

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

Superintendencia Nacional de Salud

**Dirección de Talento Humano -
Secretaría General**

JULIO - 2025



Supersalud

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Helver Giovanni Rubiano García- **Superintendente Nacional de Salud**

Jorge Ignacio Álvarez López- **Secretario General**

Rodrigo Armando Rincón González - **Delegatura de Investigaciones Administrativas (E)**

Héctor Mauricio Quintero Castrellón - **Delegatura para la Función Jurisdiccional y de Conciliación**

María Niny Echeverry Prada- **Delegatura para la Protección al Usuario**

Paula Andrea Arenas Soto - **Delegatura para Entidades de Aseguramiento en Salud**

Fabio Augusto Parra Beltrán - **Delegatura para Entidades Territoriales y Generadores, Recaudadores y administradores de Recursos del SGSSS**

Beatriz Eugenia Gómez Consuegra - **Delegatura para Prestadores de Servicios en Salud**

Walter Alfonso Flórez Flórez - **Delegatura para Operadores Logísticos de Tecnologías en salud y Gestores Farmacéuticos (E)**

Gloria Rocío Pereira Oviedo- **Jefe Oficina Asesora de Planeación**

Jazmín Maritza La Rotta Bernal - **Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones (E)**

María Camila Ana Fernanda Lozano Martínez - **Dirección Jurídica (E)**

Juan Sebastián Emanuel Sierra Álvarez- **Oficina de Liquidaciones**

Juan Felipe Aragón Mendoza - **Dirección de Innovación y Desarrollo (E)**

Ángela Inés Barbosa Pacheco - **Oficina de Control Interno (E).**

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Contenido

1. Plan Estratégico de Talento Humano.....	5
Propósito del plan	5
2. Marco estratégico.....	6
Visión	6
Misión	6
Ejes y Objetivos Estratégicos	7
Valores Institucionales	8
3. Diagnóstico de la situación.....	9
Resultados Encuesta de Percepción Plan Estratégico de Talento Humano 2024	15
Gestión del Componente de Seguridad y Salud en el trabajo	15
Gestión del Empleo	20
Gestión del Rendimiento.....	23
Recomendaciones Generales.....	24
4. Estrategias	26
4.1. Gestión de la Cultura Organizacional.....	27
4.2. Gestión de la Planificación y Analítica	29

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

4.3.	Gestión del Empleo.....	30
4.3.1.	Plan Anual de Vacantes	36
4.3.2.	Plan de Previsión de Recursos Humanos	45
4.4.	Gestión del Rendimiento.....	60
4.5.	Gestión del Desarrollo.....	61
4.7.	Gestión de las Relaciones Humanas	73
4.8.	Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.....	74
4.8.1.	Estrategia Enfoque de Género, Diversidad e Inclusión.....	123
4.9.	Plan Anual de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	
	130	
5.	Planes, proyectos y programas asociados.....	134
6.	Cronogramas	134
7.	Metas e indicadores asociados	135
8.	Riesgos Asociados.....	138
9.	Fuentes de financiación	154
10.	Estrategia de comunicación.....	155

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

1. Plan Estratégico de Talento Humano

Propósito del plan

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG (en adelante MIPG), actualizado por el Decreto 1499 de 2017¹, tiene como propósito, facilitar la gestión integral de las organizaciones fortaleciendo el talento humano, agilizando las operaciones, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promoviendo la participación ciudadana, entre otros aspectos.

Es así que la principal dimensión que contempla Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el Talento Humano y lo identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Para la entidad lo más importante son los seres humanos que la componen, es por esta razón que la Gestión de las Personas se convierte en un proceso estratégico para el cumplimiento de los objetivos institucionales, por lo que se viene implementando el Modelo Integral de Gestión de Personas que brinda herramientas que permiten contar con un equipo altamente competitivo y comprometido.

¹ Decreto que sustituyó el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

De esta forma, el Plan Estratégico de Talento Humano tiene como objetivo planear, desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano a través de las estrategias definidas para cada uno de los componentes del Modelo Integral de Gestión de Personas de la Superintendencia Nacional de Salud, acciones encaminadas al mejoramiento de las competencias, condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional, que beneficiará a todos los servidores públicos de la entidad.

2. Marco estratégico

La entidad presenta su visión, misión y ejes estratégicos de gestión así:

Visión

La Superintendencia Nacional de Salud será reconocida y respetada por sus decisiones técnicas y autónomas para garantizar el derecho a la salud oportuno y de calidad en el territorio nacional.

Misión

Proteger los derechos de los usuarios del Sistema General de Seguridad Social en Salud mediante la inspección, vigilancia, control y el ejercicio de la función jurisdiccional y de conciliación, de manera transparente y oportuna.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Ejes y Objetivos Estratégicos

- **Defensa del derecho a la Salud:** Proteger el derecho a la salud de todos los habitantes del territorio Nacional mediante las acciones de Vigilancia, Inspección Control, Jurisdiccional y de Conciliación, a través de un enfoque diferencial que genere confianza en la Superintendencia Nacional de Salud, de forma oportuna y con calidad, para lograr una atención más digna, incluyente, humanizada y respetuosa a todos los usuarios del sistema.
- **Capacidad Institucional:** Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud, aumentando la presencia y visibilidad funcional en el territorio, la optimización de procesos, la ampliación y efectividad de los canales de atención, el empoderamiento del talento humano, la articulación interna, las tecnologías de la información y las comunicaciones, la infraestructura física y la administración eficiente de los recursos financieros.
- **Sostenibilidad del Sistema:** Implementar acciones preventivas y predictivas basadas en la transparencia, la gestión del conocimiento y la gobernanza de la información, sobre la generación, administración y destinación de los recursos de la salud, con el fin de tomar decisiones para garantizar la sostenibilidad del sistema.
- **Participación de los actores del Sistema en Salud:** Promover la participación ciudadana y el control social, como mecanismos efectivos para escuchar y atender las necesidades de todos los actores, incluyendo a los trabajadores de la salud para tomar las acciones pertinentes.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Valores Institucionales

- **Honestidad:** Siempre actúo con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy 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
- **Diligencia:** Cumplo 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
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Es así, que la Secretaría General a través de la Dirección de Talento Humano, liderará el desarrollo de los contenidos de la Dimensión del Talento Humano en sus dos políticas “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad” para aportar al objetivo “Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud aumentando la presencia y visibilidad institucional territorial.”

