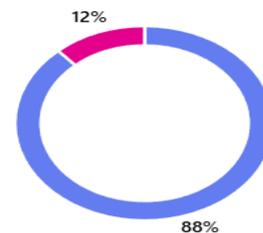
● Cine foros	90
● Danzas	73
● Visita a museos	124
● Taller de artes y/o manualidades	110
● Otras	27



Según el análisis de nuestra encuesta los intereses en actividades artísticas y/o culturales de los servidores públicos y contratistas se observa que las actividades de mayor agrado son: Visitas a museos con 124 personas representan el 29 %, tienen la intención de visitas a museos, con 110 personas el 26% están interesadas en participar en talleres de artes y manualidades, 90 personas el 21% están interesadas en participar en cine foros, 73 personas el 17% están interesadas en participar en danza, 27 personas el 6 % están interesadas en participar en otro tipo de actividades.

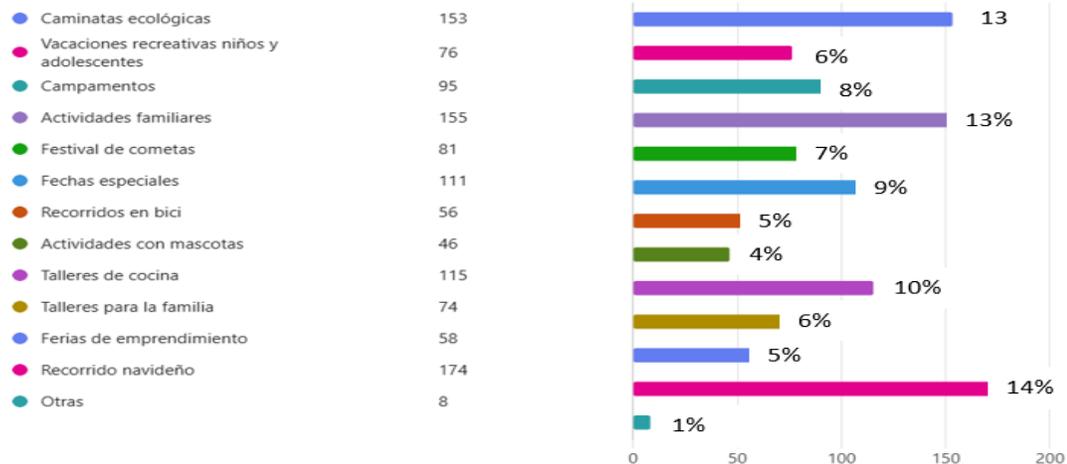
¿Le gustaría participar de actividades recreativas y/o vacacionales?

● Si	236
● No	31



Según el análisis de nuestra encuesta se evidencia que 236 contestaron que sí están interesadas en participar de actividades recreativas y/ o culturales. Esto equivale al 38% de los encuestados que contestaron esta pregunta. 31 personas contestaron que no están interesados en participar de estas actividades. Esto equivale al 12% de las personas encuestadas.

Si su respuesta es sí, seleccione cuales:

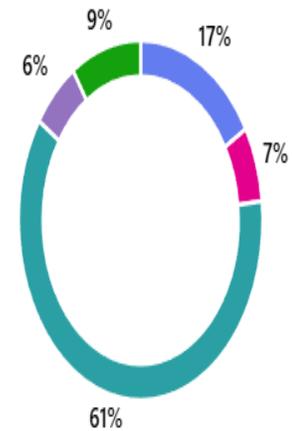


De acuerdo al gráfico que antecede se evidencia lo siguiente:

- De las 267 personas encuestadas, 153 dijeron estar interesadas en participar en caminatas ecológicas. Esto equivale al 13% de los encuestados.
- 76 personas contestaron que les gustaría participar de vacaciones recreativas niños y adolescentes, equivale al 6% de los encuestados.
- 95 personas contestaron que les gustaría participar en campamentos, esto equivale al 8% de los encuestados.
- 155 personas contestaron que les gustaría participar de actividades familiares, esto equivale al 13% de los encuestados.
- 81 personas contestaron que les gustaría participar de festival de cometas, esto equivale al 7% de los encuestados.
- 111 personas contestaron que les gustaría participar en actividades de fechas especiales. Esto equivale al 9% de los encuestados.
- 56 personas contestaron que les gustaría participar en actividades de recorridos en bicicleta. Esto equivale al 5% de los encuestados.
- 46 personas contestaron que les gustaría participar en actividades con sus mascotas. Esto equivale al 4% de los encuestados.
- 115 personas contestaron que les gustaría participar en actividades como talleres de cocina. Esto equivale al 10% de los encuestados.
- Ferias de emprendimiento, 58 respuestas, 5%
- 174 personas contestaron que les gustaría participar en actividades como recorrido navideño. Esto equivale al 14% de los encuestados.
- Otras actividades, 8 respuestas. Equivale al 1% de los encuestados.

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

● Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo.	39
● Participar en actividades que propicien el aprendizaje.	16
● Relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones.	144
● Buscar el bienestar propio.	15
● Socializar y conocer otras personas de la entidad.	22

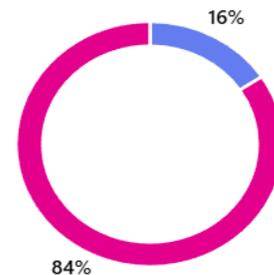


Teniendo en cuenta lo respondido por los 267 encuestados, se obtiene:

- Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo. 39 respuestas. Equivale al 17% de los encuestados.
- Participar en actividades que propicien el aprendizaje. 16 respuestas, equivale 7% de los encuestados.
- Relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones. 144 respuestas, Equivale al 61% de los encuestados.
- Buscar el bienestar propio. 15 respuestas. Equivale al 6% de los encuestados.
- Socializar y conocer otras personas de la entidad. 22 respuestas. Equivale al 9% de los encuestados

¿Usted se encuentra en status pensionado o pre pensionado?

● Sí	42
● No	225

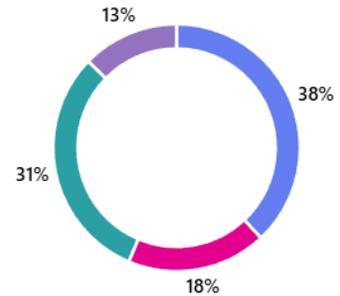


De los 267 encuestados, 42 respuestas dijeron estar en estatus de pre pensionado. Esto equivale al 16% de los encuestados.

Por otra parte, 225 personas encuestadas dijeron no estar en ese estatus. Esto equivale al 84% de los encuestados.

¿Qué tipo de actividades sugiere para el desarrollo del programa de orientación al retiro?

● Charlas informativas sobre el trámite pensional	27
● Conferencias Motivacionales	13
● Actividad de integración /Salida Recreativa	22
● Otras	9

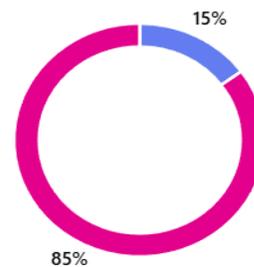


De acuerdo a la gráfica podemos observar lo siguiente:

- Charlas informativas sobre el trámite pensional, 27 respuestas, esto equivale al 38% de los encuestados.
- Conferencias Motivacionales, 13 respuestas, que equivale al 18% de los encuestados.
- Actividad de integración /Salida Recreativa, 22 respuestas, esto equivale al 31% de los encuestados.
- Otras, 9 respuestas, equivale al 13% de los encuestados.

¿Se ha beneficiado de los convenios del programa Servimos promocionados en el Ministerio? (Descuentos en: Centro Dermatológico Federico Lleras, becas, recreación, cultura, deporte)

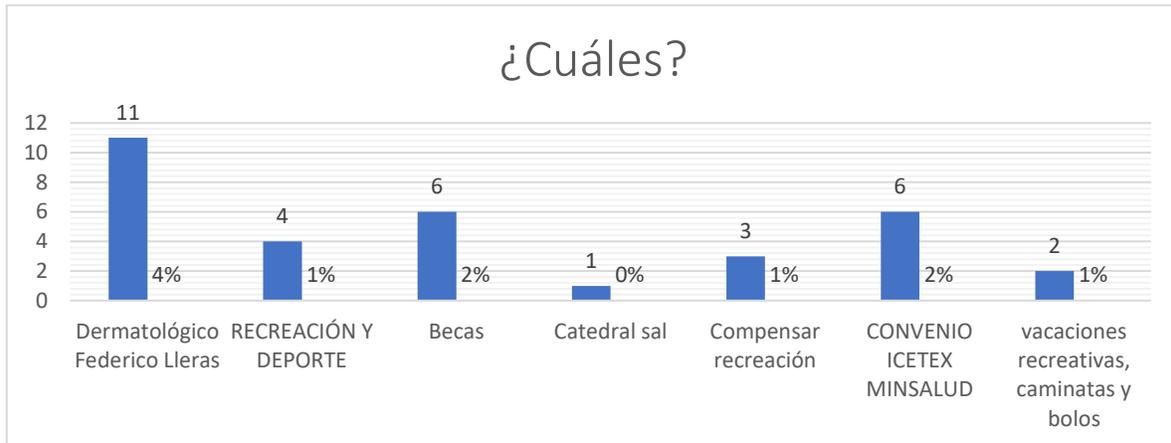
● Si	40
● No	227



En la gráfica anterior podemos evidenciar que 40 personas contestaron que sí se han beneficiado de los programas promocionados en el Ministerio. Esto equivale al 15% de los encuestados.

De otra parte, 227 personas contestaron que no se han beneficiado de estos programas. Equivale al 85 % de los encuestados.

¿Cuáles?



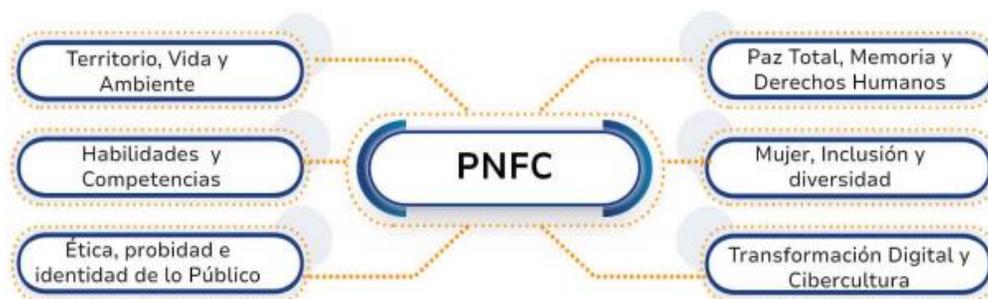
De acuerdo a la tabulación realizada se evidencia que 11 personas contestaron que se han beneficiado en el centro dermatológico Federico Lleras Acosta. Esto equivale al 4% de los encuestados que respondieron esta pregunta. Recreación y deporte obtuvimos 4 respuestas. Esto equivale al 1% de los encuestados. Con relación a las becas, obtuvimos 6 respuestas, que equivale al 2% de los encuestados. Catedral de sal, obtuvimos 1 respuesta. 3 personas contestaron que se beneficiaron de Compensar recreación. Equivale al 1% de los encuestados. Convenio Icetex Minsalud, obtuvimos 6 respuestas, esto equivale al 2% de los encuestados. En cuanto a vacaciones recreativas, obtuvimos un total de 2 respuestas. Equivalente al 1% de los encuestados.

Estrategia de formación y capacitación

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ORIGINADAS EXTERNAMENTE

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030: Ejes temáticos

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 (PNFC 2020 – 2030), establece los siguientes 6 ejes temáticos priorizados



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030



Según lo anterior, se analizaron las temáticas contenidas en estos ejes, y se determinó priorizar para incluir en el PIC 2025, las siguientes capacitaciones:

1. Paz total, Memoria y Derechos Humanos
 - ✓ Construcción de paz
 - ✓ Resolución/mitigación de conflictos
2. Territorio, Vida y Ambiente
 - ✓ Cambio climático
 - ✓ Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial
3. Mujeres, Inclusión y Diversidad
 - ✓ Violencias basadas en género
 - ✓ Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
4. Transformación Digital y Cibercultura
 - ✓ Apropiación y uso de la tecnología
 - ✓ Cibercultura
5. Probidad, Ética e identidad de lo público
 - ✓ Participación ciudadana y rendición de cuentas
 - ✓ Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción
6. Habilidades y Competencias
 - ✓ Competencias comportamentales del decreto 815 de 2018
 - ✓ Gestión del desarrollo de las personas

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, los anteriores ejes temáticos priorizados, presentan de forma detallada los contenidos que los conforman; por lo tanto, dentro de los temas del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud, se incluirán algunos de estos contenidos.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030: Criterios generales para la definición de los campos de formación, capacitación e inducción para directivas y directivos públicos.

(...) En el marco de los objetivos expuestos, en función de los ámbitos centrales sobre los cuales recaen las acciones y los enfoques que debe guiar la formación, capacitación e inducción de las y los altos directivos públicos se establecen los siguientes campos de intervención. (...)



- *Gobierno y dispositivos institucionales: el Gobierno se define como el Estado en acción y la acción del estado se concreta a través de la planeación, administración, el control y seguimiento a las políticas públicas y sobre los dispositivos institucionales- organizacionales necesarios para implementarlas.*
- *Gobierno, planes de desarrollo, públicas y territorio: la acción del Gobierno se desarrolla a través del conjunto de las políticas públicas priorizadas a través del Plan de Desarrollo Nacional y los Planes de Desarrollo Territorial –Gobernaciones y Municipios– aprobados vigentes. Igualmente, a través de la territorialización de las políticas públicas y planes de sectoriales que habilita la Constitución Política Nacional y las que están incluida en la legislación vigente.*
- *Ramas del poder público legislativa, judicial, organismos de control y organización electoral: además, de los directivos y asuntos del gobierno, hacen parte de los campos de formación los directivos y los asuntos, dispositivos institucionales asociados con la gestión legislativa, judicial, control y lectoral.*

El tema o contenido específico de la anterior temática será tenido en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación enfocado a los Gerentes públicos de Minsalud.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - FURAG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través del Formulario único de Reporte de Avances de Gestión, evalúa si: *“La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre: (...)*

- a Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social*
- b. El código de integridad, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.*
- c. Transparencia y derecho de acceso a la información pública*
- d. Política de servicio al ciudadano*
- e. Temas de archivo y gestión documental*
- f. Seguridad digital*
- g. La generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística*
- h. Temas de género*
- I. Curso lenguaje claro DNP”*

El tema o contenido específico de la anterior temática será tenido en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – Curso de MIPG

En el marco del MIPG, *“El Departamento Administrativo de la Función Pública tiene el gusto de presentar a todos los servidores públicos, y a la ciudadanía en general, el curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual tiene como fin facilitar la*



comprensión e implementación del modelo en las entidades del orden nacional y territorial, teniendo en cuenta que la gestión institucional es la palanca que permite a las entidades y organismos públicos orientar su desempeño a resultados efectivos que satisfagan las necesidades y resuelvan los problemas de los ciudadanos. El curso se estructura a través de 8 módulos (uno introductorio, obligatorio para todos los servidores públicos- y los 7 módulos que desarrollan cada una de las dimensiones de MIPG)”.

El tema o contenido específico de la anterior temática será tenido en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: Código de Integridad y Conflicto de Intereses.

La Ley 2016 de 2020 - Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones, señala: *“La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial v en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo”. (...)*

El Código de Integridad de Minsalud tiene los siguientes valores, que se deben apropiar, aplicar y evaluar:



Valores Minsalud

El tema o contenido específico de la anterior temática “Código de Integridad” será tenido en cuenta dentro del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud.

En el marco de la Circular No. 100-003–2024 de función pública cuyo propósito es *“solicitud inclusión en planes institucionales de formación y capacitación del cumplimiento de los acuerdos de paz, las recomendaciones de la comisión de la verdad y las sanciones restaurativas de la jurisdicción especial para la paz”* enmarcado en el *“Eje número 1”, la paz total, la memoria y los derechos humanos*”. La entidad incluirá dentro del plan institucional de capacitación temas alineados a la paz generando espacios de reflexión y actualización.

Se tendrán en cuenta las jornadas de formación y capacitación que sean emitidas por directivas presidenciales o por gobiernos locales.



NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ORIGINADAS INTERNAMENTE

El Ministerio de Salud y Protección Social contemplará lo establecido en el artículo 11 del Decreto 1567 de 1998, que, respecto a las obligaciones de las entidades, cita:

“a) Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;

b) Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional”.

Así mismo, considera lo dispuesto en el artículo 2.2.9.1. del Decreto 1567 de 1998, que, respecto a las obligaciones de las entidades, cita:

“Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”.

Necesidades de capacitación Minsalud.

De acuerdo con los diferentes enfoques en cuanto a la recolección, análisis y posterior consolidación de la información, se proponen tres tipos de categorías para la clasificación de las necesidades de capacitación, de acuerdo con su grado de relevancia con los objetivos del PIC, con la prioridad organizacional y también por el grado de misionalidad, es decir, su relación con las funciones y elementos constitutivos, estratégicos y organizacionales del Ministerio. Sin embargo, toda la información obtenida desde los diferentes mecanismos e instrumentos es de suma importancia para los objetivos del presente Plan Institucional y se contemplará en las instancias o en los momentos en que llegasen a ser considerados a través de requerimientos o de acuerdo con los diseños de contenidos de cada escenario de capacitación. En este sentido, se proponen tres tipos de necesidades que ayudan al diseño final de las temáticas del presente PIC 2025:

1. Necesidades prioritarias: Son aquellas temáticas de mayor demanda y que obtuvieron indicadores de frecuencia altos en la encuesta diagnóstica de necesidades. Se relacionan con aspectos contemplados en la misión y visión del ministerio, manual de funciones, grupos de trabajo, normatividad institucional, en las actividades laborales en donde se requieren fortalecer las habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes de los funcionarios. Son necesidades que ayudan a identificar mejoras en el desempeño laboral de los Servidores (as) Públicos (as) y que permiten una mejor adaptación en el entorno laboral encaminados al Fortalecimiento en los planes y metas institucionales, mejora de indicadores y sentido de pertenecía con la entidad.

