

## JUSTIFICACIÓN TÉCNICA PARA LA ADOPCIÓN DEL MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

A continuación, se exponen las razones técnicas y normativas que sustentan la modificación del manual específico de funciones y competencias laborales para la Superintendencia Nacional de Salud.

### Sustentos normativos generales

1. El artículo 122 de la Constitución Política establece que no puede existir empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento y para proveerlos se requiere que estén contemplados en la respectiva planta.
2. El literal c) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, establece que serán funciones específicas de las unidades de personal, elaborar los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes.
3. El Decreto 1083 de 2015, consagra en el artículo 2.2.2.6.1, la adopción, adición, modificación o actualización de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales de las entidades contenidas en su campo de aplicación: se efectuará mediante resolución interna del jefe del respectivo organismo, previo estudio que adelante la unidad de personal, o la que haga sus veces, en cada organismo.
4. El Decreto Ley 770 de 2005, por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004; permite establecer que el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

### Identificación de oportunidades de mejora del manual expedido el 16 de septiembre de 2021

El Decreto 1080 de 2021 modificó la estructura de la Superintendencia Nacional de Salud, para modernizar el modelo de operación y la estructura interna de la Superintendencia Nacional de Salud, con el propósito de optimizar el cumplimiento de sus funciones legales y de esta forma proteger los derechos de los usuarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud mediante la vigilancia, inspección, control y el ejercicio de la función jurisdiccional y de conciliación ante el incremento del espectro de vigilados.







Con base en lo anterior, fue expedido el nuevo manual de funciones de la Entidad mediante Resolución 20218020013041-6 del 16 de septiembre de 2021, el cual se estructuró bajo los siguientes elementos:

- El nuevo manual de funciones aplicó tanto para los cargos actuales como para los cargos nuevos, así que debe tener una visión integral acorde con la nueva estructura, por esta razón no se requiere conservar técnicamente el manual adoptado mediante Resolución 1522 de 2021.
- El diseño del manual se realizó para atender el criterio de planta global, es decir que es específico, pero permite la movilidad de los cargos de la planta por las diferentes áreas.
- El manual permite que la provisión de los cargos se realice de acuerdo con la necesidad del servicio de las dependencias.
- El manual cuenta con diseño de perfiles para cada dependencia, son roles que guardan una línea técnica entre la descripción de funciones, conocimientos básicos, competencias y requisitos mínimos.
- Se encuentra organizado por tomos de acuerdo con los niveles jerárquicos de la planta de personal.

Ahora bien, en el marco de operación del manual, se han identificado algunas falencias que deben ser ajustadas, a saber:

- Necesidad de inclusión del NBC de psicología en los perfiles asistenciales de las Delegadas misionales y Direcciones Regionales, en tanto que los graduados de psicología son considerados profesionales de la salud, conforme el parágrafo del artículo 1 de la Ley 1090 de 2006.
- Inclusión del NBC de Sociología, Trabajo Social y afines en los perfiles asistenciales de las Direcciones Regionales, al contar con profesionales ya vinculados a esas áreas con esas profesiones y ser necesarias para el ejercicio de funciones relacionadas con la participación ciudadana.
- Inclusión del NBC de ingeniería de sistemas, telemática y afines en el perfil de riesgos de las Regionales, al contar con profesionales ya vinculados a esas áreas con esas profesiones y ser necesarias para el ejercicio de las funciones.
- Se incluye el NBC de ingeniería industrial y afines en todos los perfiles de la Dirección Financiera que tienen administración e ingeniería administrativa, por guardar íntima relación.
- Se incluye en el perfil de seguridad y salud en el trabajo el requisito de "Licencia para la prestación de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo", por ser necesario para el desarrollo de actividades como la aplicación de batería de riesgos y el ejercicio de actividades de seguridad y salud en el trabajo.
- Inclusión de un perfil que se pueda ubicar en cualquier dependencia de la entidad para el analista de sistemas en los perfiles No. 2323 y 2325
- Inclusión del NBC de Optometría, otros de programas de ciencias de la salud, en todos los perfiles del nivel directivo que incluyen ciencias de la salud.
- En talento humano en el perfil de administración de personal se incluyó NBC de Psicología, necesario para el desarrollo de actividades de vinculación de personal.
- En talento humano en el perfil de administración de información se incluyó NBC de Economía, relacionado con el manejo y análisis de datos.

- Inclusión en el perfil de desarrollo del talento humano de los NBC de diseño y publicidad y afines, al ser necesario para el manejo de actividades de comunicación interna a cargo de la Dirección de Talento Humano.
- Inclusión de requisito de tarjeta profesional de archivista o certificado de inscripción en el registro único profesional (Resolución 629 de 2018 DAFP), para los perfiles de archivista.
- En los perfiles de tesorero y almacenista se señaló en el título de la ficha la naturaleza de LNR, precisión ausente de la anterior versión del manual.
- Se ajustó el nombre del núcleo básico de optometría que aparecía descrito de forma errónea.
- De acuerdo con algunas observaciones recibidas del DAFP, se ajustaron las competencias del perfil de jefe de control interno.

En virtud de lo establecido en la normativa vigente sobre la materia, la Superintendencia Nacional de Salud, socializó el 20 de octubre de 2021 a las organizaciones sindicales SINTRASUPERSALUD y SINSISPECAR-SP el documento contentivo de la modificación del Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales, con el objeto de recibir opiniones, sugerencias o propuestas alternativas, las cuales fueron analizadas y resueltas en su totalidad, surtiendo íntegramente el proceso de consulta que establece el parágrafo 3° del artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015. Igualmente, se surtió el trámite de socialización interno y externo entre los días 21 a 23 de octubre de 2021, sin haberse recibido observaciones.

Bogotá D.C., 30 de noviembre de 2021

  
**GINNA FERNANDA ROJAS PUERTAS**  
**Secretaria General**

Proyectó: Yusef Abdel Morad Perez – Coordinador Administración de Talento Humano  
Revisó: Cesar Augusto Moreno Castro – Director de Talento Humano