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

3. Diagnóstico de la situación

Para determinar la situación actual del proceso de Gestión Estratégica de Personas, se aplicó al área de Talento Humano, la matriz de autodiagnóstico propuesta en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión para la Política de Gestión del Talento Humano e Integridad; como también, la metodología DOFA para determinar el estado actual de la Gestión de Talento Humano, para lo cual se identificaron las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, así:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Apoyo integral de la Alta Dirección a la gestión del Componente de Seguridad y Salud en el Trabajo	Falta compromiso a nivel de mandos medios en el desarrollo de las actividades que hacen parte del Componente de Seguridad y Salud en el Trabajo
Componente de Seguridad y Salud en el Trabajo documentado y formalizado ante el Sistema Integrado de Gestión.	Ausencia de controles para el seguimiento de los eventos de salud ocurridos en modalidad de trabajo en casa y Teletrabajo.
Se cuenta con plan Institucional de capacitación para el fortalecimiento de competencias de los servidores públicos de la entidad, que incluye aspectos del Componente de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Debilidad en el proceso de caracterización de los servidores de la Entidad con respecto a sus condiciones de salud.
Integración de las actividades a través de los diferentes planes que lidera la Dirección de Talento Humano.	Baja participación de los servidores públicos en las actividades presenciales enmarcadas en el componente de seguridad y salud en trabajo.
Permanente sensibilización a los servidores públicos a través de campañas, piezas publicitarias, videos, entre otros, en lo relacionado con el autocuidado, reporte de condiciones de salud, actos y condiciones inseguras, así como la información sobre el componente de SST.	Baja interiorización de los directivos y coordinadores sobre el cumplimiento de términos, la objetividad e importancia de la evaluación del desempeño para el mejoramiento continuo.
Oportuno reporte de condiciones de salud y trabajo por parte de los servidores públicos.	Falta de compromiso de los(as) funcionarios(as) en la participación en los eventos de capacitación
Se cuenta con un sistema automatizado para el registro de compromisos y evaluación de desempeño de los servidores públicos de la entidad	Falta de objetividad por parte de los líderes de los procesos para designar a los(as) funcionarios(as) que participaran en los eventos de capacitación.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Se cuenta con profesionales competentes para el manejo del sistema de evaluación del desempeño	Debilidad en el diagnóstico debido a la imprecisión de los (as) funcionarios(as) al momento de diligenciar la encuesta.
Recursos financieros asignados mediante proyecto de inversión para fortalecer las competencias del talento humano	En las actividades de carácter deportivo que hacen parte del plan de bienestar se presentan en los servidores públicos lesiones por falta de autocuidado.
Se cuenta con el plan Institucional de capacitación debidamente soportado en un diagnóstico de necesidades producto de diferentes fuentes de información (Servidores, planes de mejora, implementación de los componentes de gestión, auditorías, entre otros).	Ausencia de un sistema de medición para valoración de competencias.
Se cuenta con un Módulo en el aplicativo Humano para el control y seguimientos de las capacitaciones.	La información requerida para la expedición de la Certificación Electrónica de Tiempo Laborado - CETIL se encuentra en físico y dispersa, generando errores en la transcripción de la nómina, poca oportunidad en la expedición y pérdida de información.
Se realiza evaluación de impacto a los funcionarios(as) y a los (las) jefes inmediatos(as), 4 meses después de finalizado el evento de formación	Recepción de novedades de parte de las áreas y funcionarios(as) por fuera de los términos establecidos en la actividad clave de éxito de gestión de la compensación y novedades, lo que genera problemas de relacionamiento con las áreas solicitantes al aplicar con rigurosidad los términos de la actividad clave de éxito.
Integración de las actividades a través de los diferentes planes que lidera la Dirección de Talento Humano.	
Alta satisfacción e impacto de las actividades ejecutadas en el plan de bienestar e incentivos, por parte de las personas participantes	
Recursos financieros asignados mediante proyecto de inversión para fortalecer la gestión de talento humano.	
Profesionales interdisciplinarios competentes y comprometidos.	

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Se cuenta con un aplicativo para el procedimiento de nómina.	
se cuenta con un Software para la expedición de las certificaciones de los trámites pensionales que permite su simplificación.	
Se cuenta con un normograma de Talento Humano.	
Se cuenta con una herramienta para el manejo de los datos de la planta de personal que permite contar con información estandarizada, de calidad y oportuna.	
Actualización estratégica de los procesos, actividades claves de éxito y riesgos.	
Se cuenta con el Modelo Integral de gestión de personas, que permite un direccionamiento estratégico del talento humano de la entidad.	
Fortalecimiento de la Dirección de Talento Humano como resultado de la implementación del Rediseño Institucional.	

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Desarrollo del Modelo Integral de Gestión de Personas	Cambios tecnológicos y normativos
Poder de negociación ante la ARL, gracias a la garantía de la gestión del riesgo de la Entidad.	Recortes presupuestales por austeridad en el gasto publico
Recursos financieros asignados mediante proyecto de inversión para fortalecer la gestión de talento humano	Emergencias o eventos de origen externo que afectan la gestión de la Entidad
El rediseño, reingeniería de procesos y fortalecimiento de los procesos de Transparencia e Integridad que permiten identificar las fallas tanto en los procesos como en el relacionamiento interno.	No hay autonomía en el manejo del aplicativo EDL-APP de la CNSC para los(as) funcionarios(as) de Carrera y del SIVEC para los(as) funcionarios (as) provisionales.