2. Necesidades complementarias: Son el tipo de necesidades que hacen parte también de las diferentes labores y que en ocasiones contemplan aspectos misionales, teniendo como

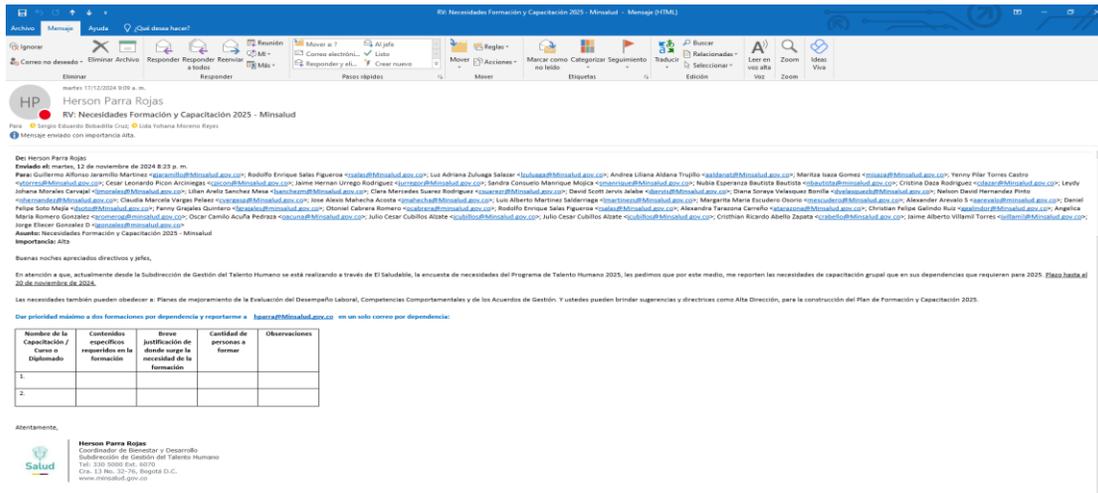
referente que su demanda no es tan alta y cuyas temáticas pueden contemplarse como subtemas o subcategorías que ayudan a consolidar el Plan Institucional de Capacitación.

3. Necesidades esporádicas/residuales: Son solicitudes que responden a visiones particulares de una dependencia, donde la demanda es relativamente baja y cuya especificidad técnica responde a temáticas que guardan escasa o nula relación con los objetivos del PIC o del ministerio. Estas necesidades podrán ser tenidas en cuenta como subtemas o en el caso que ameriten, como temas principales de solicitudes específicas, de acuerdo con el grado de importancia que se llegase a presentar.

A través de la técnica cualitativa del análisis de contenido, se revisaron las diferentes solicitudes comprendidas en temas, títulos de cursos o programas de formación, análisis de carencias de las dependencias y/o información sugerida como necesidad de capacitación. Luego, se ajustaron las categorías con base en el análisis cuantitativo de frecuencias para de esta manera establecer los temas principales con los cuales se buscará el cumplimiento de los objetivos del PIC.

Una vez se tienen estas referencias conceptuales y metodológicas para el análisis de la información, se identificaron las siguientes necesidades de capacitación para el año 2025, utilizando los siguientes medios para este fin:

1. Consulta a Directivos y Grupos de valor: Como primera medida, para la identificación interna de necesidades de capacitación se envió un correo electrónico a los directivos y a los integrantes de la Comisión de Personal y demás comités, el 12 de noviembre de 2024, en el que se solicitó informar las necesidades de capacitación requeridas (ver imagen):

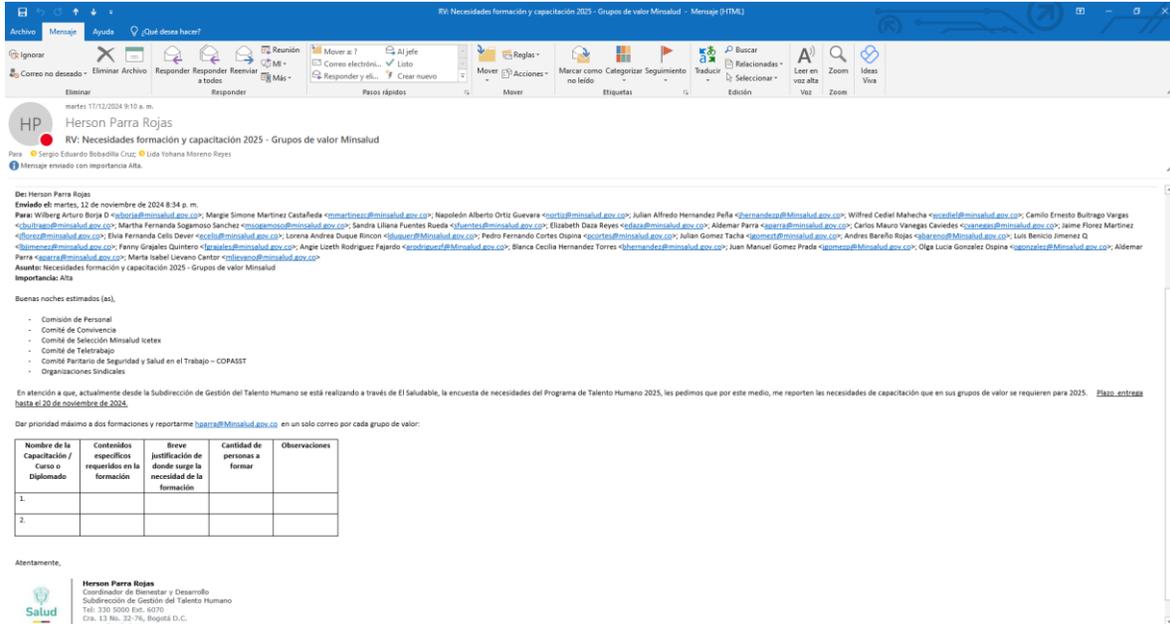


Correo enviado a las directivas y jefes.

En este e-mail se solicitaron las temáticas, contenidos y su justificación para darle un mayor enfoque y contexto a la delimitación del plan institucional. De igual manera, se enviaron correos informando a los grupos de valor (Comisión de Personal, Comité de Convivencia, Comité de Selección Minsalud Ictex, Comité de Teletrabajo, Comité Paritario de Seguridad



y Salud en el Trabajo – COPASST y a las Organizaciones Sindicales) acerca de sus necesidades de capacitación (ver imagen):



Correo enviado a los Grupos de valor Minsalud.

Se establecieron las siguientes necesidades de capacitación desde estos Grupos de Valor, Directivos y sus Dependencias a partir de las solicitudes previamente citadas y de los análisis de contenidos de la información suministrada:

Temáticas: Grupos de Valor 2025
Trabajo en equipo
Comunicación Asertiva
Inglés
Contratación Estatal en Salud
Analítica de datos: Power BI, PHYTON, SQL
Diseño de Indicadores de Gestión
Redacción Jurídica
Actos Administrativos
Teletrabajo: Normatividad en Minsalud y herramientas tecnológicas de apoyo
Derecho Disciplinario
Ofimática: Excel y Power Point avanzados
Herramientas Digitales y AI en el Teletrabajo
Redacción y Ortografía
Derecho Probatorio
Cambio climático y Salud



Con base en el análisis de contenido, se depuraron las temáticas sugeridas desde los grupos de valor y las diferentes dependencias. Se establecieron categorías que agrupan los temas y en el momento de abordar las temáticas de capacitación, se revisará la pertinencia y/o relevancia para incluir estos contenidos.

2. Necesidades producto de evaluaciones de capacitación: Sobre este apartado, se realizó una revisión de las encuestas aplicadas una vez se finalizaban las capacitaciones programadas en el PIC 2024. Los análisis se centraron en conocer cual o cuales eran los temas o subtemas de mayor frecuencia entre cada escenario de formación y de ahí aportar esta información a la consolidación final, así como algunas sugerencias en cuanto a metodología o modalidad. Se enlista el conjunto de temas de mayor frecuencia y relevancia:

Temáticas: Evaluación de capacitación 2024
Salud Mental
Manejo de conflictos
Comunicación Asertiva
Procedimiento de Encargos
Anticorrupción
Contratación Estatal
Sobre la prevención del Acoso Laboral
Derecho Disciplinario
Analítica de datos
Diseño de Indicadores de Gestión
Redacción Jurídica
Actos Administrativos
Teletrabajo
Atención Humanizada (Servicio a la ciudadanía)
Control.Doc
Ofimática
Herramientas Digitales y AI
Sistemas de Gestión
Gestión del Talento Humano

3. Necesidades según acuerdo de negociación Sindical: En este apartado se tuvo en cuenta el acta final de los acuerdos de la negociación del pliego de solicitudes unificado entre MSPS y las organizaciones sindicales ASONESS, SINDIMISALUD, SINAL SEGURDIDAD SOCIAL Y SINTRAEN-SP, con base en la sesión no. 25 de la mesa de negociación 2023, según lo contemplado en el decreto 160 de 2014, hoy compilado en el decreto 1072 de 2015. Temáticas sugeridas:



1. Espacios de socialización sindical: contemplados en los procesos de inducción y reinducción de MSPS, y capacitación en temas relativos al derecho fundamental de asociación y sus derechos conexos.
2. Inducción y reinducción sobre el procedimiento de encargos.
3. Capacitación a directivos sobre delegación de funciones de coordinación y liderazgo únicamente a servidores públicos, y socializar el contenido de los conceptos emitidos por el DAFP respecto al tema de coordinación de grupo, teniendo en cuenta su campaña de divulgación y promoción en los medios de comunicación del MSPS.
4. Fortalecer el programa de BILINGUISMO para los servidores (as) de la entidad.
5. Supervisión de contratos: obligaciones, funciones y responsabilidades.
6. Capacitación teletrabajo y trabajo en casa (Normativa de Minsalud y aplicabilidad)
7. Espacios de capacitación y divulgación sobre el decreto 1080 de 2015, acerca del sector de la función pública, especificando el tema “permiso remunerado”, contemplado en el artículo 2.2.5.5.17.

Los temas o contenidos específicos de las anteriores necesidades internas de capacitación serán tenidos en cuenta como tema principal, complementarios y/o esporádicos-residuales o como subtemas dentro de los contenidos de las capacitaciones del Plan Institucional Integral de Capacitación de Minsalud. Es así como en el diseño de contenidos éstos se van revisar según su impacto e importancia y con base en los lineamientos estratégicos del momento en que se realizaren las solicitudes.

4. Encuesta de necesidades 2025: Otro tipo de estrategia de detección de necesidades internas de capacitación consistió en la encuesta integral del Programa Entorno laboral Saludable Sostenible, diseñada y realizada para implementarse de forma virtual. Esta encuesta fue publicada y enviada al 100% de los servidores (as) públicos (as) a través de El Saludable en octubre y noviembre de 2024. Dentro del diseño de los ítems de la encuesta se establecieron las preguntas orientadas a la identificación de las necesidades de la Estrategia Formación y Capacitación (ver imagen):

¿Qué capacitación requiere según su manual de funciones?	¿Qué capacitación requiere como equipo o grupo de trabajo?	¿Qué capacitación requiere para solucionar una problemática de su dependencia?	¿Qué capacitación requiere, originada como plan de mejoramiento en la evaluación de desempeño?	¿Qué capacitación requiere para su cargo, por obligación legal, reglamentaria o normativa?

Preguntas clave, estrategia Formación y Capacitación.



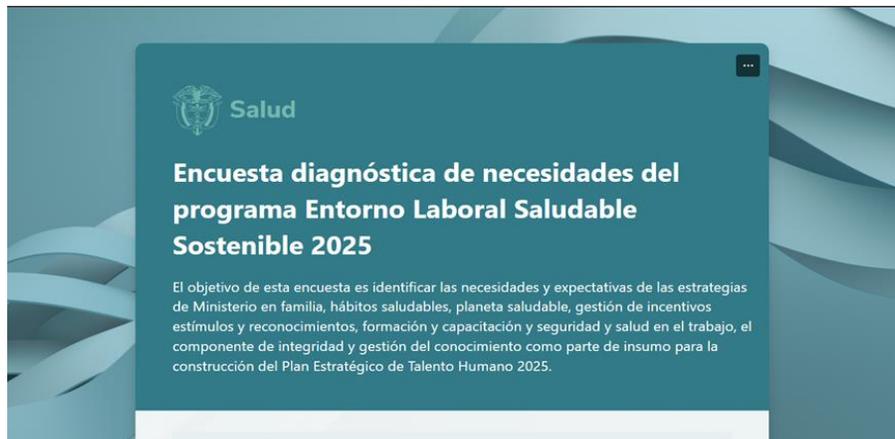
Para el ejercicio de diligenciamiento por parte de los (as) servidores (as), se publicó en el medio informativo “El Saludable” el acceso con el enlace de la encuesta (ver Imagen con enlace):



Boletín interno Minsalud Nro 1326

El enlace de la encuesta permitía su diligenciamiento dirigido a las necesidades del Entorno Laboral Saludable (ver enlace e imagen):

Enlace de la Encuesta Entorno Laboral Saludable: <https://forms.office.com/r/BTverdxSpC>



Encuesta Entorno Laboral Saludable Microsoft Forms

Resultados de la encuesta de necesidades de Formación y Capacitación Minsalud – Estrategia Entorno Laboral Saludable

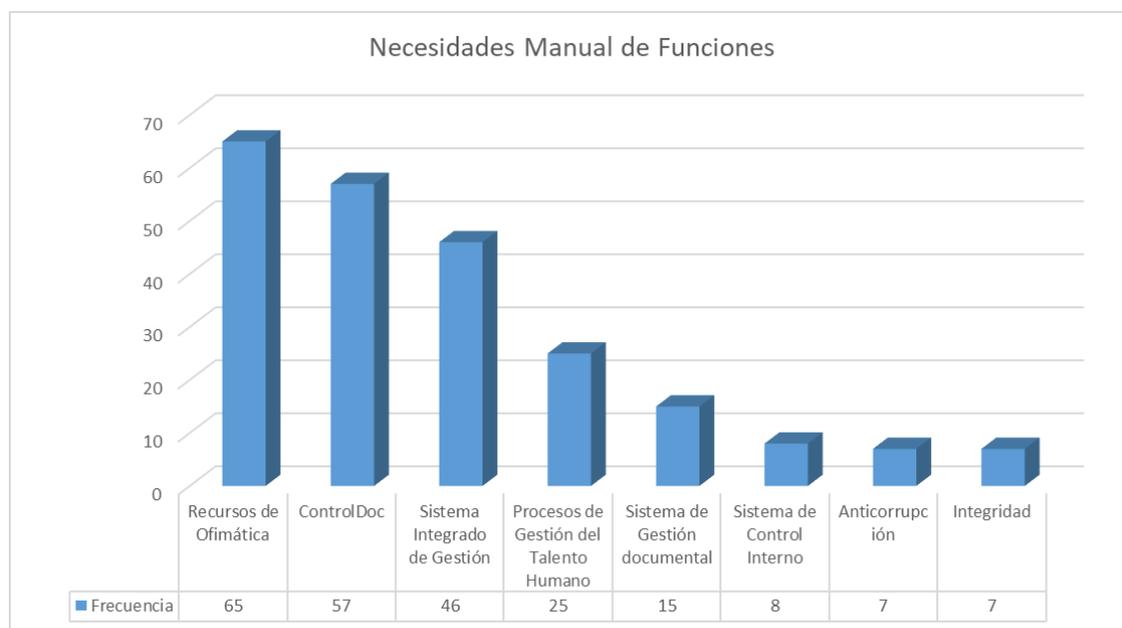
Se plantearon cinco temáticas generales para enfocar las preguntas las cuales permitieron reconocer las necesidades de los servidores (as) enfocadas en su entorno laboral principal. Estas necesidades fueron agrupadas y posteriormente analizadas según su temática e impacto en Minsalud (según su frecuencia, si las temáticas son prioritarias o temáticas que complementen otros programas de formación y capacitación) para luego incluirlas en

categorías generales que puedan agruparse, con el fin de dar cumplimiento a su ejecución y de esta manera cubrir un amplio marco de las solicitudes (ver imagen):



Una vez que los datos fueron sistematizados y categorizados se estableció cada necesidad y/o solicitud de la siguiente manera:

Figura 6. Manual de funciones



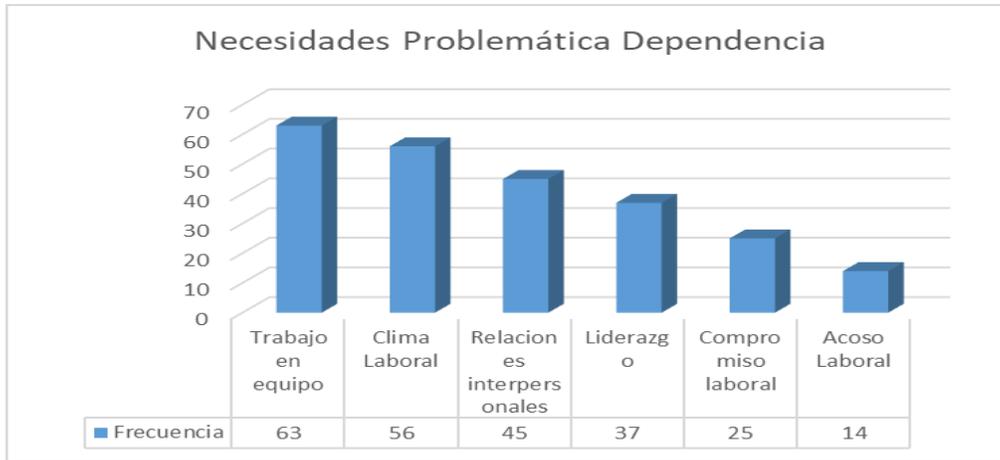
(Figura 6) En este grupo de necesidades se revisaron las temáticas relacionadas con el manual de funciones de Minsalud (Resolución 1033 de 2022). Entre otras, se tuvieron en cuenta las temáticas de las responsabilidades, funciones generales y sistemas integrados de gestión, así como temáticas que contribuyen a mejorar la gestión laboral. Se encontró una fuerte tendencia en temas como la Ofimática, el gestor documental actual de Minsalud (Control.Doc) y un interés amplio en los sistemas integrados de gestión, así como en los diferentes procesos de la gestión del talento humano.

Figura 7. Grupo de trabajo



(Figura 7) En este grupo de necesidades se revisaron las temáticas que sugieren mejorar los procesos grupales dirigidos al desempeño y al cumplimiento de objetivos. Un fuerte registro de frecuencia se presentó en temas como desarrollo de habilidades y competencias (Decreto 815 de 2018); en el tema trabajo en equipo, que puede guardar una relación fuerte con el anterior, se puede observar un fuerte interés por parte de los encuestados. Temas como las dinámicas de integración y el clima laboral recibieron una atención fuerte por parte de los (as) servidores (as).

