

CIRCULAR EXTERNA No. 000011 DE 2026

PARA: GOBERNACIONES, ALCALDÍAS, SECRETARÍAS DE SALUD DEPARTAMENTALES, DISTRITALES Y MUNICIPALES O LAS ENTIDADES QUE HAGAN SUS VECES, ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD – EPS, ENTIDADES ADAPTADAS, ENTIDADES QUE ADMINISTRAN LOS REGÍMENES ESPECIAL Y DE EXCEPCIÓN, INSTITUCIONES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SALUD PÚBLICAS, PRIVADAS Y MIXTAS Y ADMINISTRADOR DEL FONDO NACIONAL DE SALUD DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LA LIBERTAD

DE: MINISTRO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL

ASUNTO: LINEAMIENTOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL MODELO INTEGRAL DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD EN EL MARCO DE LA POLÍTICA PÚBLICA DEL TALENTO HUMANO EN SALUD.

FECHA: 26 MAR 2026

1. MARCO GENERAL Y FUNDAMENTO NORMATIVO.

El Ministerio de Salud y Protección Social, en ejercicio de sus competencias legales, en especial, las previstas en las Leyes 100 de 1993, 1438 de 2011, 1751 de 2015, el Decreto 120 de 2026, y en cumplimiento de sus funciones de dirección y conducción del Sistema de Salud, emite la presente circular externa, con el propósito de orientar la puesta en marcha del Modelo Integral de Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud (MIPG-THS) bajo los principios de equidad territorial y trabajo digno y decente, conforme lo dispuesto en la Política Pública del Talento Humano en Salud 2025-2035, adoptada mediante la Resolución 1444 de 2025.

En ese sentido, la Resolución 1444 de 2025 en su artículo 5° define la línea estratégica de Gobernanza y Gobernabilidad enfocada en la planificación, organización, monitoreo y evaluación de la disponibilidad y, formación y distribución del talento humano en salud, buscando igualmente, promover estrategias intersectoriales para la garantía de condiciones de trabajo digno y decente, tanto a nivel nacional como territorial, mediante la implementación del Modelo Integral para la Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud.

2. ALCANCE.

En el marco del Modelo Integral para la Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud, la gestión y planificación de dicho talento humano comprende el conjunto de acciones que adelantan las Secretarías de Salud departamentales y distritales, o las entidades que hagan sus veces, en el marco de sus competencias, orientadas a asegurar la disponibilidad, distribución, suficiencia, idoneidad y permanencia del talento humano requerido para responder a las necesidades de salud de la población residente en cada departamento y distrito.

Este proceso debe responder a las necesidades de la población, considerando las particularidades demográficas, epidemiológicas, sociales y geográficas propias de cada entidad territorial, así como las condiciones de organización y operación de los Prestadores de Servicios de Salud que conforman las redes de servicios en su jurisdicción.

En este sentido, la planificación del Talento Humano en Salud (THS) trasciende la identificación de perfiles o cantidades de personal y se articula con aspectos relacionados con condiciones de empleo, formación y formación continua, así como los mecanismos de atracción, captación y permanencia del talento humano que requieren de la coordinación intersectorial, dentro de los límites establecidos por la normatividad vigente.

3. ANTECEDENTES GENERALES.

Desde el año 2019, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) definió las funciones esenciales de salud pública, como guía para la formulación y desarrollo de políticas en salud pública, orientadas al fortalecimiento sectorial e intersectorial. Dentro de estas funciones, se encuentra la relativa al desarrollo de recursos humanos para la salud, que comprende la ejecución de políticas, reglamentos e intervenciones vinculadas con la capacitación, el empleo, las condiciones laborales, la movilidad interna y externa, así como la regulación de la educación, la práctica profesional y la distribución equitativa del Talento Humano en Salud.

La evidencia técnica ha demostrado que la planificación y gestión del Talento Humano en Salud constituye un proceso estratégico que posibilita el análisis sistemático de brechas en disponibilidad y distribución del personal de salud, la articulación de competencias para la implementación del modelo de Atención Primaria en Salud y la armonización de las condiciones de empleo y trabajo, de acuerdo con el marco de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

000011

Salud

26 MAR 2026

4. ORENTACIONES GENERALES PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL MODELO INTEGRAL DE GESTIÓN Y PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD, EN EL MARCO DE LA POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL DEL TALENTO HUMANO EN SALUD.