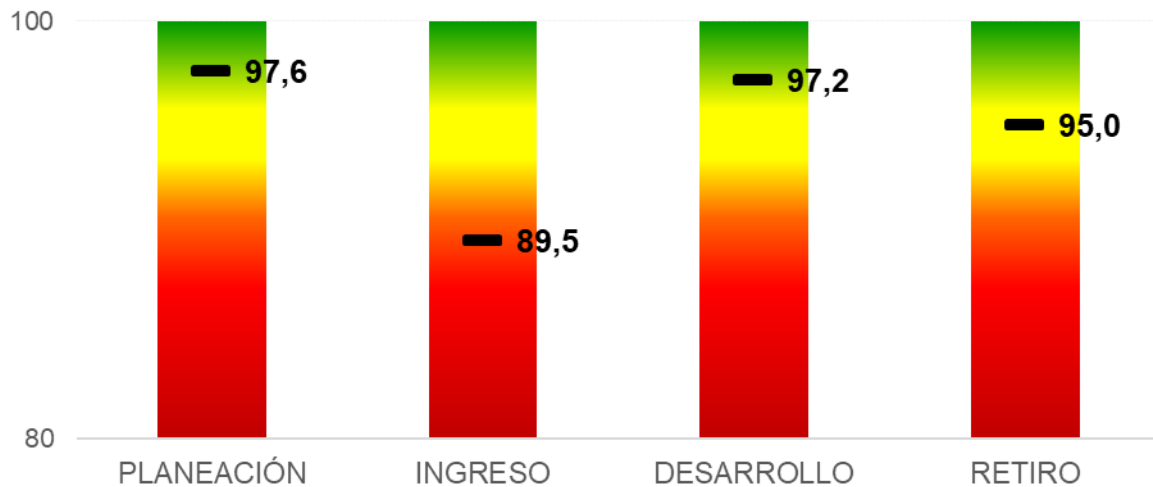
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Metodologías y lineamientos de la función pública y de la Comisión Nacional del Servicio Civil en la evaluación del desempeño de los servidores de carrera	Falta un aplicativo para la evaluación de los gerentes públicos.
Convenio interadministrativo con el Ministerio de Comercio para el uso del aplicativo SIVEC.	Procesos disciplinarios por incumplimiento de los plazos establecidos para la evaluación de desempeño de los(as) funcionarios(as) de Carrera.
Garantizar la asistencia de los(as) funcionarios (as) de las direcciones regionales a través de herramientas tecnológicas para realizar los eventos de capacitación de manera virtual	Cambios en la normatividad aplicable a la evaluación de desempeño de los(as) funcionarios de carrera administrativa.
Planeación de mediano plazo.	Falta de compromiso del nivel directivo para facilitar la asistencia de los servidores a los eventos de capacitación.
Las competencias asignadas en los diferentes cargos responden a las necesidades de la Institución.	
Realización de actividades de Transparencia e Integridad que permiten fortalecer el relacionamiento interno y la apropiación de la cultura organizacional.	Normatividad que restrinja el gasto con respecto a las actividades programadas en el Plan de Bienestar.
Mayor participación e interés en las actividades de bienestar e incentivos por parte de los (as) funcionarios (as) de la Entidad.	Falta de compromiso de los(as) funcionarios (as) del nivel directivo para participar en las actividades.
Implementación del rediseño y la reingeniería de procesos que permite la mejora continua en las diferentes actividades que se desarrollan en la Dirección.	Inmovilidad de la planta de personal mientras se inicia y finaliza el Concurso de Méritos por parte de la CNSC
Contar con un Software del Ministerio de Hacienda y Crédito Público para la expedición de los certificados de manera oportuna.	
Alto compromiso por parte de la alta dirección en la provisión total de la planta de empleos.	

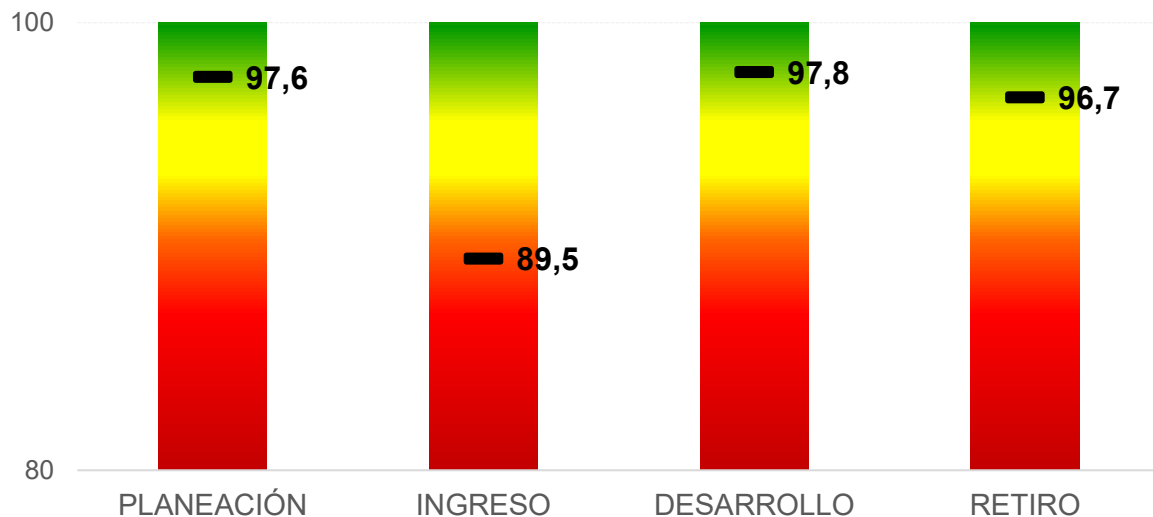
De la matriz de autodiagnóstico de la Política de Gestión del Talento Humano e Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se determinó que el estado de la Gestión Estratégica del Talento Humano es de 96.3 puntos, resultado

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

obtenido de la evaluación del 2023, y de 96.8 para el 2024, teniendo una valoración de las estrategias como se muestra a continuación:



Fuente: Matriz Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Elaborado por la Dirección de Talento Humano-Evaluación 2023.