Figura 8. Problemáticas de las dependencias



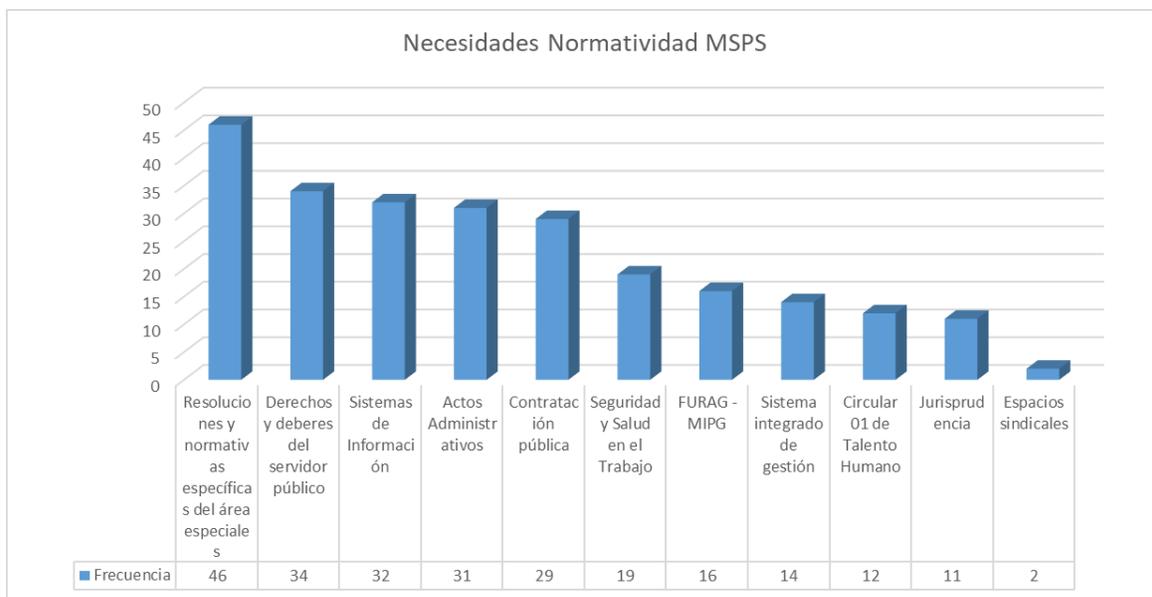
(Figura 8) Estas necesidades sugieren mejorar las problemáticas en las relaciones interpersonales que afectan directamente el desempeño y el cumplimiento de objetivos. Una fuerte tendencia se presentó en temas como trabajo en equipo, que puede guardar una relación fuerte con el anterior, se puede observar un fuerte interés por parte de los encuestados. Temas como las dinámicas de integración y el clima laboral recibieron una atención fuerte por parte de los (as) servidores (as).

Figura 9. Acuerdos Evaluación del Desempeño



(Figura 9) Desde el proceso de Evaluación del desempeño laboral, estas necesidades sugieren mejorar el rendimiento y el adecuado ejercicio de las funciones. Al acordar conductas de cambio, su relación directa con el desempeño y el cumplimiento de objetivos proporciona información clave para la consolidación del plan de formación y capacitación. Basados en los resultados de este grupo de necesidades, temas relacionados con la comunicación desde un enfoque de competencias y el uso de la plataforma de evaluación, así como el desarrollo de personas son aspectos en los que mayor atención enfocaron los (as) servidores (as).

Figura 10. Normatividad Minsalud



(Figura 10) El último grupo de necesidades tienen que ver con los ejercicios normativos que permiten a Minsalud cumplir con sus objetivos, funciones, misión y visión, desde diferentes puntos de vista. Con base en los resultados de este grupo de necesidades, temas relacionados con la normativa (resoluciones y afines), así como los asuntos sobre derechos y deberes del servidor (a) público (a) y los sistemas de información son los que mayor frecuencia de respuesta obtuvieron en la encuesta.

7. CONSOLIDACIÓN DE TEMÁTICAS, PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Temáticas de necesidades producto de la Encuesta: Luego de los diferentes análisis, revisiones y categorización de los contenidos de las necesidades de capacitación producto de la encuesta, estos serán priorizados y tenidos en cuenta dentro de las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación de Minsalud, por haber sido las que mayor frecuencia y demanda presentan en la entidad. Se observa que para el PIC 2025 las solicitudes están dirigidas a necesidades buscan el fortalecimiento del trabajo en equipo, un tema que por



sus resultados cobra una gran importancia para los (as) servidores (as), así como el interés por el mejoramiento del clima laboral y el desarrollo de las competencias comportamentales. Se destaca la necesidad por el conocimiento sobre los actos administrativos, temas del manejo de ofimática y el gestor documental. Se resalta la importancia que tienen los procesos formativos en temas de evaluación del desempeño, liderazgo y los diferentes sistemas que componen el sistema integrado de gestión de Minsalud.

En la siguiente tabla se establecen las temáticas producto de necesidades prioritarias para Minsalud:

Temáticas de Necesidades Minsalud – PIC 2025	Registro de frecuencia
Trabajo en equipo	135
Clima Laboral	91
Desarrollo de Habilidades y Competencias (Decreto 815)	83
Actos Administrativos: Resoluciones y normativas específicas del área especiales	77
Recursos de Ofimática	65
Relaciones interpersonales	63
Control.Doc	57
Liderazgo	56
Sistema Integrado de Gestión	46
Integración de los equipos de trabajo	44
Competencias Comunicativas	40
Uso de la Plataforma EDL y demás formatos del proceso de Evaluación	39
Gestión del desarrollo de las personas	38
Derechos y deberes del servidor público	34
Compromiso laboral	33
Sistemas de Información	32
Contratación pública	29
Prevención del Acoso Laboral	27
Manejo y resolución de conflictos	27
Procesos de Gestión del Talento Humano	25



Adaptación al Cambio	25
Seguridad y Salud en el Trabajo	19
FURAG – MIPG	16
Sistema de Gestión documental	15
Orientación a resultados	15
Sistema integrado de gestión	14
Circular 01 de Talento Humano	12
Jurisprudencia	11
Sistema de Control Interno	8
Imparcialidad: Evaluación del desempeño	8
Anticorrupción	7
Integridad	7
Espacios sindicales	2

Tanto las temáticas producto de las necesidades externas como los diferentes tipos de necesidades internas se agruparon en el cronograma específico que contiene las fechas probables de ejecución, consolidando de esta manera las actividades de la estrategia del Plan Institucional de Capacitación 2025.

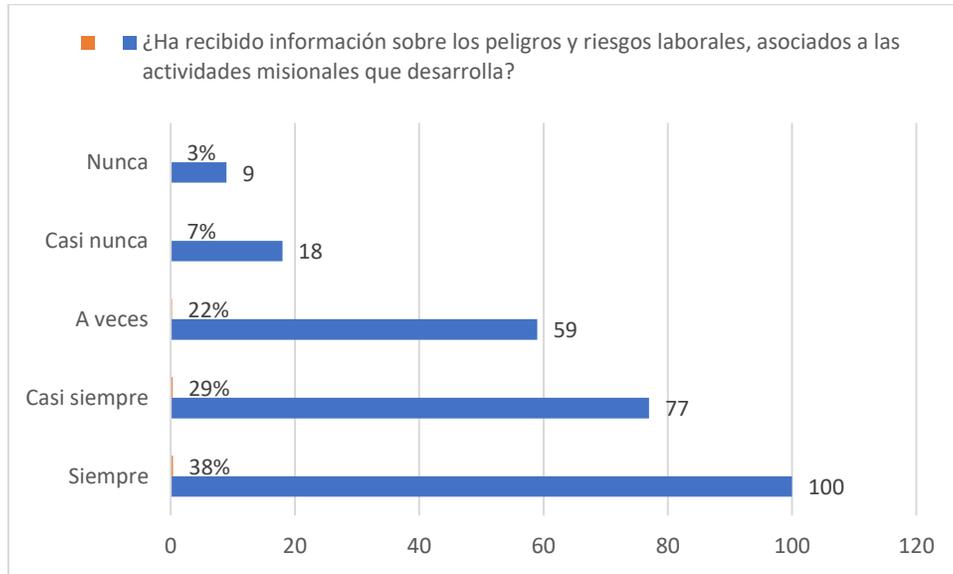
Seguridad y Salud en el Trabajo

Se realizó el análisis de los resultados de la encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible, específicamente en los temas relacionados con Seguridad y Salud en el Trabajo. De lo anterior se analizaron las respuestas manifestadas por 356 servidores públicos y contratistas.

En relación con la consulta y participación de los servidores públicos y contratistas en las principales actividades ejecutadas a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se puede establecer respecto a cada pregunta relacionada, las respuestas vistas en las siguientes ilustraciones.

Respecto a si ha recibido información sobre peligros y riesgos laborales asociado a las actividades misionales que desarrolla, el 67% manifestó que siempre o casi siempre (ilustración 1).

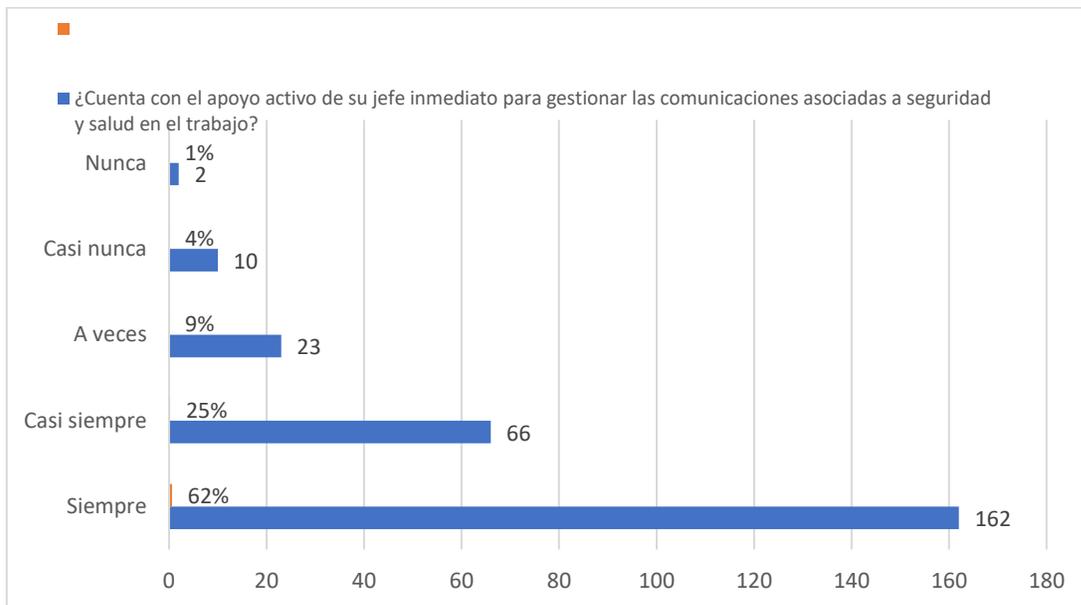
Ilustración 1 Información sobre peligros y riesgos laborales



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2024

El 87% de las personas que contestaron la encuesta manifestó que cuentan siempre o casi siempre con el apoyo activo de su jefe inmediato para gestionar las comunicaciones asociadas a seguridad y salud en el trabajo (ilustración 2).

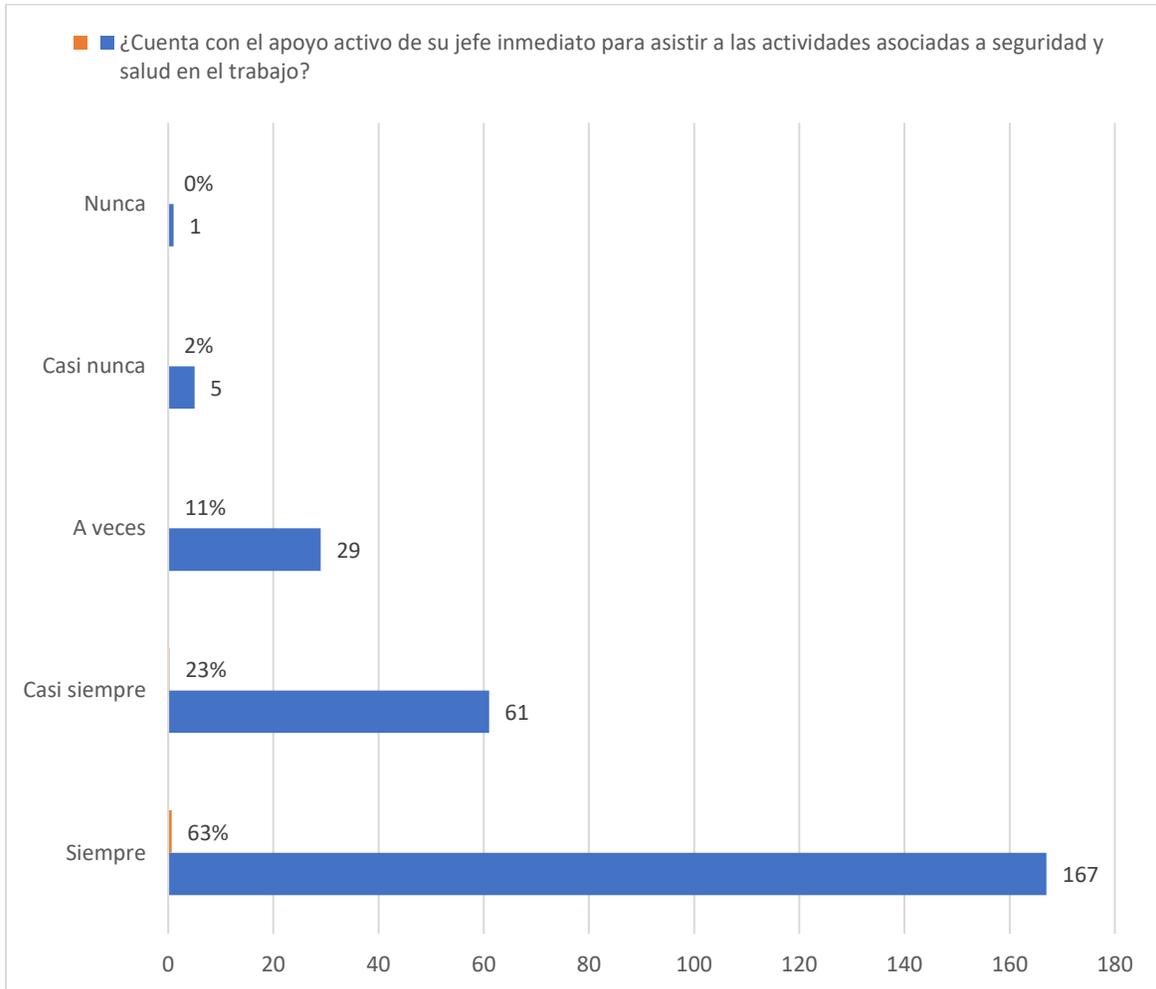
Ilustración 2 Apoyo del jefe inmediato para comunicaciones con seguridad y salud en el trabajo



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2024

El 86% cuentan siempre o casi siempre con el apoyo activo de su jefe inmediato para asistir a las actividades de seguridad y salud en el trabajo.

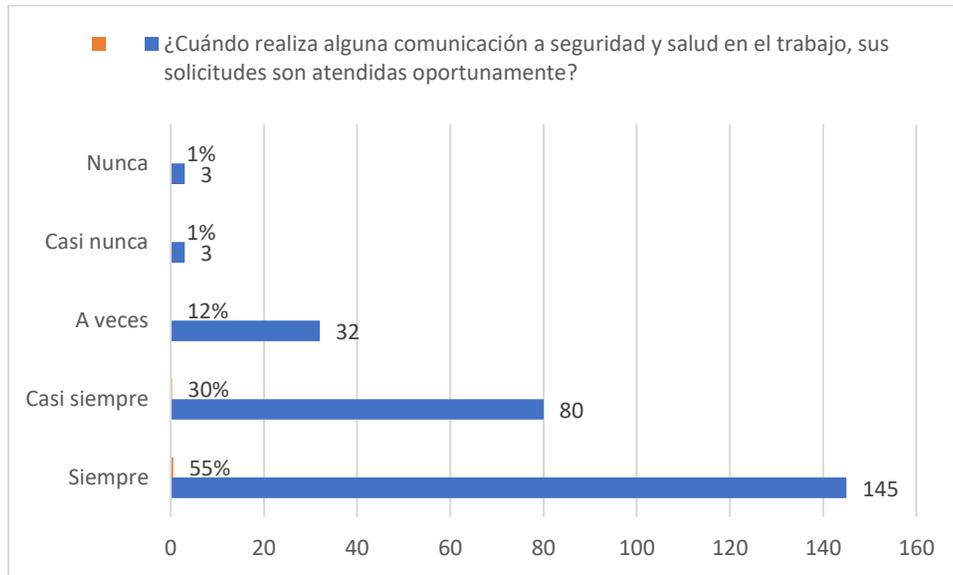
Ilustración 3 Apoyo del jefe inmediato para asistir a actividades del SGSST



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2024.

El 85% de los encuestados considera que cuándo realiza alguna comunicación a seguridad y salud en el trabajo, sus solicitudes son atendidas oportunamente siempre o casi siempre (ilustración 4).