La presente circular externa pone a disposición de los destinatarios de esta circular el documento técnico que contiene el Modelo Integral de Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud, disponible en el enlace: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/doc/tecnico-modelo-integral-planificacion-gestion-ths.pdf>. Asimismo, pone a disposición la caja de herramientas para la implementación del modelo, a la cual se puede acceder en el enlace: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/caja/herramientas-modelo-integral-planificacion-gestion-ths.zip>.

La circular establece las orientaciones generales para su puesta en marcha, como instrumento técnico para la toma de decisiones estratégicas territoriales, con base en las necesidades reales de la población, esto es, acceso, resultados en salud y calidad, las brechas del talento humano en salud: disponibilidad, distribución, formación, formación continua y condiciones de empleo y trabajo, así como de las particularidades y dinámicas diferenciales de los territorios. Su objetivo general y los específicos articulan la planificación y gestión del Talento Humano en Salud con la Atención Primaria en Salud, las redes integradas e integrales de servicios de salud de que tratan la Ley 1438 de 2011 y la Sentencia C-313 de 2014 y el cierre progresivo de brechas del talento humano en salud.

El modelo descrito establece su ámbito de aplicación, las responsabilidades diferenciadas de los actores del sistema de salud, y un conjunto de procesos estratégicos que van desde el análisis de aspectos claves en torno a la situación de salud y las brechas del talento humano en salud, hasta la formulación, ejecución y monitoreo de planes territoriales, que integran mecanismos de atracción, captación y permanencia, junto con estrategias de seguimiento y evaluación con acompañamiento permanente del Ministerio de Salud y Protección Social.

Adicionalmente, se dispone la caja de herramientas con el propósito de orientar el desarrollo operativo y metodológico del Modelo Integral de Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud. Esta herramienta, a través de sus pestañas, consolida la información requerida para los análisis de cada uno de los procesos que integran el modelo y permite la generación de insumos y evidencias para el desarrollo del Comité Territorial para la Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud. Asimismo, permite soportar los acuerdos que allí se generan y su

consolidación en el Plan de Acción del THS en el territorio y la implementación de los mecanismos de monitoreo de dicho plan.

El documento técnico y la caja de herramientas desarrollan y consolidan el marco operativo y metodológico del Modelo, para que los territorios lo puedan implementar y desarrollar sus capacidades de planificación y gestión del Talento Humano en Salud de manera estructurada, intersectorial y basada en evidencia.

En este sentido, se pretende avanzar hacia un modelo sostenible que no solo identifique brechas, sino que genere respuestas mediante intervenciones sectoriales e intersectoriales con participación social y comunitaria mediante planes territoriales concertados y mecanismos de monitoreo continuo, garantizando coherencia entre la política pública y la realidad territorial.

Así las cosas, con el fin de garantizar la implementación efectiva de la Política Pública del Talento Humano en Salud 2025–2035, el Ministerio de Salud y Protección Social imparte las siguientes instrucciones dirigidas a las Secretarías de Salud departamentales y distritales, o a las entidades que hagan sus veces, para la adopción y sostenibilidad del Modelo Integral de Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud (MIPG-THS):

- 4.1. **Reportar** a la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud de este Ministerio la **conformación de sus equipos de trabajo funcionales**, los que integrarán la Unidad de Gestión Estratégica del Talento Humano en Salud y liderarán los procesos del modelo, la participación social y la ejecución de planes territoriales concertados. Para ello, la entidad territorial deberá disponer de los recursos físicos y tecnológicos necesarios para garantizar la puesta en marcha y operatividad del Modelo.
- 4.2. **Implementar**, mediante un trabajo articulado con actores del sector salud y de otros sectores, **los procesos que integran el Modelo Integral de Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud**, que incluyen la realización del Comité Territorial para la Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud y la elaboración concertada del Plan de Acción del THS en el territorio para su implementación, conforme con lo descrito en el documento técnico disponible en la ruta de acceso antes mencionada.

Para tal fin, podrán utilizar y adaptar la caja de herramientas disponible conforme con las orientaciones establecidas en el documento técnico disponible en el Repositorio Institucional Digital (RID) del Ministerio de Salud Protección Social, y las necesidades y particularidades poblacionales y territoriales, para la construcción, consolidación, seguimiento y de rendición

de cuentas, dado que vincula la problemática, las decisiones, la respuesta y el seguimiento en torno a las brechas del talento humano en salud.