Fuente: Matriz Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Elaborado por la Dirección de Talento Humano-Evaluación 2024.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

En tal sentido, se obtuvo los siguientes estados en las cinco rutas que establece el modelo para mejorar capacidad del talento humano de la Entidad:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO				
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	99	- 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	99	
		- Ruta para generar innovación con pasión	99	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	97	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	96	
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	96	
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	98	
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	98	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	95	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	95	
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	94	
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	95	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	95	
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	94	
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	93	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	93	

Fuente: Matriz Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Elaborado por la Dirección de Talento Humano-Evaluación 2024.

De acuerdo con el resultado obtenido, se debe enfatizar el fortalecimiento de las rutas del Crecimiento, de la Calidad y del Análisis de Datos y adelantar acciones para consolidar la sub-ruta, implementando una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Resultados Encuesta de Percepción Plan Estratégico de Talento Humano 2024

En el mes de diciembre del 2024 se aplicó la encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano, evaluando las distintas estrategias ejecutadas para la vigencia. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Gestión del Componente de Seguridad y Salud en el trabajo

×

8. 1. Describa brevemente su percepción sobre el desarrollo del Componente Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (CSGSST) y la suficiencia de los recursos asignados por la Entidad para garantizar su implementación integral y efectiva.

68 Respuestas

ID ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	buena
2	anonymous	Buena creo que han estado acorde e imagino que tratando de alargar su presupuesto.
3	anonymous	me parecio muy buena toda vez que la entidad se preocupa por sus empleados y el bienestar y salud en el trabajo con capacitaciones, y como el program 360 que fue de gran ayuda para los que participamos
4	anonymous	NO TENGO MUCHO CONOCIMIENTO DEL ASUNTO
5	anonymous	Considero que está bien organizado y es efectivo.
6	anonymous	Excelente ejecución e implementación del componente
7	anonymous	Llevo pocos meses, sin embargo en este corto tiempo tengo un alectura positiva frente al proceso.

Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

9. Describa brevemente su percepción sobre el desarrollo de las actividades realizadas dentro del Componente de Seguridad y Salud en el Trabajo durante la vigencia 2024 (programas preventivos, campañas como Bienestar 360, capacitaciones, charlas, talleres, actividades físicas, y la Semana de la Salud).

68 Respuestas

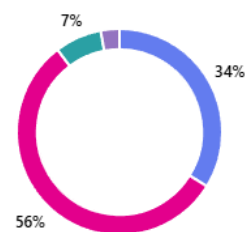
ID ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	buena
2	anonymous	Efectivas; pueden ser mas segidas
3	anonymous	muy buena todas las actividades
4	anonymous	FUE ADECUADA
5	anonymous	Charlas, talleres y la Semana de la Salud)
6	anonymous	Excelente ejecución de las actividades
7	anonymous	Solo estuve en una actividad y me pareció muy buena.
8	anonymous	Buenas, pero hace falta enfatizar en el acoso laboral y escuchar mas activamente, sobre todo por ej. En el caso de que algún líder de equipo tenga procesos de este tipo ¿ Qué se está haciendo, y mientras dura el proceso y esclarecen los hechos, por qué el líder sigue dirigiendo dichos grupos?
9	anonymous	refleja en mejores ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral

Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

10. 1. Con base en las actividades mencionadas anteriormente, ¿cómo las calificaría en términos de impacto y efectividad?

[Más detalles](#)

● Excelente	23
● Bueno	38
● Regular	5
● Malo	2



Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

11. ¿Cómo calificaría el desarrollo del Programa de vigilancia del Riesgo Osteomuscular?

[Más detalles](#)



Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

12. Describa brevemente la razón por la cual no participó de las actividades del Programa de vigilancia del Riesgo Osteomuscular

8 Respuestas

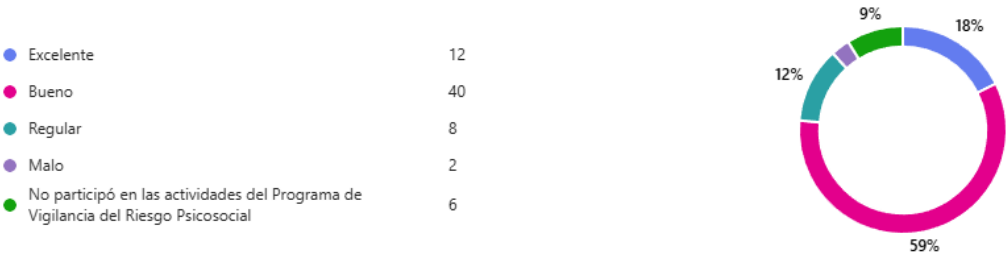
ID ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	por ocupacion en el trabajo
2	anonymous	NECESIDAD DEL SERVICIO QUE GESTIONO
3	anonymous	Lo desconozco.
4	anonymous	no sabia que se realizaban.
5	anonymous	Por la alta carga laboral
6	anonymous	En la Dirección Regional Orinoquía, no me fue posible participar.
7	anonymous	No tuve conocimiento
8	anonymous	Por actividades diarias de la oficina

Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

13. ¿Cómo calificaría el desarrollo del Programa de vigilancia del Riesgo Psicosocial?

[Más detalles](#)



Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

14. Describa brevemente la razón por la cual no participó de las actividades del Programa de vigilancia del Riesgo Psicosocial

6 Respuestas

ID ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	NECESIDAD DEL SERVICIO QUE GESTIONO
2	anonymous	No conoci el programa
3	anonymous	En el año 2024 no convocaron a este programa
4	anonymous	No participe
5	anonymous	Por la alta carga laboral
6	anonymous	No fui integrado a las actividades específicas.

Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

15. 1. Con base en la gestión del Componente de Seguridad y Salud en el Trabajo durante la vigencia 2024, ¿Qué oportunidades de mejora considera usted que podrían implementarse para optimizar su funcionamiento?