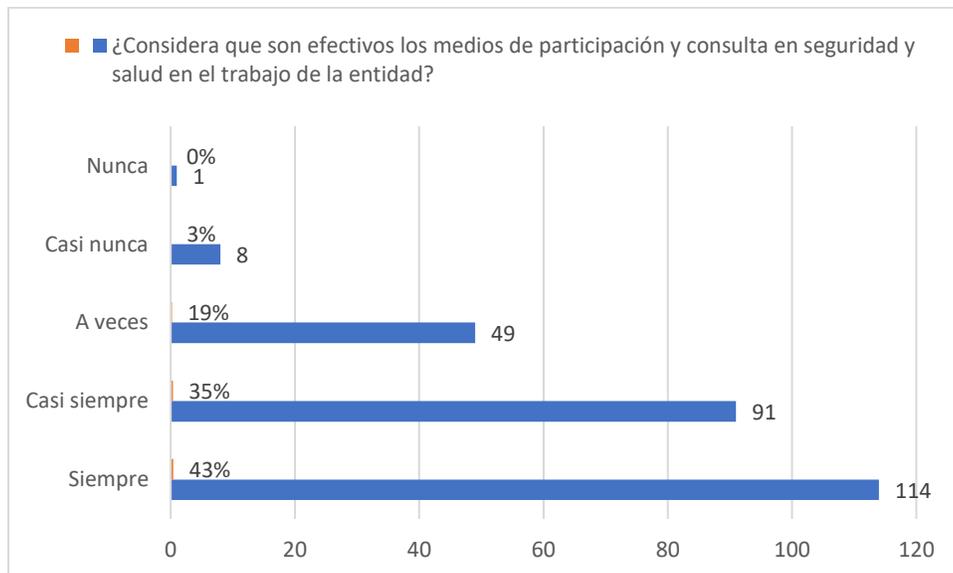
Ilustración 4 Oportunidad en la respuesta a solicitudes desde el SGSST



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2024

El 78% de los encuestados considera que siempre y casi siempre son efectivos los medios de participación y consulta en seguridad y salud en el trabajo de la entidad (ilustración 5)

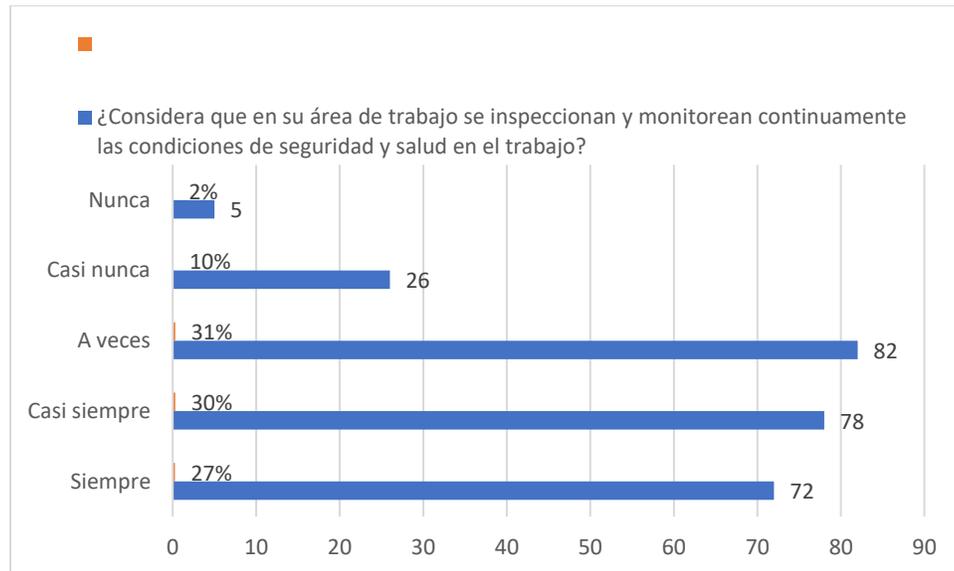
Ilustración 5 Efectividad de los medios de participación y consulta en SST



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2024

Los encuestados consideran en un 57% que en su área de trabajo se inspeccionan y monitorean continuamente las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. El 31% manifiesta que a veces y el 12% casi nunca o nunca se inspeccionan

Ilustración 6 Inspección y monitoreo de condiciones de SST



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2024

Dado lo anterior, es necesario reforzar el programa de inspecciones para que estas actividades sean más efectivas en las dependencias.

Los encuestados consideran en un 59% que ha recibido comunicaciones sobre lecciones aprendidas de accidentes e incidentes laborales.

Ilustración 7 Recibo de comunicaciones sobre lecciones aprendidas de accidentes e incidentes laborales

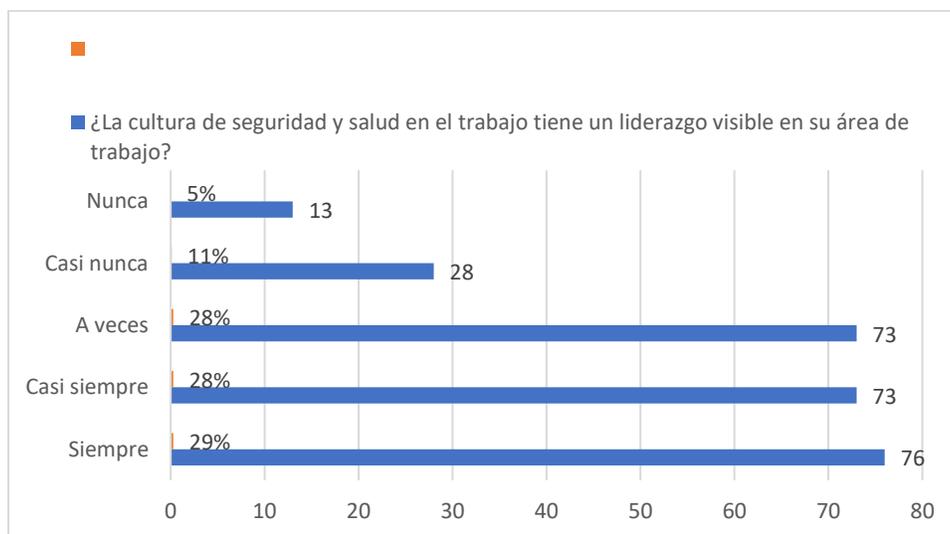


Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2024

Lo anterior implica que es importante continuar haciendo énfasis en la socialización de la publicación de lecciones aprendidas.

El 67% considera que la cultura de seguridad y salud en el trabajo tiene un liderazgo visible en su área de trabajo (Ilustración 8).

Ilustración 8 Liderazgo visible en la cultura de SST

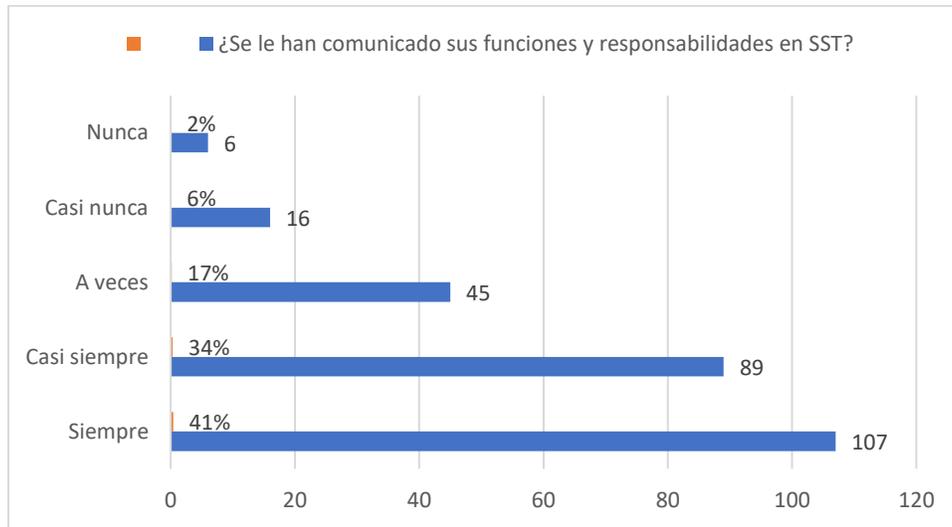


Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2024

Lo anterior evidencia la necesidad de continuar realizando actividades para la consolidación de la cultura en SST en la entidad.

El 75% de los colaboradores manifiesta que se le han comunicado sus funciones y responsabilidades en SST (Ilustración 9).

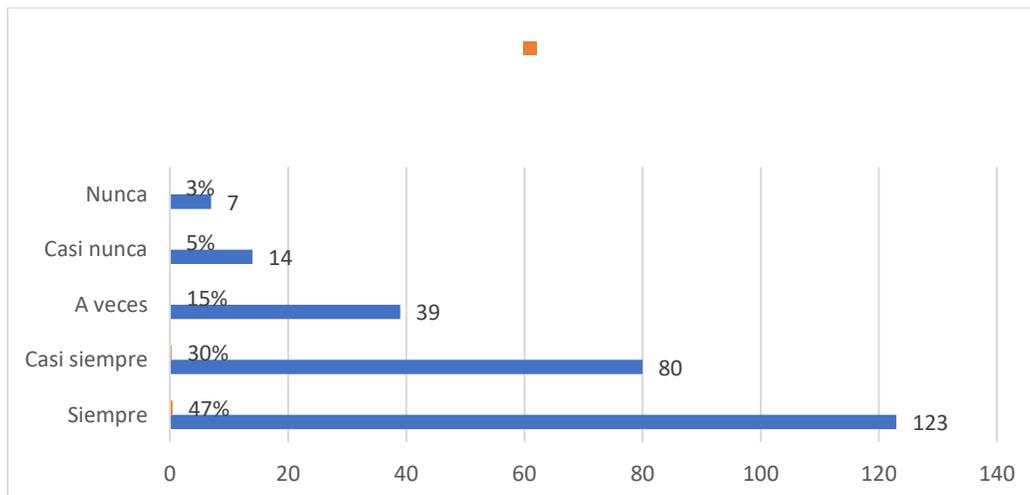
Ilustración 9 Comunicación de funciones y responsabilidades en SST



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2024

El 77% de los colaboradores considera que su evaluación de desempeño/cumplimiento de compromisos contractuales, es integrada con sus actividades desarrolladas en seguridad y salud en el trabajo (Ilustración 10).

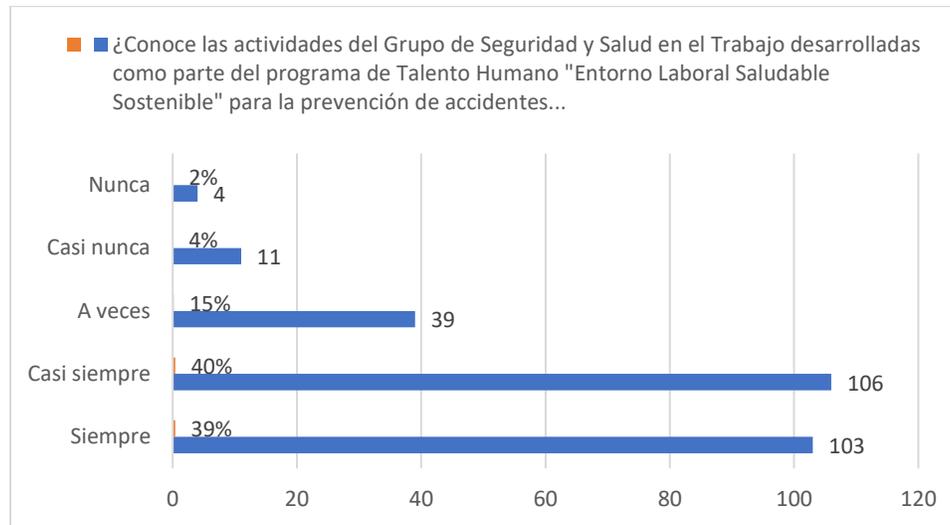
Ilustración 10 Integración de evaluación de desempeño a actividades en SST



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2024

El 79% manifiesta que conocen las actividades del Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo desarrolladas como parte del programa de Talento Humano "Entorno Laboral Saludable Sostenible" para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Ilustración 11).

Ilustración 11 Conocimiento sobre las actividades en SST



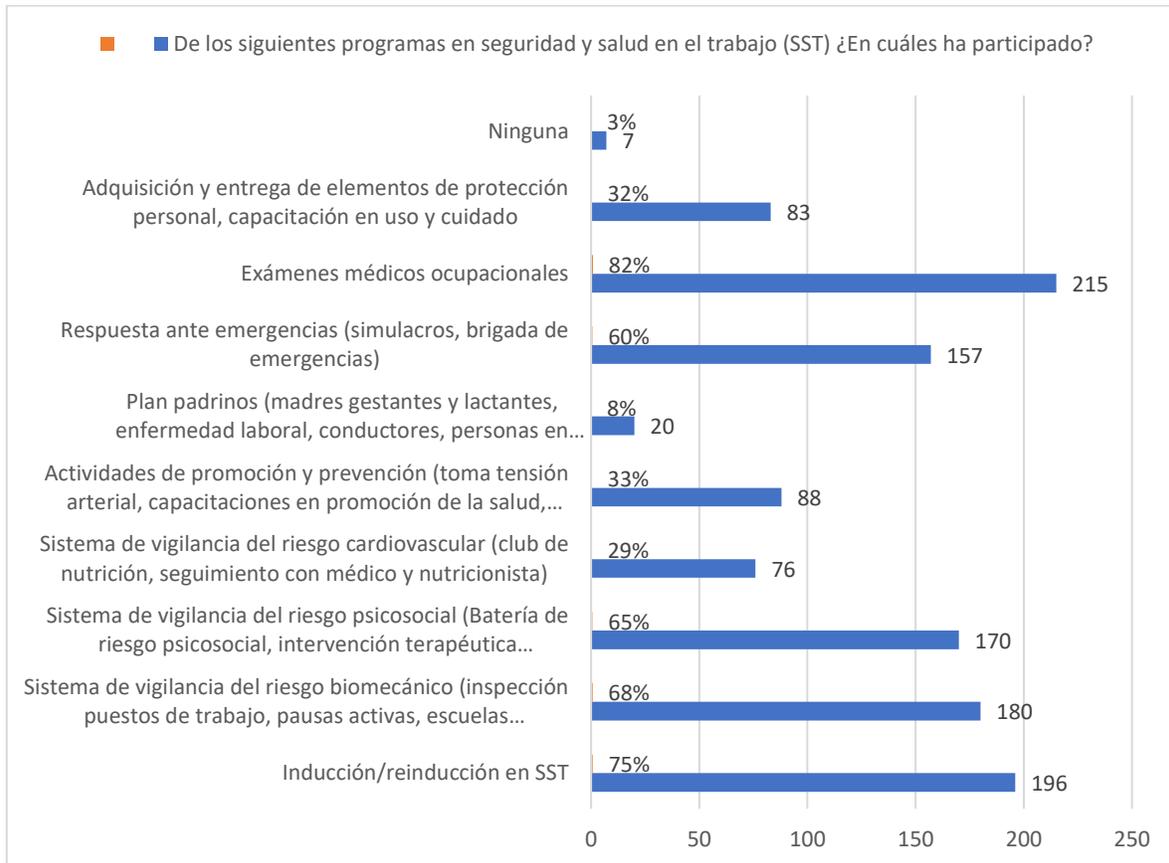
Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2024

Respecto de las actividades en las cuales los colaboradores reportan mayor participación, se mencionaron las siguientes: exámenes médicos ocupacionales (82%), inducción y reinducción (75%), Sistema de Vigilancia de Riesgo Biomecánico (68%), Sistema de Vigilancia de Riesgo Psicosocial (65%) y actividades de respuesta ante emergencias (60%).

Las actividades sobre las que manifestaron menor participación fueron: promoción de la salud y prevención de la enfermedad (33%), entrega y capacitación en uso y cuidado de elementos de protección personal (32%), el Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Cardiovascular (29%) y plan padrinos (8%); estos últimos por ser actividades dirigidas a población específica.

El 3% del total de los encuestados manifestó no haber participado en ninguna de las actividades. Entre las razones que manifestaron para la no participación, se encuentran la falta de difusión de información, no contar con el tiempo disponible para las actividades, falta de permiso del jefe y vinculación reciente.

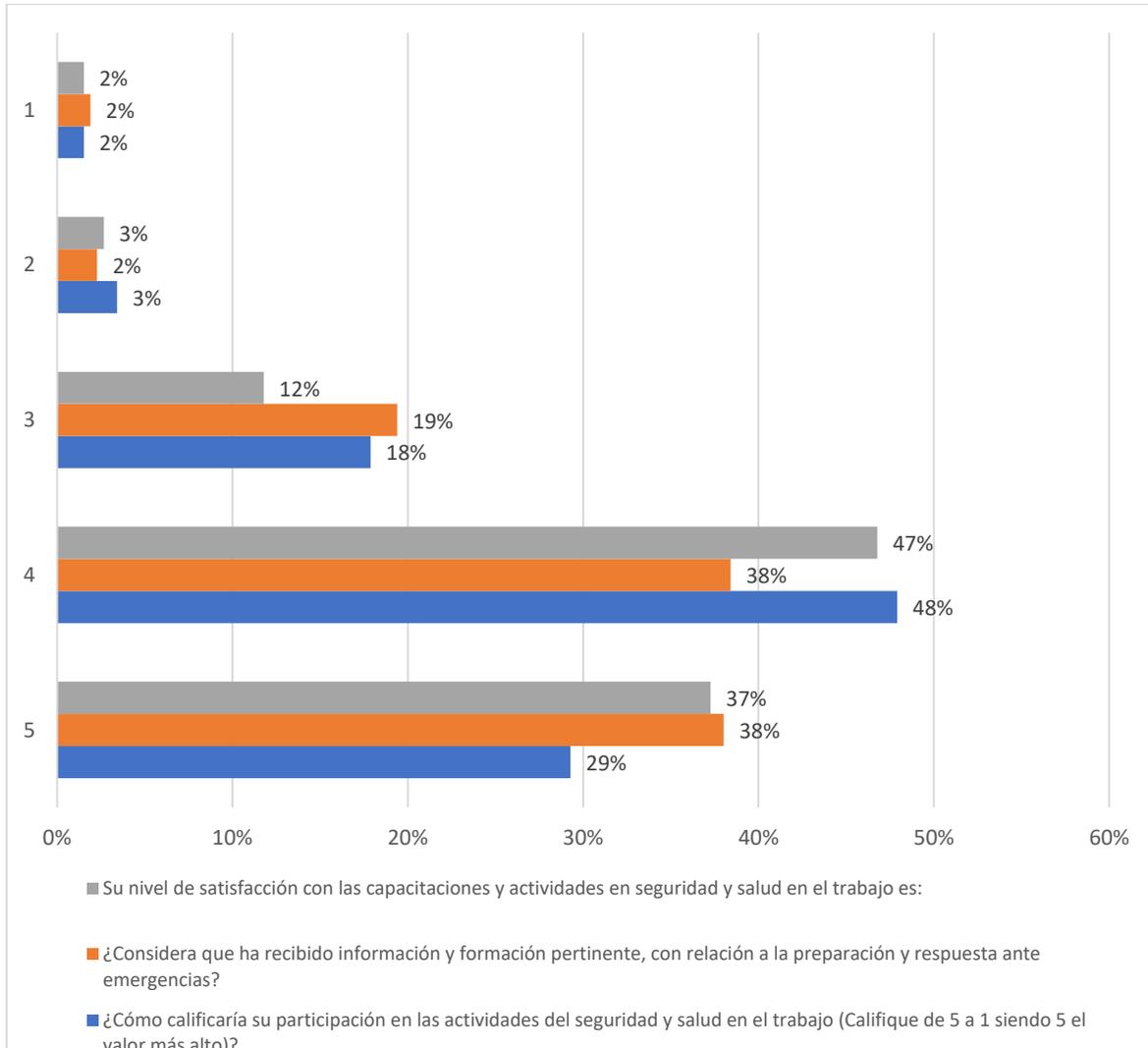
Ilustración 12 Participación en las actividades en SST



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2024

Ahora bien, en relación con la calificación de la participación en las actividades de SST, el 82% se califica entre 5 y 4 puntos. Con respecto a si considera que ha recibido información y formación pertinente, con relación a la preparación y respuesta ante emergencias, el 76% lo califica entre 5 y 4 puntos. El 84% califica ente 5 y 4 puntos su nivel de satisfacción con las capacitaciones y actividades en seguridad y salud en el trabajo (Ilustración 13).