- 4.3. **Implementar de manera gradual y progresiva, el modelo de incentivos,** a través de un trabajo articulado con actores del sector salud y de otros sectores, como parte de la planificación y gestión estratégica del talento humano en salud y de las brechas identificadas en el territorio, conforme con lo descrito en el documento técnico disponible en la ruta de acceso anteriormente mencionada.
- 4.4. **Integrar, gradual y progresivamente, el Plan de Acción del THS** en el territorio y demás procesos que hacen parte del Modelo Integral de Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud con el Plan de Acción en Salud (PAS), en el marco del Plan Decenal de Salud Pública y de la gestión territorial integral de la salud pública.
- 4.5. **Integrar, gradual y progresivamente al Modelo Integral de Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud (MIPG-THS),** las demás disposiciones normativas y técnicas que expida el Ministerio de Salud y Protección Social para la mejora de la disponibilidad, distribución, formación, formación continua, y condiciones de empleo y trabajo del Talento Humano en Salud.

En este contexto, corresponde a la Superintendencia Nacional de Salud desarrollar mecanismos de inspección, vigilancia y control respecto del cumplimiento de las orientaciones técnicas para la puesta en marcha del Modelo Integral de Planificación y Gestión del THS, así como la consolidación del Plan de Acción territorial para el THS definido en el Comité Territorial para la Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud de los departamentos y distritos. Lo anterior, como respuesta a las brechas históricas de este en cuanto a la disponibilidad, distribución, formación y condiciones de empleo y trabajo, en el marco de la garantía de la calidad en la prestación de los servicios de salud, la gestión de las entidades territoriales y del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad.

La Dirección de Desarrollo de Talento Humano en Salud de este Ministerio realizará acompañamiento técnico de manera gradual y progresivo a las Secretarías departamentales y distritales de salud, o a las entidades que hagan sus veces, para la puesta en marcha, desarrollo y sostenibilidad del Modelo Integral de Planificación y Gestión del Talento Humano en Salud, así:

000011 Salud

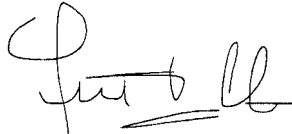
26 MAR 2026

Año	Entidad territorial	Año	Entidad territorial
2026	Secretaría de Salud del Tolima Secretaría Departamental de Salud de Chocó Dirección Territorial de Salud de Caldas Secretaría Departamental de Salud del Guainía Secretaría Departamental de Salud del Amazonas Secretaría Departamental de Salud de Boyacá Dirección Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia Secretaría Departamental de Salud del Valle del Cauca	2028	Unidad Administrativa Especial de Salud de Arauca Secretaría de Salud Departamental de Bolívar Departamento Administrativo Distrital de Salud de Cartagena Secretaría Departamental de Salud del Quindío Secretaría Departamental de Salud de Cesar Secretaría Departamental de Salud del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina
	Secretaría de Salud Pública de Cali Secretaría Distrital de salud de Buenaventura Secretaría Departamental de Salud del Vaupés Secretaría Departamental de Salud de Casanare Secretaría Departamental de Salud del Meta Secretaría Departamental de Salud del Huila Instituto Departamental de Salud de Norte de Santander	2029	Secretaría Departamental de Salud del Magdalena Secretaría de Salud Distrital de Santa Marta Secretaría Departamental de Salud de Cauca Secretaría Departamental de Salud de Putumayo Secretaría de Salud de Cundinamarca Secretaría Distrital de Salud de Bogotá
2027	Secretaría Departamental de Salud de Santander Instituto Departamental de Salud de Nariño Secretaría Departamental de Salud de Atlántico Secretaría Distrital de Salud de Barranquilla Secretaría Departamental de Salud de Risaralda Secretaría Departamental de Salud de Vichada	2030	Secretaría Departamental de Salud de Sucre Secretaría de Desarrollo de Salud de Córdoba Secretaría Departamental de Salud de Caquetá Secretaría Departamental de Salud de Guaviare Secretaría Departamental de Salud de La Guajira

Nota: Para efectos de la presente circular, se entenderá como entidad territorial destinataria la autoridad sanitaria departamental o distrital correspondiente, independientemente de su denominación orgánica específica (secretaría, instituto, dirección, unidad administrativa especial o departamento administrativo), según lo definido en la normatividad territorial vigente.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C., 26 MAR 2026



GUILLERMO ALFONSO JARAMILLO MARTÍNEZ
Ministro de Salud y Protección Social

Aprobó:
Director de Desarrollo del Talento Humano en Salud, Cesar Leonardo Picón Arciniegas.

Vo Bo:
Viceministro de Salud Pública y Prestación de Servicios, Jaime Hernán Urrego Rodríguez.
Rodolfo Enrique Salas Figueroa, Director Jurídico (E).