68 Respuestas

ID ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	un poco mas de campañas
2	anonymous	Actividades mas frecuentes
3	anonymous	de pronto las activides tengan diferentes horarios y dias paar participar
4	anonymous	CHARLAS Y CAPACITACIONES PRESENCIALES, NO VIRTUALES
5	anonymous	Que se involucre efectiva y obligatoriamente a los mandos medios que son verdaderos obstáculos para cualquier actividad
6	anonymous	Ninguna
7	anonymous	No puedo dar una respuesta objetiva ya que llevo solo dos meses en la entidad.
8	anonymous	Validar los procesos de acoso laboral que sean más abiertos a quienes los sientan y que no se limite a encuestas
9	anonymous	Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales
10	anonymous	Realizar con mayor frecuencia las actividades de SST

Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024.

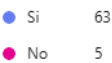
De acuerdo con las respuestas obtenidas en las encuestas, es posible afirmar que las actividades realizadas desde el Componente fueron satisfactorias para los asistentes, sin embargo, es importante sensibilizar a los (as) funcionarios (as) sobre el objetivo de los planes de vigilancia epidemiológica y la población a la que van dirigidos.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Gestión del Empleo

16. ¿Realizó la actualización de su hoja de vida en la plataforma del SIGEP?

[Más detalles](#)



Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

17. Describa brevemente la razón por la cual no realizó la actualización de su hoja de vida en la plataforma del SIGEP?

5 Respuestas

ID ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	Inconvenientes presentados al ingresar la plataforma, relacionados con la contraseña de ingreso
2	anonymous	ingrese en abril y no fue necesario
3	anonymous	No he tenido cambios en mi historia laboral
4	anonymous	por desconocimiento
5	anonymous	Entiendo que ahora se hace en casos puntuales (salida de la entidad, cambio de cargo)

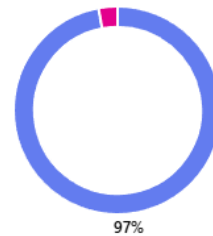
Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

18. ¿Realizó la actualización de su declaración de bienes y rentas en la plataforma del SIGEP?

[Más detalles](#)

● Si 66
● No 2



Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

19. Describa brevemente la razón por la cual no realizó la actualización de declaración de bienes y rentas en la plataforma del SIGEP?

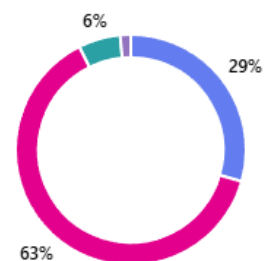
2 Respuestas

ID ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	ingrese en abril y no fue necesario
2	anonymous	No he tenido cambios en mis bienes

Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

20. ¿Cómo califica las campañas de actualización de datos en el SIGEP realizadas a lo largo del 2024?

● Excelente 20
● Bueno 43
● Regular 4
● Malo 1



Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

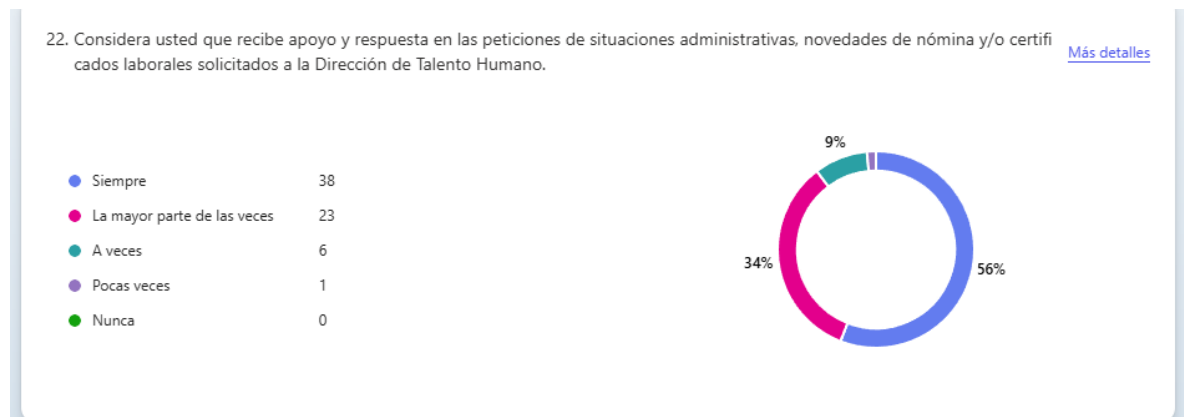
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

21. Indique brevemente algunas recomendaciones para el fortalecimiento de las campañas de actualización de SIGEP

68 Respuestas

ID ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	Un poco mas de información
2	anonymous	Ninguna, me parece que son oportunas
3	anonymous	la plataforma es complicada en ocasiones no todos la saben usar
4	anonymous	FUERON ADECUADAS
5	anonymous	Convertirlo en una actividad reto entre las diferentes dependencias de la entidad
6	anonymous	Ninguna
7	anonymous	N/A
8	anonymous	todo Ok

Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024



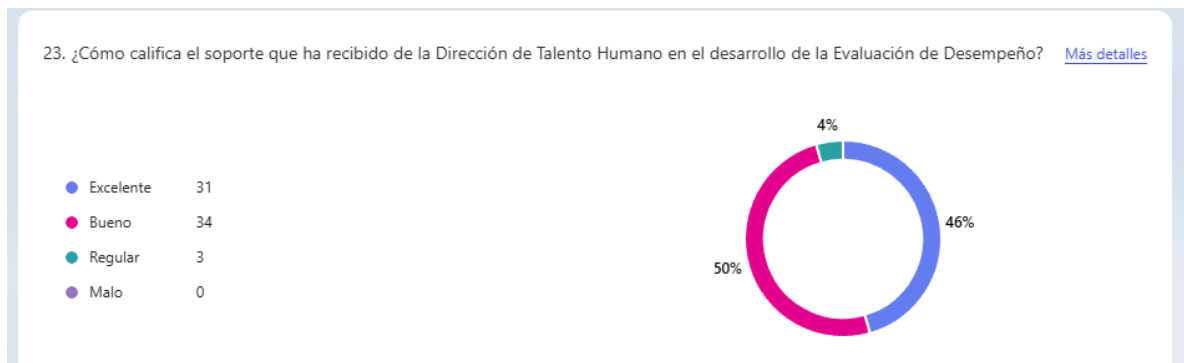
Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