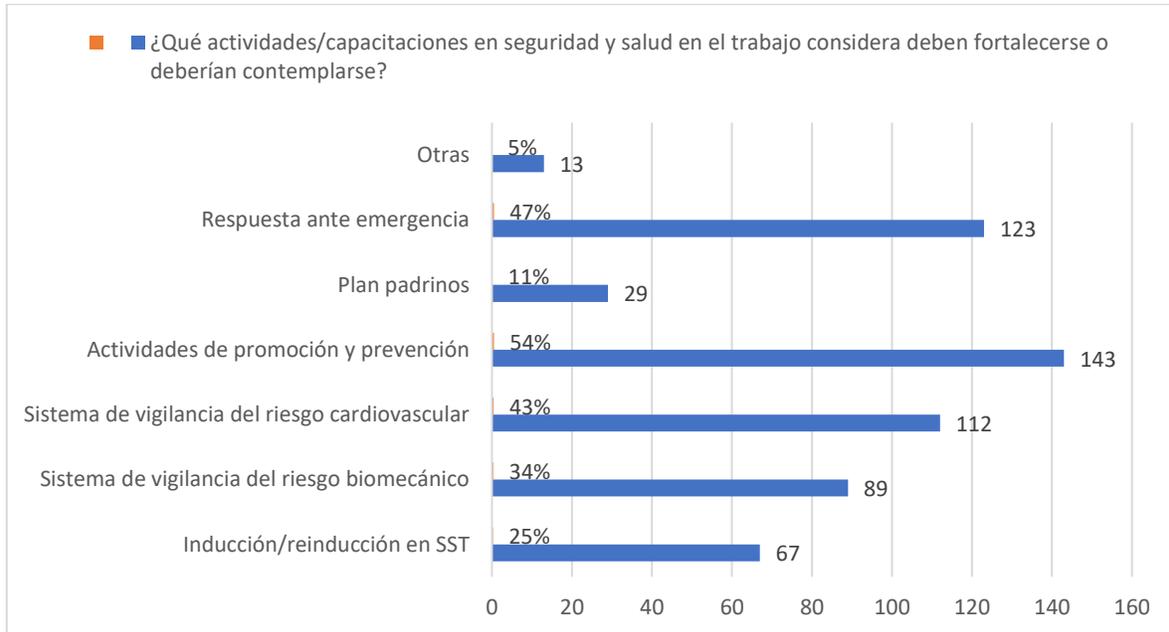
Ilustración 13 Nivel de satisfacción



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2024

En relación con las actividades/capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo que los colaboradores encuestados consideran deben fortalecerse o deberían contemplarse, se encuentran: actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad (54%), respuesta ante emergencias (47%), actividades del Sistema de Vigilancia de Riesgo Cardiovascular (43%) y Riesgo Biomecánico (34%), inducción y reinducción (25%) y el plan padrinos (11%) (Ilustración 14).

Ilustración 14 Capacitaciones a fortalecer en SST



Fuente: encuesta del programa de entorno laboral saludable sostenible 2024

En relación con otras actividades/capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo que deben fortalecerse o deberían contemplarse, los encuestados manifestaron importante:

- Continuar con el trabajo que se viene realizando.
- Capacitación en lo que es y no es un accidente de trabajo o enfermedad laboral.
- Concientizar e incentivar mejor a los funcionarios para que realicen una participación efectiva y no por cumplimiento.
- Inspección constante de puestos de trabajo, adecuación y entrega de elementos.
- Vigilancia de la salud mental/prevención del acoso laboral.
- Riesgos y medidas implementadas cuando se realizan asistencias técnicas presenciales.
- Prevención de estrés y burnout



Integridad

Dentro de la encuesta de necesidades del programa de Talento Humano para 2025, se tuvo en cuenta un capítulo de integridad y conflicto de intereses, en el que se identificó lo siguiente:

Objetivo

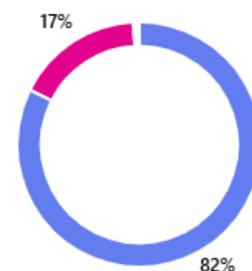
Conocer la perspectiva de los colaboradores del Ministerio de Salud y Protección Social, a través de las actividades desarrolladas desde la política de Integridad y Conflicto de interés.

Así mismo la identificación de necesidades a partir del análisis de los resultados de la encuesta evidenciando fortalezas y debilidades para la creación de actividades que nos permitan complementar el plan de trabajo de la política de Integridad y Conflicto de Interés para el año 2025.

Resultados

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

● Siempre	220
● Casi siempre	45
● Casi nunca	1
● Nunca	1

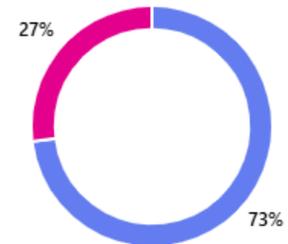


El 82% de los encuestados mencionan estar siempre en la disposición de dialogo y comprensión, el 17% casi siempre, solo el 1% menciono que casi nunca o nunca están con este enunciado.

Se debe trabajar de manera articulada para lograr el 100% de disposición en el dialogo y la comprensión.

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

● Siempre	195
● Casi siempre	72
● Casi nunca	0
● Nunca	0

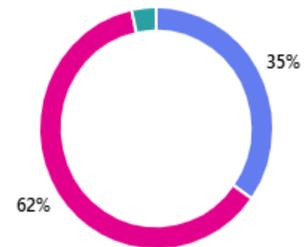


El 73% y el 27% de los encuestados mencionan estar siempre o casi siempre respectivamente, dispuestos a entender el contexto, las necesidades y requerimientos de sus compañeros.

Se debe trabajar de manera articulada para mantener esta estadística dentro de la entidad.

3. ¿Considera que las personas de su entorno laboral aplican los valores del código de integridad del Ministerio?

● Siempre	93
● Casi siempre	165
● Casi nunca	9
● Nunca	0

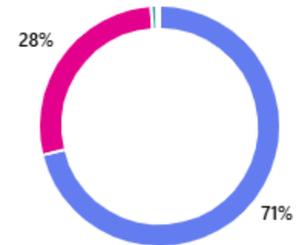


El 35% de los encuestados consideran que los compañeros aplican siempre los valores del Código de Integridad, mientras que el 62% de los encuestados mencionan que casi siempre, solo el 3% menciona que los compañeros casi nunca lo aplican.

Se debe trabajar para que el 100% de la población conozca el Código de integridad y de manera articulada todos lo apliquemos en nuestras labores diarias.

4. ¿Considera que ha apropiado los valores del código de integridad en sus labores diarias?

● Siempre	190
● Casi siempre	74
● Casi nunca	2
● Nunca	1

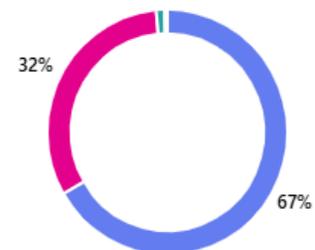


El 71% de los encuestados consideran que siempre han apropiado los valores del Código de Integridad, el 28% casi siempre, solo el 1% menciona que casi nunca o nunca han apropiado los valores de este enunciado.

Se debe trabajar de manera articulada para lograr el 100% de apropiación del Código de Integridad por medio de publicaciones o actividades.

5. ¿Está familiarizado con los valores del Código de Integridad del Ministerio?

● Siempre	178
● Casi siempre	85
● Casi nunca	3
● Nunca	1

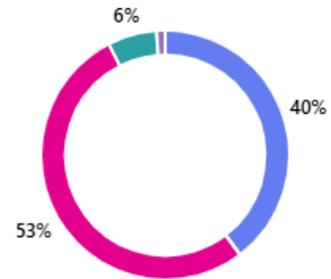


El 67% de los encuestados están familiarizados con los valores del Código de Integridad, mientras que el 32% de los encuestados mencionan que casi siempre, el 1% menciona no conocerlos.

Se debe trabajar para socializar con toda la población del Ministerio de Salud y Protección Social el Código de integridad.

6. ¿Considera que las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad fueron idóneas?

● Siempre	106
● Casi siempre	141
● Casi nunca	17
● Nunca	3

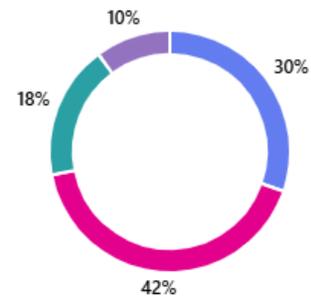


El 40% y 53% de los encuestados consideran que las estrategias de comunicación siempre o casi siempre fueron idóneas para la divulgación de los valores del Código de integridad, el 7% menciona que casi nunca o nunca fueron idóneas.

Se deben generar otras estrategias de comunicación a parte del Saludable que permitan llegar a toda la población del Ministerio de Salud y Protección Social.

7. ¿Conoce el procedimiento para declarar un conflicto de interés?

● Siempre	81
● Casi siempre	111
● Casi nunca	48
● Nunca	27

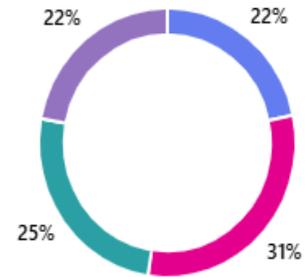


El 30% y el 42% de los encuestados conocen el procedimiento para declarar un conflicto de interés, mientras que el 18% de la población encuestada mencionan no conocer completamente y el 10% no conocerlo.

Se deben realizar trabajos específicos con los grupos o dependencias para dar a conocer de manera más específica este procedimiento y formato.

8. ¿Conoce el equipo de trabajo por la Integridad y el correcto manejo de los Conflictos de interés del Ministerio?

● Siempre	58
● Casi siempre	82
● Casi nunca	68
● Nunca	59

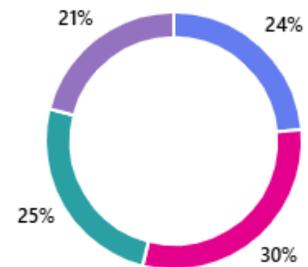


El 22% y 31% mencionan conocer el equipo de trabajo por la Integridad, mientras que el 25% menciona no conocerlo del todo y el 22% no conocerlo.

Se deben realizar actividades de divulgación, así como actividades lúdicas que permitan relacionar al equipo con los colaboradores del Ministerio de Salud y protección Social.

9. ¿Conoce los correos institucionales para comunicar y retroalimentar temas de integridad y posibles conflictos de interés?

● Siempre	63
● Casi siempre	81
● Casi nunca	67
● Nunca	56

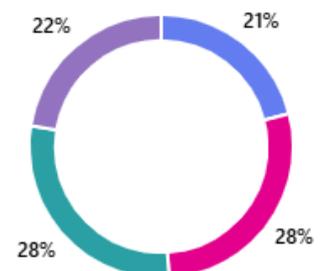


El 24% y 30% de los encuestados mencionan conocer los medios para declarar temas de Integridad y Conflicto de interés, mientras que el 25% y 21% relacionan no conocer estos medios.

Se deben realizar actividades de divulgación de los correos de integridad y conflicto de interés.

10. ¿Conoce la guía para el correcto manejo de los Conflictos de interés GTHG07?

● Siempre	56
● Casi siempre	75
● Casi nunca	76
● Nunca	60





El 21% y 28% de la población menciona conocer la Guía para el correcto manejo del Conflicto de Interés, mientras que el 28% menciona no conocerlo del todo y el 22% no conocerlo.

Se deben realizar actividades de divulgación para dar a conocer la Guía para el correcto manejo del Conflicto de interés, sobre todo a la alta gerencia.

11. ¿Desde la Política de Integridad y Conflicto de Interés, qué le gustaría que se desarrollará en el Ministerio?

- Actividades pedagógicas para su apropiación.
- Capacitación sobre el tema de conflicto de interés.
- Como aplica para los cargos de libre nombramiento y remoción y que efectos tiene si no los aplica.
- Dar a conocer integrantes de grupo y correos.
- Articulación con el programa de ética pública.
- Mantener la comunicación sobre el tema.
- Que existiera equidad para los encargos en carrera administrativa, se tenga en cuenta su experiencia laboral y promocionar a los servidores en provisionalidad y así no tener vacantes para gente que viene recomendada por otros.
- Actividades para equipos de trabajo de obligatoria asistencia para todos, incluyendo jefes.
- Actividades que nos ayudes apropiarnos más de la política.
- Una orientación más específica a supervisores y coordinadores de grupo, para facilitar el cumplimiento de la política con los equipos de trabajo.
- Entre otros aspectos relacionados a completitud en el informe específico de integridad y conflicto de intereses

Por otra parte, en la aplicación del Test de percepción por la integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, se identificó

Objetivo

Medir la apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en la cotidianidad de los servidores públicos.

Con el fin de realizar una medición periódica de la implementación del Código y las actividades contenidas en la caja de herramientas, se elaboró un test de percepción, con los cuales se analizará la apropiación del Código de Integridad mostrando la percepción



que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de su entidad en general.

Indicadores de percepción de integridad en el comportamiento de los servidores públicos:

Después de la implementación y/o reforzamiento de las actividades del Código de Integridad, se hace necesario medir el impacto de los 5 valores en la cotidianidad de los servidores públicos. Para este fin, se elaboraron 6 indicadores de percepción, con los cuales se analiza la apropiación de integridad en los servidores públicos colombianos.

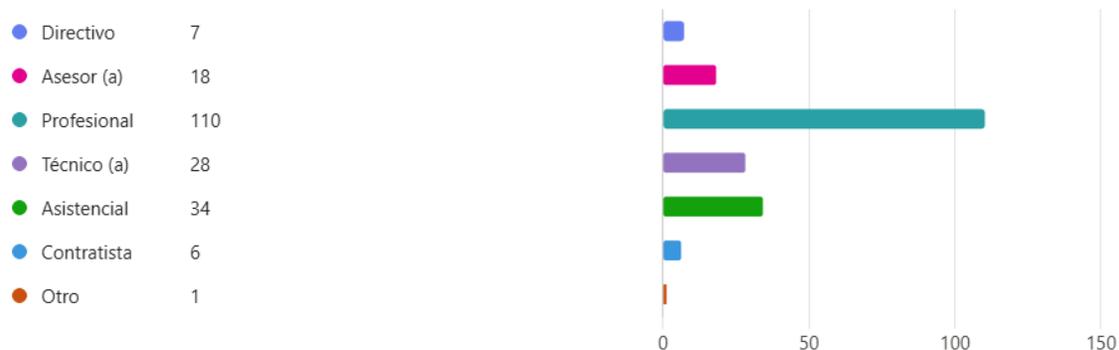
Cada indicador se elabora mediante la información obtenida en una encuesta de 30 preguntas, adaptadas a situaciones cotidianas de trabajo y enfocadas en integridad. La composición de cada bloque varía según el peso relativo, el cual ha sido estipulado en 100% para el primer indicador y 20% para los demás.

El primer indicador muestra la apropiación del Código de Integridad en el diario vivir de cada persona y los demás indicadores señalan la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros y el comportamiento con base en la integridad.

Fuente: Caja de Herramientas – Código de Integridad DAFP

Resultados

¿A qué cargo pertenecen las personas que contestaron este test?



Directivo	7	3,4%
Asesor	18	8,8%



Profesional	110	53,9%
Técnico	28	13,7%
Asistencial	34	16,7%
Contratista	6	2,9%
Otros	1	0,5%
Total	204	100%

Tuvimos un total de 204 encuestados, de los cuales el 53,9% son Profesionales, el 16,7% son asistenciales (auxiliares, conductores o secretarias(o)), 13,7% de nivel técnico, asesores tuvo un porcentaje del 8,8% y de nivel directivo 3,4%.

Con relación al 2023 tuvimos un incremento de encuestados del test de percepción de Integridad del 50%, notando un alto interés en los colaboradores del Ministerio de Salud y Protección Social en participar de estos espacios que nos permiten conocer su percepción de los valores y del Código de Integridad en la Entidad.

Consolidado respuestas del Test de Percepción de Integridad del DAFP aplicado a los colaboradores del Ministerio de Salud y Protección Social.

No.	ENUNCIADO PREGUNTA	RESPUESTA				TOTAL
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
1	Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos	163	39	2	0	204
2	Cuando decidí ser servidora o servidor público (o contratista), me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad	185	19	0	0	204
3	Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita	176	27	1	0	204

4	Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad	11	11	85	97	204
5	Como servidora o servidor público (o contratista) doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa	174	28	1	0	203
6	Una servidora o servidor público (o contratista) tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo que debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente	160	38	3	2	203
7	En las entidades del sector público, las servidoras y los servidores (o contratistas) han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos	43	86	58	13	200
8	Una servidora o servidor público (o contratista) no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consiente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad	167	31	5	0	203
9	Una servidora o servidor público (o contratista) no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia	150	39	11	3	203

10	Es pertinente que una abogada o abogado que ingresará a un alto cargo del Estado decida informar sobre los clientes con quienes ha tenido relación y ha recibido honorarios por trabajos de consultoría	55	47	55	45	202
11	Una servidora o servidor público (o contratista) conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos	7	7	89	100	203
12	Cuando una persona daña bienes públicos, una servidora o servidor público (o contratista) tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos	119	73	10	1	203
13	Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social u otras situaciones	135	53	12	3	203
14	Una servidora o servidor público (o contratista) ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás, por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo	125	68	8	3	204

15	Para ser responsable de sus actos, una servidora o servidor público (o contratista) debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal	5	2	65	132	204
16	Cuando existe un trabajo urgente y una servidora o servidor público (o contratista) ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea	81	102	18	3	204
17	Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidora o servidor público (o contratista), él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad	5	4	83	110	202
18	Cuando una servidora o servidor público (o contratista) tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad	139	56	5	2	202
19	Una servidora o servidor público (o contratista), frente a una situación que implica un dilema ético, debe contrastar los valores y conductas establecidas en el	8	31	77	88	204

	código de integridad de su entidad, por encima de consideraciones personales					
20	Una servidora o servidor público (o contratista) debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingreso a la entidad	73	121	6	1	201
21	Una servidora o servidor público (o contratista) debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla	7	2	61	134	204
22	Cuando una servidora o servidor público (o contratista) comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos es mayor a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que le han destinado	6	6	98	94	204

23	En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores (o contratistas) no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima laboral favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de esta persona	4	26	104	69	203
24	Siempre que sea eficiente, no es tan grave que una servidora o servidor público (o contratista) tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo	6	3	67	127	203
25	Cuando una servidora o servidor público (o contratista) es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad	116	79	3	5	203
26	En su trabajo diario, las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) deben darles un trato igualitario a todos sus compañeros	161	40	0	3	204
27	Una servidora o servidor público (o contratista) conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión	131	62	10	1	204

28	En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal	48	82	52	20	202
29	Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindan las mismas oportunidades a todas las personas	121	71	8	1	201
30	Una servidora o servidor público (o contratista) no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo	148	47	2	6	203

De las preguntas realizadas se genera un porcentaje de respuesta deseada y su percepción, siendo 100% el valor más alto.