De acuerdo con las respuestas obtenidas en las encuestas, es posible afirmar que las actividades realizadas desde el Grupo de Gestión del Empleo fueron satisfactorias para los (as) funcionarios(as), y se deben seguir enfocando las

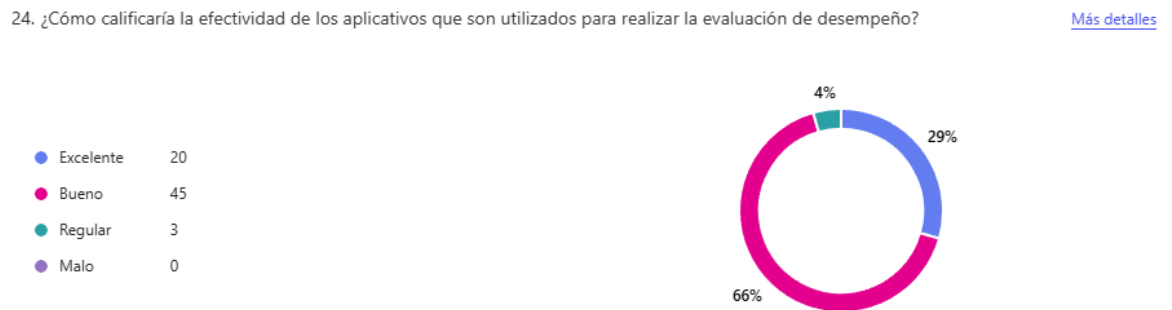
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

acciones a cumplir con el objetivo del grupo y el cumplimiento de sus actividades claves de éxito.

Gestión del Rendimiento



Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024



Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

25. ¿Con base en el desarrollo de la Evaluación de Desempeño, que oportunidades de mejora cree usted que se pueden implementar?

68 Respuestas

ID ↑	Nombre	Respuestas
1	anonymous	mas informacion
2	anonymous	No tengo
3	anonymous	la plataforma en ocasiones se colapsa
4	anonymous	MÁS SOPORTE PERSONALIZADO
5	anonymous	Cada vez que se realice un cambio de directivos se actualicen los roles en el aplicativo
6	anonymous	Ninguna
7	anonymous	N/A
8	anonymous	más especificaciones en las evidencias-

Fuente: Encuesta de percepción del Plan Estratégico de Talento Humano 2024

De acuerdo con las respuestas obtenidas en la encuesta, es posible afirmar que las actividades realizadas desde la actividad clave de éxito de Gestión del Rendimiento fueron satisfactorias para los (as) funcionarios(as), y se deben seguir enfocando las acciones a cumplir con el objetivo de la actividad y fortaleciendo el rendimiento de las personas al interior de la Entidad.

Recomendaciones Generales

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta de percepción es posible evidenciar que las estrategias ejecutadas para cada proceso en la vigencia 2024 fue satisfactorias para los (as) funcionarios(as) de la Entidad. Así mismo, dentro de las preguntas se dio la oportunidad de expresar aquellas recomendaciones y sugerencias que fueron tenidas en cuenta para la

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

formulación de la Estrategia del 2025 y que permiten la mejora continua dentro del desarrollo de las distintas actividades ejecutadas en el Proceso de la Dirección de Talento Humano.

Como parte del diagnóstico para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano es el resultado de la medición del índice de desempeño a través del FURAG, el instrumento que permite medir anualmente a las entidades públicas nacionales y territoriales en el ejercicio de la gestión y desempeño de su labor.

Los resultados, así como las recomendaciones formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública con base en el nivel obtenido, el cual fue de 92,7 puntos para la política de Gestión Estratégica de Talento Humano:



Fuente: Resultados publicados por el Departamento Administrativo de la Función Pública-Vigencia 2024

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

4. Estrategias

El Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025, se desarrollará a través de la siguiente política, como eje de acción:

La Superintendencia Nacional de Salud en su política de gestión del Talento Humano se compromete a:

- Definir e implementar dentro del proceso de gestión de personas, las estrategias en cultura organizacional, planificación y analítica, trabajo, empleo, rendimiento, compensación, desarrollo y relaciones humanas, aplicando buenas prácticas dentro de un ambiente laboral seguro, sano, estable e inclusivo.
- Desarrollar y fortalecer un equipo humano integro, motivado, competente y comprometido con el logro de los resultados institucionales y personales en el marco de los atributos culturales y de los valores del servicio público.
- La Gestión integral de personas aplica para todos los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud, quienes tienen el compromiso de conocer y participar en su implementación.
- Para lograr lo anteriormente enunciado la Alta Dirección asignará los recursos tanto presupuestales, tecnológicos y de personas necesarios para realizar el seguimiento y evaluación a la implementación y efectividad de esta política.
- Definir una política de operación y lineamientos que fortalezcan el reclutamiento, selección y designación de los Coordinadores de la Entidad, como parte del manual de gestión del empleo. Igualmente, incluir en las

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

actividades clave de éxito de fortalecimiento de competencias, un plan de manejo y fortalecimiento de las competencias de liderazgo de las personas designadas, y una herramienta para la validación de los efectos de las acciones de selección y formación.

Para lo anterior y teniendo en cuenta la inclusión de los diferentes componentes del Modelo Integral de Gestión de Personas, se definieron las estrategias para cada uno de ellos de la siguiente manera:

4.1. Gestión de la Cultura Organizacional

La Gestión de la Cultura Organizacional posibilita el seguimiento, control y evaluación permanente de la productividad y la motivación hasta el compromiso y la reputación de la entidad desde la óptica de los demás componentes y con un enfoque netamente cultural.

Permite a la Superintendencia monitorear de manera permanente su cultura organizacional para la implementación de herramientas de retroalimentación y compromiso para todas las áreas de la entidad y definir planes permanentes de mejora.

Se define como estrategia, adelantar acciones encaminadas a fortalecer una cultura organizacional sustentada en valores, a través de actividades que permitan afianzar y apropiar todo lo relacionado con la integridad y el conflicto de intereses, como pilar fundamental en el logro de los objetivos institucionales

Para la ejecución de la estrategia se llevarán a cabo las siguientes actividades:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Talleres de carácter lúdico-pedagógicos dirigido a grupos focales de todas las áreas de la entidad de manera rotativa. Para fortalecer la apropiación y toma de conciencia de los valores contenidos en el código de Integridad.
- Talleres pedagógicos con temáticas de Fraude, corrupción y conflictos de interés y Anticorrupción, Integridad como apoyo al PIC.
- Generación de Campaña Comunicativa de apoyo a los talleres y demás actividades desarrolladas, para Integridad y Conflicto de Interés.

Estrategia de comunicación Interna

Estrategia de Comunicación para divulgar el Plan Estratégico de Talento Humano 2025.

- **Objetivo:** Asegurar que todos los (as) funcionarios (as) de la Superintendencia Nacional de Salud conozcan y comprendan el contenido del **Plan Estratégico de Talento Humano 2025**, fomentando su apropiación.

- **Acciones de Comunicación Interna**

1. **Publicación digital y acceso centralizado:**

- Publicar el Plan Estratégico de Talento Humano en la intranet y página web de la entidad, facilitando su consulta.

2. **Boletín interno y correo electrónico:**

- Enviar una pieza gráfica a través del correo institucional a todos los (as) funcionarios (as), destacando los puntos claves del plan e invitando a su lectura.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Incluir un resumen visual en el *Superboletín*, resaltando la importancia del plan para los (as) funcionarios (as).

4.2. Gestión de la Planificación y Analítica

La Gestión de la Planificación y Analítica posibilita la definición previa de políticas coherentes en todos los restantes componentes con los que se conecta, proporcionando de manera oportuna y pertinente el análisis y prospectiva de las necesidades y requerimientos de servidores públicos en la entidad, mediante el uso de tecnologías disruptivas.

Permite a la entidad conocer, con analítica de datos, cuántos servidores públicos deben ser y qué características deben tener, para consolidar equipos de trabajo que estén a la altura de los retos propios de la SNS, para ejercer la función de IVC con el nivel de efectividad que el país espera.

La estrategia definida consiste en realizar acciones de planificación en las cuales se involucran los planes y programas definidos en los demás componentes, basados en el análisis de la información que impacta en la gestión estratégica de las personas permitiendo el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para la ejecución de la estrategia se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- Actualizar la caracterización de los grupos de valor internos de la entidad.
- Diligenciar en la base de la planta de empleos en coordinación con las diferentes dependencias, la información correspondiente al perfil del manual de funciones de los empleos en vacancia temporal y empleos actualmente ocupados por su titular.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Construir una propuesta de mecanismos de alerta en la base de datos y/o aplicativos de la planta de personal respecto de novedades relevantes como: tiempo de vacancia de un empleo, disminución de miembros de grupos de trabajo, provisión de coordinaciones, entre otros.

4.3. Gestión del Empleo

Este componente incorpora las prácticas destinadas a gestionar los flujos de las personas dentro de la entidad (IPR). Gestiona el Reclutamiento y Selección, Concurso, Vinculación y seguimiento interno, la aplicación de los mecanismos de igualdad y mérito en el acceso y ascenso y gestión de la desvinculación.

A la Superintendencia Nacional de Salud, ingresan los mejores, a través de concurso, por sus propios méritos y mediante procesos transparentes, oportunos y eficientes, para lo cual se cuenta con procedimientos y recursos que facilitan el desarrollo integral del servidor público.

En cumplimiento del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos; y del Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*, la Superintendencia Nacional de Salud, formula el Plan Estratégico de Talento Humano (en adelante, PETH) como un instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la entidad, estableciendo retos concretos y necesidades.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

El componente Gestión del Empleo que hace parte del Modelo Integral de Gestión de Personas de la SNS, representa un factor clave para el fortalecimiento y creación de valor público y el proceso Integral de Gestión de Talento Humano. Para ello, se establecen las siguientes estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los (as) funcionarios (as) para alcanzar las metas establecidas en la Entidad, las cuales se definen a continuación:

Reclutamiento, selección y vinculación

La estrategia de reclutamiento, selección y vinculación de la Superintendencia Nacional de Salud se encuentra enmarcada en la ejecución efectiva del plan de provisión de empleos de la Entidad, que se encuentra descrito en el numeral plan de previsión y empleos

A través de esta estrategia el proceso de Gestión del talento Humano velará por la vinculación del mejor talento humano, para lo cual se realizarán las acciones necesarias que generen que el proceso de ingreso se destaque por su transparencia, legalidad, y efectividad que permita contar con el mejor talento humano al interior de la Superintendencia Nacional de Salud, gracias a la aplicación de herramientas definidas de selección que identifiquen que los candidatos cuenten con la formación, competencias comportamentales, los conocimientos técnicos adecuados para el ejercicio del empleo y una vocación de servicio estable en el tiempo que permita articular su desempeño con los objetivos y planeación institucionales.

En el marco de esta estrategia, la Superintendencia Nacional de Salud en coordinación y bajo los derroteros de la Comisión Nacional del servicio Civil - CNSC, propenderá y dará cumplimiento al régimen de carrera administrativa para el acceso al empleo público, sistema técnico de administración de personal que tiene por

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servicio público.

Con lo anterior, la Superintendencia Nacional de Salud dará garantía a los principios de igualdad, imparcialidad, transparencia y mérito, principios que se deben garantizar y legislar en los procesos de selección del servidor público sin ningún tipo de distinción; “en el entendido que el mérito es la acción que convierte a una persona en digna de ser tenida en cuenta, a la par que justifica un reconocimiento o un logro”

La Entidad continuara realizando las acciones necesarias para la provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, a través del concurso de méritos abierto y en ascenso que viene realizando la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo cual le permitirá a la Entidad, seguir contando con personal idóneo para el cumplimiento de su misión.