No. PREGUNTA	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	95%
2	98%
3	96%
4	83%
5	96%
6	93%
7	69%
8	94%
9	91%
10	63%
11	83%
12	88%
13	89%
14	89%
15	90%
16	85%
17	86%



18	90%
19	80%
20	82%
21	89%
22	41%
23	79%
24	88%
25	87%
26	94%
27	90%
28	69%
29	88%
30	91%

Indicador de apropiación.

INDICADOR	ESTADO DE LA ENCUESTA
1 CODIGO DE INTEGRIDAD	94%
2 HONESTIDAD	82%
3 RESPETO	88%
4 COMPROMISO	85%
5 DILIGENCIA	77%
6 JUSTICIA	86%

El nivel de apropiación entre el Código de Integridad y los colaboradores es del 94%, esto nos permite identificar que es una herramienta para pensar y actuar.

Así mismo se observa que los valores de honestidad, respeto, compromiso y justicia se encuentran dentro del porcentaje donde los colaboradores apropian de estos.

Para el caso del valor de diligencia se entiende que el comportamiento de los colaboradores es adecuado, hay que trabajar para fortalecer este valor y su entendimiento en la entidad.

Si desea conocer más datos, lo invitamos a dar clic en el siguiente enlace:

https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?AnalyzerToken=Yvl4FIHK7dVZWlIbj9Ft2GahdvtpiWtA&id=OuG3v7d_FkCDDNNxbo3YuCJWqFA6OuxItgQGAyR1hntUODRIMDRJVDAwOVFSSEs4RzRISkMzM0tOOC4u

Gestión del Conocimiento y la Innovación



Objetivo

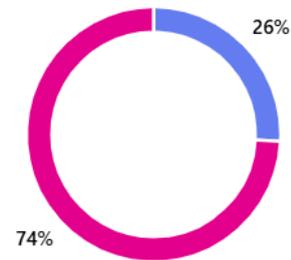
Conocer la perspectiva de los colaboradores del Ministerio de Salud y Protección Social, a través de las actividades desarrolladas desde la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Así mismo la identificación de necesidades a partir del análisis de los resultados de la encuesta evidenciando fortalezas y debilidades para la creación de actividades que nos permitan complementar el plan de trabajo de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación GESCO+I para el año 2025.

Resultados

¿Conoce la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación GESCO+I?

● Si	69
● No	198

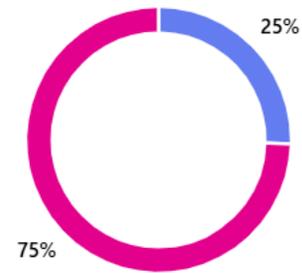


El 26% de los encuestados mencionan conocer la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, mientras que el 74% respondieron no conocerla.

Se debe trabajar de manera articulada con la OAPES para lograr la difusión y conocimiento de la política.

¿Conoce las áreas del Ministerio que lideran la política de GESCO+I (Gestión de Conocimiento y la Innovación) en la Entidad?

● Si	68
● No	199

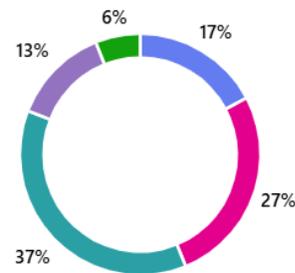


El 25% de la población mencionan conocer los líderes de la política, mientras que el 75% menciona no reconocer a OAPES y la Subdirección de Gestión de Talento Humano como los líderes.

Se debe difundir y divulgar los líderes para así dar a conocer la política más a fondo.

¿En su permanencia en el Ministerio, ha tenido espacios para explorar nuevos retos, aprendizajes o ideas innovadoras?

● Siempre	46
● Casi siempre	71
● Ocasionalmente	99
● Casi nunca	35
● Nunca	16

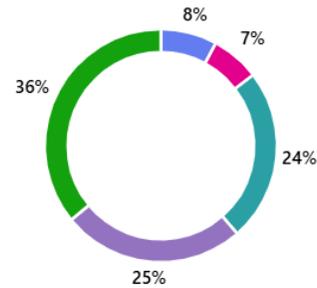


El 17% y 27% de los encuestados mencionan que siempre o casi siempre han contado con espacios de nuevos retos, aprendizaje o ideación, el 37% ocasionalmente y el 13% y 6% casi nunca o nunca respectivamente.

Se debe trabajar para generar más espacios de ideación y fortalecer las actividades que ya existen.

¿Dentro de las actividades laborales que desarrollas en la Entidad ha participado en procesos de investigación e innovación?

● Siempre	21
● Casi siempre	18
● Ocasionalmente	64
● Casi nunca	68
● Nunca	96

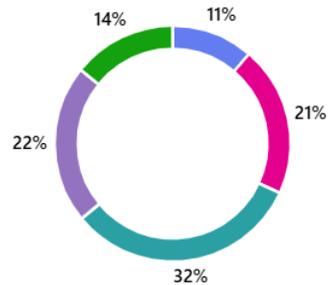


El 8% y 7% de los encuestados mencionan que siempre o casi siempre respectivamente han participado en procesos de investigación o innovación, mientras que el 24% lo ha realizado ocasionalmente, el 25% y 36% casi nunca o nunca han participado de estos espacios.

Se deben generar más espacios para la investigación y la innovación, así como la divulgación de estos para la participación de los colaboradores.

¿En tu dependencia o proceso, se realiza un registro específico de las actividades orientadas a la difusión de conocimientos, experiencias y habilidades con el fin de facilitar el uso, la aplicación y la explotación del conocimiento y las capacidades?

● Siempre	30
● Casi siempre	55
● Ocasionalmente	86
● Casi nunca	58
● Nunca	38

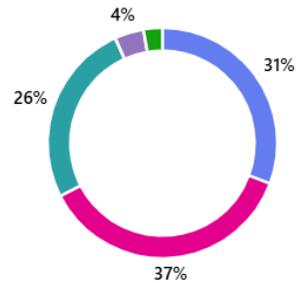


El 32% de los encuestados mencionan que siempre o casi siempre se llevan registros específicos de las actividades, mientras que el 32% de los encuestados mencionan que esto lo hacen ocasionalmente, el 36% relacionan que casi nunca o nunca hacen este tipo de procesos.

Se deben generar metodologías ágiles que permitan la recopilación de conocimiento para orientar a la innovación y un mejor aprendizaje.

¿Durante tu permanencia en el Ministerio, has compartido conocimientos, información o experiencias con tus compañeros, jefes o subalternos que les haya servido para el desarrollo de las actividades laborales?

● Siempre	82
● Casi siempre	98
● Ocasionalmente	69
● Casi nunca	11
● Nunca	7

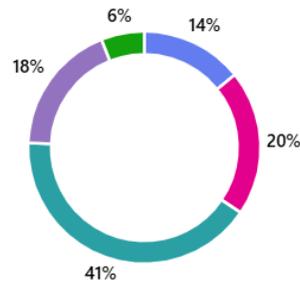


El 31% y 37% de los encuestados señalan que siempre o casi siempre respectivamente han realizado espacios de intercambio de conocimiento, así mismo el 26% indican que ocasionalmente han realizado estas actividades, solo el 6% menciona no realizar este tipo de espacios.

Se deben generar más espacios donde se puedan compartir conocimientos y así poder incluir a otros grupos de valor interesados en temas específicos.

¿Consideras que, en el Ministerio, las actividades de innovación y transferencia del conocimiento se reconocieron o incentivaron?

● Siempre	38
● Casi siempre	54
● Ocasionalmente	110
● Casi nunca	49
● Nunca	16

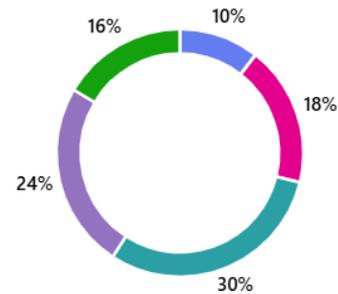


El 34% de la población encuestada indico que siempre o casi siempre fueron reconocidas las actividades para innovar, el 41% menciona que ocasionalmente y el 24% voto por los enunciados de casi nunca o nunca.

Buscar estrategias de mejor difusión y conocimiento para todos los colaboradores, donde se pueda evidenciar los espacios de reconocimiento a la innovación.

¿En tu permanencia en el Ministerio has participado de métodos de creación e ideación para generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad?

● Siempre	28
● Casi siempre	49
● Ocasionalmente	81
● Casi nunca	65
● Nunca	44

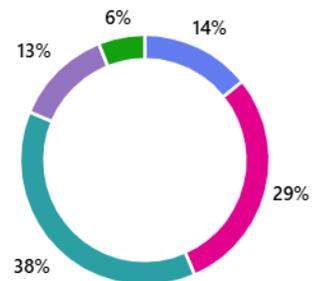


Solo el 28% menciona haber participado de espacios de ideación, el 24% de manera ocasional y el 54% indica casi nunca o nunca haber participado de estas actividades.

Se deben generar más espacios de ideación que permitan que las personas participen con sus experiencias y conocimiento, también capacitar a las personas en este tipo de espacios.

¿Consideras que el Ministerio de Salud y Protección Social lleva a cabo acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la Entidad?

● Siempre	38
● Casi siempre	78
● Ocasionalmente	101
● Casi nunca	34
● Nunca	16



El 14% y 29% de los encuestados consideran que con las acciones de aprendizaje se han generado planes para las necesidades de la entidad, el 38% menciona que esto se hace de manera ocasional y el 19% indica que casi nunca o nunca sucede lo relacionado en la pregunta.

Se deben realizar metodologías que permitan aplicar todos los aprendizajes y necesidades a los planes de trabajo anuales de las dependencias.

¿Desde la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación que te gustaría que se desarrollará en el Ministerio?

Fortalecimiento de capacidades en búsqueda y evaluación de evidencia científica para la toma de decisiones; articulación con el área de OTIC para avanzar en iniciativas tecnológicas para la difusión de información en salud.

Capacitación sobre la política, estoy interesado en aplicar la tesis de mi maestría.

Aplicación de la política.



Mayor difusión.

Mejorar las estrategias de transferencia de conocimiento.

Enfoque en el cambio de comportamiento.

Entre otras sugerencias recibidas y que se encuentran a completitud en el informe específico de gestión del Conocimiento e Innovación.

Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional

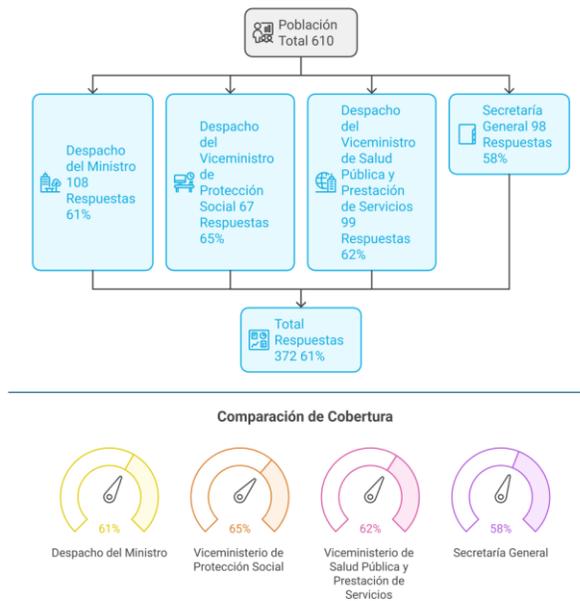
Solo se incluye una muestra de algunos resultados, para ejemplificar los resultados de la Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional, sin embargo, por aparte se consolida la totalidad de información, su análisis y plan de trabajo.



Minsalud,
un lugar
chévere
para trabajar

INFORME DE MEDICION CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024

DEMOGRAFIA



PILARES DE CLIMA

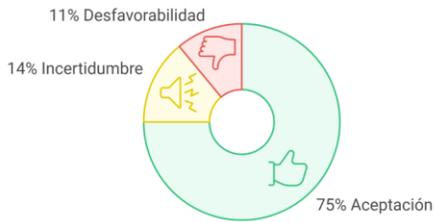


INDICE DE CLIMA 2024



RESULTADOS ENFOCADOS HACIA EL CLIMA ORGANIZACIONAL 2024	BALANCE DE VIDA	CAPACIDAD LABORAL	COMUNICACION ORGANIZACIONAL	CONDICIONES DE TRABAJO	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	RECONOCIMIENTO	DESARROLLO DEL TALENTO	ORGULLO ORGANIZACIONAL	PROMEDIO	INDICE DE CLIMA 2024
ACEPTACION	75%	81%	60%	83%	66%	66%	76%	90%	75%	64%
DESFAVORABILIDAD	8%	8%	21%	8%	15%	14%	10%	3%	11%	

Índice Pilares Clima 2024



Análisis

Con un índice general de clima organizacional del **64%**, el Ministerio de Salud muestra fortalezas destacadas en **condiciones de trabajo** y **orgullo organizacional**, pero enfrenta desafíos importantes en **comunicación** y **reconocimiento**.

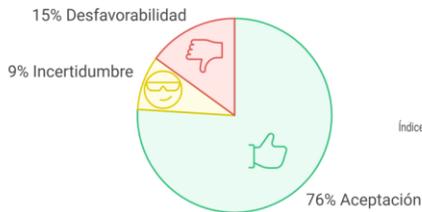
La alta incertidumbre y desfavorabilidad en algunos pilares críticos como la comunicación y el desempeño organizacional afectan la cohesión y el bienestar del equipo.

INDICE DE CULTURA 2024



RESULTADOS ENFOCADOS HACIA LA CULTURA ORGANIZACIONAL						
	CAMBIO	SERVICIO	VALORES	TRABAJO EN EQUIPO	PROMEDIO	INDICE DE CULTURA
ACEPTACIÓN	66%	89%	72%	65%	76%	67%
DESFAVORABILIDAD	13%	3%	11%	17%	9%	

Índice Pilares Cultura 2024



Análisis

El Índice de Cultura Organizacional del **67%** refleja una cultura aceptable en términos generales, con fortalezas claras en el pilar de **servicio**, pero con desafíos importantes en **cambio**, **trabajo en equipo** y **valores**. La alta incertidumbre en estos pilares destaca la necesidad de reforzar la alineación de las prácticas diarias con los principios culturales del Ministerio, así como la mejora en la claridad y comunicación hacia los colaboradores.

RESULTADOS DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024



RESULTADOS ENFOCADOS HACIA EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL 2024	BALANCE DE VIDA	CAMBIO ORGANIZACIONAL	CAPACIDAD LABORAL	COMUNICACION ORGANIZACIONAL	CONDICIONES DE TRABAJO	DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	RECONOCIMIENTO	SERVICIO	TRABAJO EN EQUIPO	VALORES	DESARROLLO DEL TALENTO	ORGULLO ORGANIZACIONAL	PROMEDIO	INDICE DE CLIMA Y CULTURA 2024
ACEPTACION	75%	66%	81%	60%	83%	66%	66%	89%	65%	72%	76%	90%	74%	63%
DESAVORABILIDAD	8%	13%	8%	21%	8%	15%	14%	3%	17%	11%	10%	3%	11%	

RESULTADOS PROMEDIO MINISTERIO DE SALUD		
Escala Likert	% PERCEPCION	NIVEL DE FAVORABILIDAD / DESFAVORABILIDAD
Totalmente de acuerdo	31%	74,07%
De acuerdo	43%	
Ni de acuerdo / Ni desacuerdo	15%	15,56%
En desacuerdo	7%	
Totalmente en Desacuerdo	4%	10,95%
Total general	100%	100%



ESTILO DE LIDERAZGO 2024

Criterios de Evaluación de Liderazgo



ESTILO DE LIDERAZGO 2024

	BALANCE	CAPACIDAD	COMUNICACION	DESEMPEÑO	RECONOCIMIENTO	VALORES	DESARROLLO	PROMEDIO	ÍNDICE DE LIDERAZGO 2024
ACEPTACION	69%	71%	74%	72%	65%	68%	79%	71%	54%
INCERTIDUMBRE	21%	14%	14%	16%	19%	21%	11%	17%	
DESAVORABILIDAD	9%	15%	11%	12%	16%	11%	9%	17%	
No Aplica	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	

RESULTADOS PROMEDIO PILARES ESTILO DE LIDERAZGO		
Escala Likert	% PERCEPCION	NIVEL DE FAVORABILIDAD / DESFAVORABILIDAD
Totalmente de acuerdo	30%	71,56%
De acuerdo	42%	
Ni de acuerdo / Ni desacuerdo	16%	16,53%
En desacuerdo	7%	11,54%
Totalmente en Desacuerdo	5%	
Total general	99%	100%



Principales Hallazgos: Fortalezas

Las respuestas abiertas destacaron varios elementos positivos que los colaboradores consideran como pilares de las fortalezas del Ministerio de Salud. A continuación, se presentan las más relevantes junto con ejemplos textuales representativos:

- **Compromiso institucional con los programas y proyectos.** Por ejemplo:

"El compromiso del Ministerio con el desarrollo de programas y políticas públicas es notable."

- **Reconocimiento y estabilidad como valores clave.** Por ejemplo:

"Estabilidad, reconocimiento, conocimiento técnico destacado."

- **Calidad humana del equipo de trabajo.** Por ejemplo:

"No podría limitarme a 3 palabras, pero siento que tienen un excelente talento humano, el ambiente laboral es agradable y es un lugar al que da gusto llegar todos los días a trabajar."

Principales Hallazgos: Oportunidades de Mejora

Las respuestas abiertas también revelaron áreas de oportunidad que los colaboradores identificaron como críticas para la mejora del clima y la cultura organizacional. A continuación, se presentan los puntos más destacados y algunos ejemplos textuales representativos:



- **Comunicación interna y externa como área de mejora.** Por ejemplo:

"Es necesario mejorar la comunicación entre las áreas para evitar duplicidad y malentendidos."

- **Mayor atención al bienestar de los colaboradores.** Por ejemplo:

"Es importante priorizar el bienestar, mejorar espacios físicos y promover la salud ocupacional."

- **Coordinación entre equipos y procesos.** Por ejemplo:

"La falta de coordinación entre equipos genera atrasos y esfuerzos duplicados."

A continuación, se observa de forma general la descripción del plan de trabajo, sin embargo, el detalle específico de este, se podrá observar por aparte en el Plan de Intervención de Clima Laboral y Cultura organizacional:

El Ministerio de Salud debe implementar un Plan Integral de Transformación del Clima y la Cultura Organizacional, priorizando los siguientes ejes:

Acciones estratégicas:

1. Socializar los resultados a las áreas, para socializar los resultados, divulgar el plan de acción y generar acciones de cara a los resultados.
2. Generar el modelo de cultura organizacional, en donde se pueda generar: Definición, atributos de cultura, marca empleador y demás componentes.
3. Medir la cultura requerida de acuerdo con la estrategia de Minsalud.
4. Definir el modelo de liderazgo de acuerdo con el modelo cultural y programa de formación de acuerdo a lo establecido.
5. Generar un programa de reconocimiento continuo, tanto formal como informal, que destaque los logros individuales y grupales, alineado con los valores organizacionales
6. Implementar un programa de gestión del cambio enfocado en involucrar a los colaboradores, reducir incertidumbre y garantizar que los procesos de transformación sean comprendidos y aceptados.

Este plan no solo buscará recuperar la confianza de los colaboradores y mejorar la percepción organizacional, sino también alinear las prácticas internas con los valores institucionales, asegurando que el Ministerio sea percibido como un referente en liderazgo, innovación y bienestar organizacional.



Acciones tácticas:

1. Reforzar la comunicación y la gestión del cambio:
 1. Establecer canales de comunicación bidireccionales, claros y efectivos, que permitan compartir información estratégica y operativa de manera transparente y en tiempo real.
 2. Involucrar a los colaboradores, reducir incertidumbre y garantizar que los procesos de transformación sean comprendidos y aceptados.
2. Reevaluar las políticas de bienestar y balance de vida:
 1. Implementar encuestas y focus groups para entender las necesidades actuales de los colaboradores respecto al balance vida-trabajo.
 2. Introducir medidas flexibles y personalizadas que promuevan el bienestar laboral sin comprometer la productividad.

Este plan no solo buscará recuperar la confianza de los colaboradores y mejorar la percepción organizacional, sino también alinear las prácticas internas con los valores institucionales, asegurando que el Ministerio sea percibido como un referente en liderazgo, innovación y bienestar organizacional.

5.6 Informe de la Evaluación de los Servicios Internos del Ministerio de Salud y Protección Social 2024

El Ministerio de Salud y Protección Social adelantó durante el mes de octubre de 2024 la Evaluación de los servicios internos mediante la aplicación de una encuesta en línea dirigida a todos los servidores públicos y contratistas. Esta encuesta estuvo encaminada al cumplimiento del numeral 9.1.2. Satisfacción del cliente de la Norma ISO 9001:2015, así como del objetivo estratégico de calidad: Fortalecer la capacidad institucional mediante la optimización de procesos, el empoderamiento del talento humano, la articulación interna, la gestión del conocimiento, las tecnologías de la información y la comunicación y la infraestructura física con el fin de mejorar la oferta institucional a los habitantes del territorio nacional en términos de calidad y eficiencia.

En esta encuesta, se midió el grado de satisfacción de los usuarios internos del MSPS con respecto a los servicios que ofrecen los procesos estratégicos, de apoyo y evaluación



buscando así identificar acciones de mejora a partir de la calificación dada por el personal de planta y contratistas que participaron en este ejercicio de evaluación periódica.

De este modo, el informe inicia con la presentación de la metodología utilizada, el listado de las áreas participantes, la presentación de la construcción de la herramienta de medición, la ficha técnica de la encuesta, el análisis de los resultados a partir de los servicios elegidos para ser calificados y finalmente, las conclusiones y recomendaciones.

A partir del análisis de los resultados de satisfacción, se evidenciaron las debilidades y las buenas prácticas implementadas en cada uno de ellos, de igual manera se determinaron las acciones de mejora necesarias al interior de los mismos.

En ese orden de ideas se diseñó una encuesta donde se le permitió a los colaboradores de la entidad (Planta – Contratista) evaluar hasta cinco (5) servicios de una lista desplegable.

Los resultados de competencia del proceso de talento humano son los siguientes:

El propósito de evaluar periódicamente la satisfacción de servicios internos en el Ministerio de Salud y Protección Social, es la identificación de acciones de mejora y medición de la efectividad de los servicios ofrecidos, dando cumplimiento al numeral 9.1.2. Satisfacción del Cliente de la Norma ISO 9001:2015.

Perfil de los Encuestados

Se enmarca en los funcionarios de Planta y Contratistas, en total se diligenciaron 144 encuestas.

El 61.80% de los encuestados son de planta y el 38.19% están por contrato.

En cuanto a la distribución de las Dependencias, se tienen Direcciones, Subdirecciones, Oficinas y Grupos que realizaron el diligenciamiento de la encuesta, en el siguiente gráfico se visualizan las que obtuvieron mayor número de participaciones, evidenciando los siguientes resultados:



Gráfica 2: Direcciones, Subdirecciones, Oficinas y Grupos con mayor participación

A partir de 144 encuestas registradas en el formulario web, se consolidaron 1808 calificaciones (representa todas las calificaciones otorgadas a los diferentes servicios), lo que indica que cada participante evaluó, en promedio, más de un servicio.

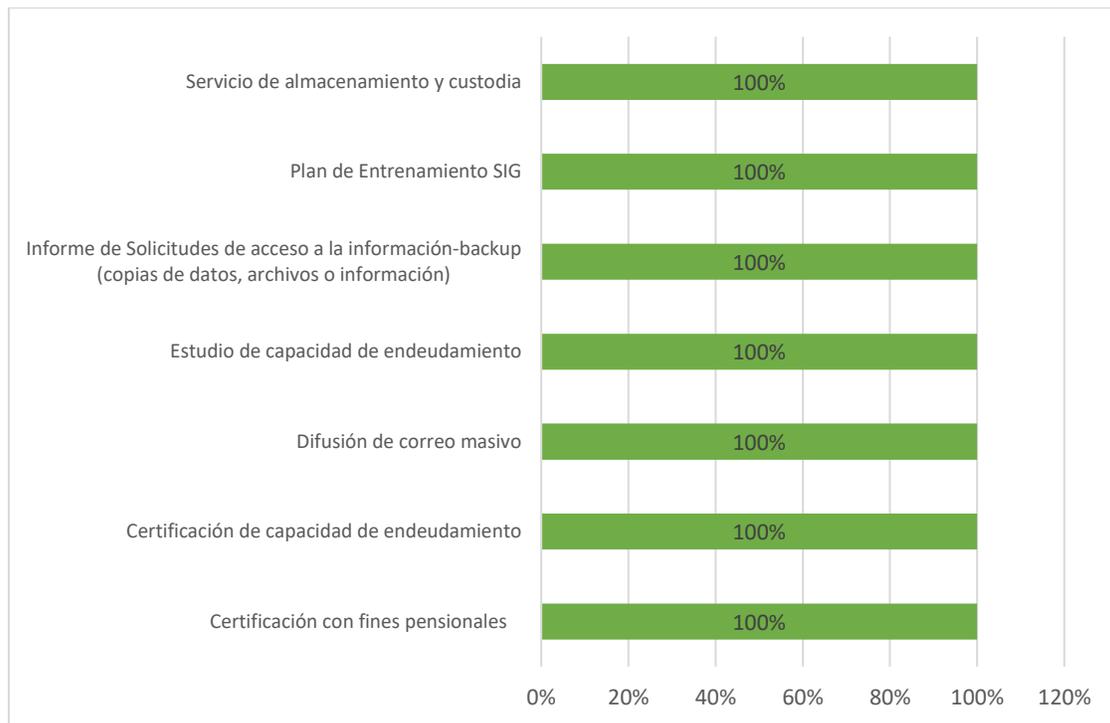
De los 54 servicios disponibles a calificar se evaluaron 49 Servicios.

Cabe destacar que **cada participación o encuesta diligenciada aporta múltiples calificaciones.**

El número de calificaciones dadas por servicio indica el número total de veces que un servicio específico ha sido calificado por los encuestados.

El número total de calificaciones por atributo se refiere a la distribución de las calificaciones entre las categorías "Bueno", "Regular" y "Malo".

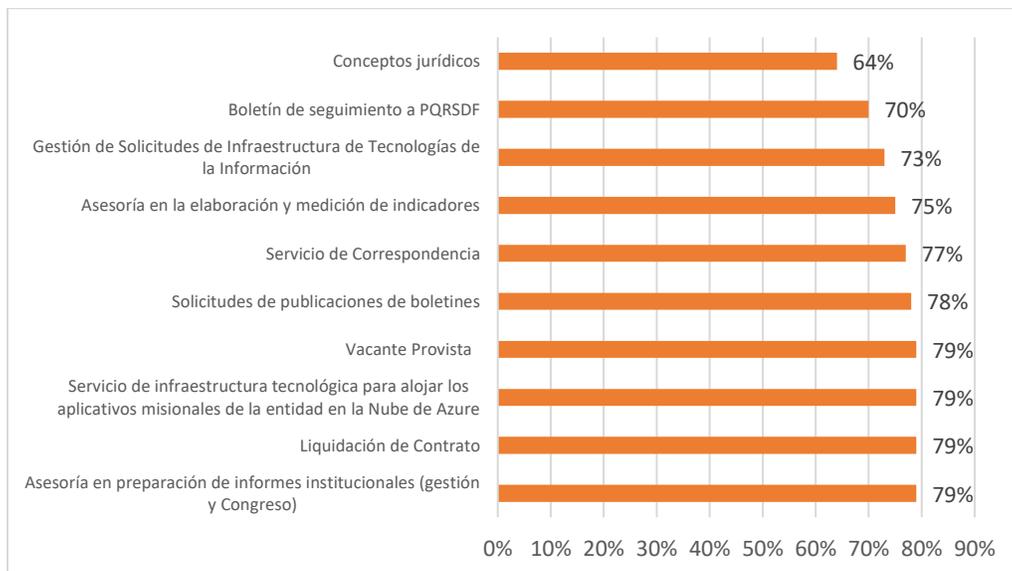
Los servicios que presentan un nivel de satisfacción del 100% son:



Los servicios que presentan mayor nivel de satisfacción, seguidos de los que tienen 100% son:



Los servicios que presentan bajas calificaciones de satisfacción a partir de los encuestados que respondieron, son los siguientes:





Es importante hacer el análisis correspondiente por parte de las dependencias, para la definición de acciones correspondientes.

Servicio 2	Certificaciones Laborales		N° Calificaciones: 160
Calidad de la Información Recibida	Oportunidad en la prestación de los servicios	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Canales de comunicación apropiados
77%	78%	80%	83%
Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:		Subdirección de Gestión del Talento Humano	
Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:			80%
Explica tu Calificación	<p>*Es fácil de solicitar y se cumplen los tiempos establecidos en el procedimiento.</p> <p>*En general el servicio es bueno, pero ojalá se puedan mejorar los tiempos de entrega de las certificaciones. Quizás con alguna automatización.</p> <p>*Considero que el tiempo de respuesta a las solicitudes se puede mejorar.</p> <p>*Demora en la respuesta.</p> <p>*Se demora mucho tiempo en la expedición y envío del certificado.</p>		
Recomendaciones de Mejora	<p>Como sugerencia trabajar en mejorar el tiempo de respuesta, así como notificar por correo electrónico a los usuarios sobre el estado de sus solicitudes, como la recepción, el procesamiento y la emisión del certificado. Asegurar que se cuenten con los recursos necesarios (personal, tecnología) para atender las solicitudes de manera eficiente.</p>		

Servicio 3	Plan de Bienestar e Incentivos		N° Calificaciones: 80
Calidad de la Información Recibida	Oportunidad en la prestación de los servicios	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Canales de comunicación apropiados
79%	81%	85%	95%
Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:		Subdirección de Gestión del Talento Humano	
Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:			85%
Explica tu Calificación	<p>*La orientación con respecto al servicio señalado es muy claro, muy amplio y de mucha satisfacción.</p> <p>*Es un excelente plan.</p> <p>*Es necesario fortalecer el programa en temas de gestión y</p>		

	<p>asignación de recursos financieros. *Las actividades de Compensar carecen de creatividad, innovación, calidez y motivación para la participación de los funcionarios.</p>
Recomendaciones de Mejora	<p>Abarcar para próximos eventos, nuevas actividades, que promuevan la participación de los funcionarios, por medio de talleres y cursos para incentivar el pensamiento creativo y la generación de nuevas ideas entre los funcionarios. Implementar un sistema de reconocimiento que destaque y celebre las ideas innovadoras de los servidores.</p>

Servicio 5	Asesoría y acompañamiento por el líder del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo		N° Calificaciones: 64
Calidad de la Información Recibida	Oportunidad en la prestación de los servicios	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Canales de comunicación apropiados
67%	90%	91%	80%
Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:		Subdirección de Gestión del Talento Humano	
Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:			82%
Explica tu Calificación	<p>*Las intervenciones en crisis deben seguirse de una serie de acompañamientos que en ocasiones duran hasta un año en darse. *Excelente. *Mal Servicio.</p>		
Recomendaciones de Mejora	Se recomienda proporcionar al usuario sensibilizaciones y acompañamientos que brinden mejoras en la mitigación de los riesgos que se presenten.		

Servicio 7	Desprendible de pago		N° Calificaciones: 64
Calidad de la Información Recibida	Oportunidad en la prestación de los servicios	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Canales de comunicación apropiados
91%	89%	91%	87%
Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:		Subdirección de Gestión del Talento Humano Grupo Nómina	

Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:		90%
Explica tu Calificación	<p>*De pronto faltaría que en casa se pueda acceder a los desprendibles de pago.</p> <p>*Los desprendibles de pago son de fácil consulta y su información es de calidad.</p>	
Recomendaciones de Mejora	Como recomendación, validar si se puede hacer de forma remota. Mejorar la forma de acceso al Desprendible de Pago.	

Servicio 8	Plan de Capacitación		N° Calificaciones: 64
Calidad de la Información Recibida	Oportunidad en la prestación de los servicios	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Canales de comunicación apropiados
90%	88%	92%	90%
Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:		Subdirección de Gestión del Talento Humano Grupo Bienestar y Desarrollo	
Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:			90%
Explica tu Calificación	<p>*Las capacitaciones son pertinentes y con una planeación excelente.</p> <p>*El ciclo realizado se desarrolló a cabalidad.</p> <p>*Como sugerencia al plan de capacitación sería importante definir un cronograma previo ya que en muchas ocasiones hay capacitaciones indispensables e importantes y ya por tiempos se tiene agendado previamente el espacio, en este sentido sugiero si es posible definir un día a la semana para las capacitaciones enviando el cronograma con mínimo dos semanas atrás, esto permite no agendar reuniones ese día.</p>		
Recomendaciones de Mejora	Como recomendación sería evaluar la posibilidad de definir estrategias de presentación de un cronograma, a partir de las agendas de los funcionarios.		

Servicio 16	Vacante Provista		N° Calificaciones: 44
Calidad de la Información Recibida	Oportunidad en la prestación de los servicios	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Canales de comunicación apropiados
73%	73%	86%	85%

Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:		Subdirección de Gestión del Talento Humano	
Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:			79%
Explica tu Calificación	*Particularmente y dado que el link repositorio oficial en el que se publican los resultados no se subió la información de una vacante en la que fui invitado, No pude enterarme de los tiempos, dado que el resultado fue publicado en EL Saludable. (no solo me pasó a mi) En este caos debió ser informado de manera directa al correo. De otro lado el proceso fue mal evaluado. (subjetividad manifiesta).		
Recomendaciones de Mejora	Como sugerencia, se puede evaluar una actividad de notificación individualizada, por medio de correo electrónico, informando el avance del proceso, resultados y pasos a seguir; esto garantizaría que todos los participantes estén al tanto de la situación, independientemente de si la información se publica en otros medios.		

Servicio 17	Evaluación del Desempeño y acuerdos de Gestión		N° Calificaciones: 36
Calidad de la Información Recibida	Oportunidad en la prestación de los servicios	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Canales de comunicación apropiados
80%	82%	89%	85%
Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:		Subdirección de Gestión del Talento Humano	
Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:			84%
Explica tu Calificación	*Los funcionarios encargados del tema, son muy diligentes, responden de manera inmediata. La información es clara y el apoyo oportuno, cuando se presentan inconvenientes o dudas cualquier solicitud, brindan las orientaciones requeridas, felicitaciones por tan buena labor.		
Recomendaciones de Mejora	El servicio fue calificado bien, como sugerencia, continuar con la labor.		

Servicio 36	Certificación de insuficiencia / inexistencia de personal		N° Calificaciones: 12
Calidad de la Información Recibida	Oportunidad en la prestación de los servicios	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Canales de comunicación apropiados
79%	79%	83%	80%
Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:		Subdirección de Gestión del Talento Humano	
Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:			80%
Explica tu Calificación	*La gestión del Certificado de Inexistencia o Insuficiencia a través de ControlDoc genera muchos reprocesos porque no es viable validar las firmas y es necesario volverlo a solicitar hasta 3 veces.		
Recomendaciones de Mejora	Se recomienda a la subdirección, trabajar en los atributos más bajos. Adicional, reforzar el funcionamiento del Sistema de Control Documental en el Ministerio.		

Servicio 37	Certificación de capacidad de endeudamiento		N° Calificaciones: 12
Calidad de la Información Recibida	Oportunidad en la prestación de los servicios	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Canales de comunicación apropiados
100%	100%	100%	100%
Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:		Subdirección de Gestión del Talento Humano	
Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:			100%
Explica tu Calificación	*Brindan oportunidad de rta. *Muy dedicados.		
Recomendaciones de Mejora	Reconocer el trabajo realizado por la Subdirección, debido a que la prestación del Servicio fue calificado excelente.		

Servicio 45	Estudio de capacidad de endeudamiento	N° Calificaciones: 8
-------------	---------------------------------------	-------------------------

Calidad de la Información Recibida	Oportunidad en la prestación de los servicios	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Canales de comunicación apropiados
100%	100%	100%	100%
Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:		Subdirección de Gestión del Talento Humano	
Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:			100%
Explica tu Calificación	*Es rápido y eficiente el servicio de respuesta de capacidad de endeudamiento.		
Recomendaciones de Mejora	Cabe resaltar la labor realizada por la Subdirección en la prestación del Servicio. Continuar trabajando como se ha venido haciendo, con el fin de mantener las calificaciones obtenidas en esta vigencia.		

Servicio 48	Certificación con fines pensionales		Nº Calificaciones: 4
Calidad de la Información Recibida	Oportunidad en la prestación de los servicios	Atención brindada y actitud de servicio del funcionario que lo atendió	Canales de comunicación apropiados
100%	100%	100%	100%
Dirección, Subdirección, Oficina o Grupo al que Pertenece:		Subdirección de Gestión del Talento Humano	
Porcentaje Promedio de Satisfacción de los Usuarios Internos:			100%
Explica tu Calificación	Para el Servicio no hay comentarios por parte de los encuestados.		
Recomendaciones de Mejora	Continuar con la labor realizada. Se destaca que la prestación del Servicio es excelente para la Vigencia 2024.		

6 Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano 2025

6.1 Seguridad y Salud en el Trabajo

Enmarcado en el objetivo estratégico institucional No.8 “Mejorar el desempeño institucional mediante la optimización de procesos, el empoderamiento del talento humano, la articulación interna, la gestión del conocimiento, las tecnologías de la información y la comunicación y la infraestructura física, y administración eficiente de los recursos financieros con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos definidos por la entidad.” Objetivo estratégico institucional No. 5. Fortalecer capacidades institucionales de sector salud y conforme a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, mediante la Resolución 885 del 28 de junio de 2021, el Ministerio de Salud y Protección Social definió como política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo la siguiente:

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

1. Fortalecer la gestión institucional en seguridad y salud en el trabajo, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables, para la prevención de lesiones y/o deterioro de la salud relacionados con el trabajo.
2. Eliminar los peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo estableciendo controles según su identificación y priorización, promoviendo la cultura del autocuidado.



3. Empoderar al talento humano desarrollando las competencias requeridas en Seguridad y Salud en el Trabajo, para que sean multiplicadores del SG SST.
4. Gestionar los riesgos y oportunidades de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la consulta y participación, con el fin de integrar a los servidores públicos, grupos de valor e interés en el SG SST.

Para dar cumplimiento a los objetivos anteriormente planteados, se ejecuta el plan anual de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), definido a través del cuadro de mando del SGSST Código GTHF56, bajo el ciclo PHVA y esquema de mejora continua.

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

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Frecuencia de accidentes de trabajo	Por cada cien trabajadores que laboraron en el mes, se presentaron X accidentes de trabajo	Porcentual	$(\# \text{ de AT en el mes} / \# \text{ de trabajadores en el mes}) \times 100$
Eficacia	Severidad de accidentes de trabajo	Por cada cien trabajadores que laboraron en el mes, se perdieron X días por accidente de trabajo.	Porcentual	$((\# \text{ de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + \# \text{ días cargados en el mes}) / \# \text{ trabajadores en el mes}) \times 100$
Efectividad	Prevalencia de enfermedad laboral	Por cada cien mil trabajadores existentes se registran X casos de enfermedad laboral en el periodo z	Tasa	$((\# \text{ de casos antiguos de enfermedad laboral en el periodo z} + \# \text{ de casos nuevos de enfermedad laboral en el periodo z}) / \text{Promedio de trabajadores en el periodo z}) \times 100.000$





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

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

6.2 Bienestar e Incentivos

Estrategias que se enmarcan en Bienestar e Incentivos en la entidad:

- Hábitos saludables
- Ministerio en Familia
- Gestión, incentivos, estímulos y reconocimientos
- Planeta Saludable

Objetivo de estas estrategias que se enmarcan en Bienestar e Incentivos: Desarrollar estrategias que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad y sus familias mediante la ejecución del plan institucional de bienestar e incentivos con el fin de mejorar la calidad de vida laboral.





Para las anteriores estrategias se tiene programada la ejecución de los programas y actividades, en las que se valorará el impacto para el beneficiario (a) participante, y de forma integral como proceso de Bienestar se valorará cuanti-cualitativamente, así:

Indicador de Impacto:

Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Impacto	Mide los cambios resultantes en el bienestar de la población objetivo de la intervención como consecuencia (directa o indirecta) de la entrega de los productos. Mide los efectos (directos e indirectos) generados por los productos sobre la población directamente afectada. (Fuente DNP)	Resultado de 4.0 a 5.0 se considera que las actividades produjeron un efecto positivo y trascendente.	Según parámetros o criterios definidos en el instrumento de valoración de impacto

Actividades a ejecutar en 2025 dentro de las estrategias que hacen parte del proceso de Bienestar e Incentivos, entre los meses de febrero a diciembre.

6.2.1. ACTIVIDADES ESTRATEGIA: HÁBITOS SALUDABLES

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
HABITOS SALUDABLES	Clases de rumba y/o clases de bailes
	Clases grupales gimnasio: Cardio Hitt, Circuit Training, Cx Works - Abdomen (Presenciales)
	Club de Nutrición y Alimentación Saludable
	Día Mundial de la Actividad Física
	Jornadas especiales de rumba y/o acondicionamiento físico virtuales para teletrabajadores y trabajadores en casa
	Juegos de la Función Pública
	Pausas activas Saludables
	Programa de acondicionamiento físico Individual (Gimnasio)
	Promoción uso de la bicicleta
	Torneos o actividades deportivas deportivos (Tenis de mesa, Bolos, Natación, rana y/o bolirana)
	Talleres de relajación, meditación y/o yoga





6.2.2. ACTIVIDADES ESTRATEGIA: EL MINISTERIO EN FAMILIA

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
MINISTERIO FAMILIA	Actividades y/o vacaciones recreativas para niños y adolescentes
	Asesoría de Servicios Caja de Compensación Familiar
	Asesoría de Servicios FNA
	Talleres de Bienestar para la Familia
	Día de la Madre
	Día de la Mujer
	Día del Hombre
	Día del Niño
	Día del Padre
	Emprendimiento Familiar y Navideño Minsalud
	Encuentros de pareja para la Vida
	Día de la Familia
	Programa de Vivienda
	Mes de la Persona Mayor
	Novena Navideña
Recorrido Navideño	

6.2.3. ACTIVIDADES ESTRATEGIA: GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
GESTIÓN, INCENTIVOS ESTIMULOS	Actividades Artísticas, Arte y Artesanía.
	Actividad de integración en Halloween
	Día de la secretaria
	Día del Conductor
	Día del Servidor Público
	Cumpleaños servidores públicos
	Incentivo a Gerentes Públicos
	Programa Orientación al Retiro (Pre-pensionados y Status de pensionados)
	Reconocimiento a la Antigüedad y Mejores servidores públicos



RECONOCIMIENTOS (GIER)	Responsabilidad Social
	Actividad Cultura y clima Organizacional (Actividad Adaptación Laboral, Actividad Cambio organizacional, Actividad Trabajo en equipo).
	Turnos de Descanso
	Encargos
	Reconocimiento en fechas especiales del año y/o día según profesiones.
	Día para recreación por antigüedad quinquenio

6.2.4. ACTIVIDADES ESTRATEGIA PLANETA SALUDABLE

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
PLANETA SALUDABLE	Programa de Biciusuarios
	Caminatas Ecológicas y/o Campamento Ecológico
	Campaña o talleres ambientales

6.2.5. PLAN DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2025

(Complemento de la Estrategia Gestión de Incentivos Estímulos y Reconocimientos)

El Plan de Incentivos del Ministerio de Salud y Protección Social se encuentra dentro del “Programa Entorno Laboral Saludable”, y contempla lo siguiente:

Reconocimiento a la antigüedad laboral:

El Ministerio de Salud y Protección Social, otorga a los servidores públicos de la entidad un reconocimiento a quienes han cumplido cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y más de treinta (30) años de servicio de manera continua o el acumulado de varios períodos, con la entrega de reconocimientos de antigüedad mediante acto público.

Modalidades: Las modalidades de reconocimiento a la antigüedad laboral son:

Reconocimiento mejores servidores públicos (Labor meritoria):



En la vigencia 2025 se efectuará el reconocimiento del periodo evaluado anual del periodo anterior, y se reconoce a los servidores pertenecientes a los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo.

Encargos y Comisiones de servicio:

Se gestionan acorde a la normativa, desde el Grupo de Planta y Situaciones Administrativas,

Incentivos Grupo de Gestor de Canales de Atención y Peticiones Ciudadanas:

De acuerdo a la definición de incentivos del Departamento Nacional de Planeación – Programa Nacional del Servicio al Ciudadano, “incentivo” se enmarca formular o fortalecer estrategias que permitan la apropiación de los principios y valores del servicio público y de su impacto en el bienestar de los ciudadanos mediante actividades, charlas y capacitaciones.

De la misma manera indica que, se desarrollarán otros incentivos encaminados a que las entidades diseñen, desarrollen y pongan en funcionamiento prácticas, métodos, herramientas o aplicaciones que mejoren la calidad y efectividad en el servicio.

Adicional que, las entidades deberán crear esquemas de reconocimiento y estímulos especiales dirigidos a los servidores públicos, que permitan destacar sus competencias en materia de atención y servicio al ciudadano, el interés continuo por incrementar sus habilidades y cualificarse, establecimiento de jornadas de capacitación recurrentes y especializadas en Servicio al Ciudadano.

Dado lo anterior, se desarrollarán actividades focalizadas a los servidores del Grupo de Gestores de Canales de Atención y Peticiones Ciudadanas con el fin de incentivar y estimular la labor desarrollada por los colaboradores de los diferentes niveles de atención con el fin de fortalecer la cultura de excelencia del servicio.

Incentivos Brigada Minsalud:

La brigada es beneficiaria de incentivos, tendiendo la posibilidad de exonerarse de compensar tiempo para el disfrute de turnos de descanso en Semana Santa y Navidad, Fin de Año y Año Nuevo y reconocimiento público en el evento que se defina.



Incentivo Programa Biciusuarios:

El programa biciusuarios es un programa que busca incentivar y promover el uso de la bicicleta a los Servidores del Ministerio de Salud y Protección Social generando una cultura consciente que aporte al medio ambiente usando la bicicleta como medio de transporte

La Resolución No 1806 de 2020 establece las condiciones para validar el otorgamiento del incentivo a los servidores públicos del Ministerio por el uso de la bicicleta, en los términos de la Ley 1811 de 2016.

Incentivo de turnos de descanso en fechas especiales:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015, como parte de los incentivos del Programa de Talento Humano “Entorno Laboral Saludable Sostenible”, los servidores públicos del Ministerio de Salud y Protección Social podrán compensar tiempo laboral con el fin de acceder a turnos de descanso en Semana Santa, Navidad, Fin de Año y/o Año Nuevo.

Aunado a esto, existe el beneficio de exonerarse de compensar el tiempo, cuándo las personas están cobijadas por alguna de las siguientes causales especiales.

Incentivo de educación formal:

A través del Fondo financiero de Minsalud, administrado por el Icetex, se brindan créditos educativos condonables para educación de pregrado y postgrado a servidores públicos según el Reglamento Operativo del Fondo.

Reconocimientos a Equipos de Trabajo:

Según las actividades que se establezcan para determinar cuáles son los equipos de Trabajo que se destaquen, recibirán incentivos por sus contribuciones. Se podrá unir al premio a la Innovación institucional.

Reconocimientos premio a la Innovación Institucional por equipos (Proyectos especiales):

Se entregará incentivos a las mejores innovaciones institucionales que se destaquen como ganadoras en el premio que se realiza anualmente.





6.2.6. CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Las actividades determinadas en el presente Plan de Bienestar e Incentivos coadyuvan de forma transversal en la generación de condiciones favorables para un Clima Laboral Saludable y una Cultura Organizacional arraigada en el desarrollo positivo de las persona y procesos.

Adicional, por aparte se realizarán acciones de intervención que complementan estos componentes de Clima y Cultura, privilegiando actividades que lleguen al 100% de las personas de planta de la entidad con entregas tangibles e intangibles que fortalezcan el bienestar e incentivos.

6.3 Formación y Capacitación

Objetivo: Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, propiciando la eficacia personal, grupal y organizacional, y posibilitar el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Para esta estrategia se tiene programada la ejecución de los programas y actividades, en las que se valorará el impacto para el beneficiario (a) participante, y de forma integral como proceso de Formación y Capacitación se valorará cuanti-cualitativamente, así:

Indicador de Impacto:

Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Impacto	Mide los cambios resultantes en el bienestar de la población objetivo de la intervención como consecuencia (directa o indirecta) de la entrega de los productos. Mide los efectos (directos e indirectos) generados por los productos sobre la población directamente afectada. (Fuente DNP)	Resultado de 3.9 a 5.0 se considera que las actividades produjeron un efecto positivo y trascendente.	Según parámetros o criterios definidos en el instrumento de valoración de impacto



Programas / Actividades: Febrero a diciembre de 2025
Dar continuidad a la formación de los funcionarios a través de los recursos gestionados del convenio Icetex Minsalud
Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad
Realizar entrenamiento a todo servidor público que se vincule a la entidad y que cambie de funciones por encargo.
Cursos a través de contrato de capacitaciones
Capacitaciones, cursos o diplomados para fortalecer competencias
Practicantes

6.4 Sistema de información de Planeación y Gestión del Talento humano

Objetivo: Preparar técnica y presupuestalmente las acciones y recursos necesarios para desarrollar en forma óptima la política de talento humano del Ministerio de Salud y Protección Social.

Actividad	Producto	Indicador	Fecha inicio	Fecha Final
Elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano para el 2023	1 documento	Plan Estratégico de Talento Humano formulado	Noviembre 2024	Enero 2025
Formular el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023	1 documento	Plan de Previsión de Recursos Humanos formulado	Noviembre 2024	Enero 2025
Formular el Plan Anual de Vacantes 2023	1 documento	Plan Anual de Vacantes formulado	Noviembre 2024	Enero 2025





Formular el Plan Estratégico de Conflicto de Intereses 2023	1 documento	Plan Estratégico de Conflicto de Intereses formulado	Noviembre 2024	Marzo 2025
---	-------------	--	----------------	------------

6.5 Integridad

Como Co-líderes de la política de Integridad, la Subdirección de Gestión del Talento Humano adelantará las siguientes acciones para la vigencia 2023:

a. Planeación

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

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Incorporar al Plan Estratégico de Talento Humano la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.	Subdirección de Gestión del Talento Humano	31 de enero de 2025

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

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Ejecutar un plan de implementación y gestión de integridad	Equipo de Integridad y conflicto de interés-Secretaría Técnica	31 de diciembre de 2025
Socializar la guía para el manejo de los conflictos de interés GTHG07 de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011, y actualizar de ser necesario. https://intranet.minsalud.gov.co/Sistema-integrado/Mapa-de-	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés-Secretaría Técnica	31 de diciembre de 2025



procesos/Documentosmapa/GTHG07.pdf		
------------------------------------	--	--

b. Pedagogía

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

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad y conflicto de intereses.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés-Secretaría Técnica	31 de diciembre de 2025
Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés-Secretaría Técnica Subdirección de Gestión del Talento Humano, Equipo Formación y Capacitación.	31 de diciembre de 2025

Con respecto a la realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Socializar a los servidores y contratistas de la entidad el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020.	Equipo de Integridad y Conflicto de Interés-Secretaría Técnica Subdirección de Gestión del Talento Humano, Equipo Formación y Capacitación.	31 de diciembre de 2025



Registro de las declaraciones de conflicto de interés

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

6.6 Gestión del Conocimiento y la Innovación

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

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

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

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



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

Acciones a seguir:

Espacios y mecanismos para la enseñanza - aprendizaje

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Adelantar las acciones asignadas a la Subdirección de Gestión del Talento Humano que se encuentren en el plan de Gestión del Conocimiento e Innovación elaborado por la Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	Diciembre 2025

Evidencia de adquisición de nuevos conocimientos y actualizaciones vigentes

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Registrar las capacitaciones, talleres, que generan valor en el conocimiento de los servidores	Subdirección de Gestión del Talento Humano, equipo de Formación y Capacitación	Diciembre 2025

Captura y difusión del conocimiento

Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Premio a la Innovación Institucional por equipos	Subdirección de Gestión del Talento Humano y Oficina de Planeación y Estudios Sectoriales	Diciembre 2025

Instrumentos existentes de transferencia del conocimiento





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

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

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





7 Desarrollo del Plan Estratégico

El Plan Estratégico del Talento Humano se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro.

El Plan Estratégico del Talento Humano se implementa a través de estrategias planteadas a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Incentivos y Bienestar, Plan Institucional Integral de Capacitación, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Estratégico de Conflictos de Intereses y demás actividades planteadas para fortalecer las rutas de la dimensión del Talento Humano establecidas en MIPG.

8 Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
<p><u>Ruta de la Felicidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	<p>Plan de Bienestar e incentivos. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Plan Institucional de Capacitación. Política de Integridad.</p>
<p><u>Ruta del Crecimiento</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	<p>Provisión empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Evaluación del Desempeño / Acuerdos de Gestión. Gestión de la información. Plan de Bienestar e incentivos.</p>
<p><u>Ruta del Servicio</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	<p>Plan de Bienestar e incentivos. Plan Institucional de Capacitación.</p>
<p><u>Ruta de la Calidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	<p>Plan de Bienestar e incentivos. Plan Institucional de Capacitación. Novedades de Personal, Remuneración y Prestaciones. Provisión empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.</p>
<p><u>Ruta de Análisis de Datos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<p>Plan de Bienestar e incentivos. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Plan Institucional de Capacitación. Provisión empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Gestión de la información. Novedades de Personal, Remuneración y Prestaciones.</p>

9 Evaluación del Plan

Bimensualmente se hace seguimiento al cumplimiento de las metas y los indicadores del proceso de Gestión del Talento Humano en los Subcomité Integrado de Gestión de la Subdirección de Gestión del Talento Humano.

Adicionalmente, en el Sistema de Gestión Institucional -SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada proceso y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica del Talento Humano cualitativamente.

Finalmente, a través del FURAG (Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión) se verifica, mide y evalúa la gestión. Este instrumento se diligencia en las fechas previstas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los resultados obtenidos de esta medición permitirán formular las acciones de mejoramiento correspondientes.

Mecanismos de Evaluación	Periodicidad	Responsable
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Trimestral	Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Monitoreo Plan de acción	Trimestral	Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Subcomité Integrado de Gestión	Bimensual	Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Seguimiento Indicadores de Gestión	Semestral	Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Autodiagnóstico GETH	Anual	Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Autodiagnóstico Integridad	Anual	Subdirectora de Gestión del Talento Humano
Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG	Anual	Subdirectora de Gestión del Talento Humano

10 Bibliografía

- Circular Externa No. 100 – 001 – 2025. Formulación y Publicación del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Documentos Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>.
- Cómo opera MIPG. <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>.