Seguimiento

Respecto del componente “Seguimiento” la entidad dará aplicación al sistema de evaluación de desempeño EDL en sus diversas modalidades, el cual generará resultados de satisfacción y necesidades de formación y capacitación en conjunto con los principios y lineamientos definidos en el Plan Institucional de Capacitación y en completa interacción con el componente Gestión de Rendimiento.

Administración Historias Laborales

La estrategia definida es continuar realizando acciones para que las Historias Laborales sean ordenadas, clasificadas y organizadas conforme a los lineamientos normativos del Archivo General de la Nación, con el fin de disminuir los riesgos de gestión y contar con información y soportes actualizados para la toma de decisiones.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Igualmente, se realizarán acciones para la creación del expediente híbrido logrando optimizar esta herramienta con la que cuenta la entidad, todo esto con las siguientes actividades:

- Realizar en los dos primeros trimestres los ajustes pertinentes en las hojas de control para garantizar que los expedientes estén al día
- Iniciar con la formación de expedientes híbridos con el fin de aprovechar la herramienta de la entidad y la consulta oportuna de los documentos.
- Efectuar revisiones trimestrales de las carpetas para revisar la debida ordenación y organización
- Revisar los expedientes que ya cumplieron con el tiempo de retención para la transferencia.

En el marco de los planes de mejoramiento aprobados para esta materia:

- Capacitación en normativa archivística para los (las) funcionarios(as) responsables de la gestión documental
- Realizar el análisis de los tipos documentales de las Historias Laborales que van a quedar como documento digital para ir creando el expediente híbrido.
- Realizar auditoría interna semestral sobre el estado de las historias laborales, a partir de una revisión aleatoria de 20 historias laborales por cuatrimestre.
- Adelantar el alistamiento de las historias laborales inactivas que ya cumplieron el tiempo de retención para efectuar la transferencia al Archivo Central.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Movilidad

La estrategia “mecanismos de igualdad” se encuentra fundada en la estricta aplicación de la Ley de cuotas de Género establecida por la Ley 581 de 2000 sobre la efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público; la aplicación determinada de ley estatutaria 1618 del 2013, que establece todas las disposiciones que garantizan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad en Colombia. Esto en concordancia con la estrategia dispuesta en la estrategia de enfoque de género, diversidad e inclusión.

Las condiciones de flexibilidad de la planta global y estructural en la entidad permiten que los(as) funcionarios(as) puedan desarrollar sus capacidades profesionales en diferentes empleos, dependencias e inclusive entidades; de este modo, la entidad ha desarrollado el elemento de movilidad a través de las siguientes modalidades legalmente establecidas:

- Encargo
- Comisiones de servicio
- Reubicación
- Traslado

En todo caso, durante la vigencia 2025 los mecanismos de reubicación y traslado se encontrarán restringidos por efecto del Concurso de Méritos y el reporte de la OPEC a la CNSC, salvo que se presenten estrictas e inminentes necesidades del servicio debidamente soportadas.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Es importante acotar que para llevar a cabo estas alternativas se tienen en cuenta tanto la necesidad institucional, el cumplimiento de requisitos normativos definidos para cada una de ellas y el perfil y las competencias de los (las) funcionarios(as).

Desvinculación

Esta estrategia obedece básicamente a las razones legales definidas en el marco de la situación administrativa de retiro y sus efectos conforme lo dispone el Decreto 1083 de 2015. Para gestionar este proceso, la Dirección de Talento Humano definió el formato Listado de verificación por retiro o cambio de funciones que permitirá al funcionario efectuar una entrega de la gestión desarrollada y el estado de los procesos a su cargo.

De otra parte, se continuará con la aplicación de una encuesta al servidor público que permite conocer de primera mano información valiosa de las razones del retiro y el estado de conformidad del empleado al salir de la entidad.

Para el retiro por pensión, el Grupo para el Desarrollo del Talento Humano desarrolla un programa de "*años dorados de regreso a casa*", que hace parte del componente de gestión de las relaciones humanas en el Plan de Bienestar de la entidad, en el que se efectúan talleres con la Caja de Compensación Familiar que tienen como objetivo preparar a esta población, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que faciliten asumir el retiro de la vida laboral.

Para la ejecución de la estrategia se adelantarán las siguientes actividades:

- Adelantar la gestión con la Comisión Nacional del Servicio Civil para continuar en el proceso del concurso de mérito.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Ejecutar el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Adelantar las campañas de actualización de las historias laborales en el SIGEP.
- Realizar encuestas de retiro y aplicación del formato de transferencia del conocimiento, y efectuar los análisis de resultados para definir estrategias de intervención desde los otros componentes del modelo integral de gestión de personas.

4.3.1. Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión del talento humano, que permite la administración y actualización de la información sobre los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva de la planta de empleos de la Entidad permitiendo programar su provisión a través de concurso abierto y público de méritos.

La estrategia para la vigencia 2025 del plan de vacantes es realizar las acciones necesarias para la provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva en la Superintendencia Nacional de Salud dando inicio al concurso de méritos abierto y en ascenso a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de vincular el personal idóneo requerido para lograr una gestión más eficiente y oportuna y el cumplimiento de la misión.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Fundamento Normativo

Por su parte, el Plan Anual de Vacantes se encuentra dispuesto por el artículo 15 del La Ley 909 de 2004, como una de las funciones de las Unidades de Personal de cada Entidad, como base de la planeación del recurso humano para la atención de las funciones encargadas a la Superintendencia.

Debe tenerse en cuenta que el artículo 2.2.22.3.14. del Decreto 1083 de 2015, dispuso la integración de ambos planes al Plan de Acción de la Entidad, en aplicación del artículo 74 de la Ley 1474 de 2011.

Objetivo general

Definir las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa de la planta de empleos de la Superintendencia Nacional de Salud con el fin de planificar su provisión a través del concurso de méritos en las modalidades abierto y ascenso.

Análisis de la planta de empleos

El Decreto 2463 de 2013 estableció la planta de empleos de la Superintendencia Nacional de Salud y mediante el Decreto 1081 de 2021 se suprimieron y se crearon nuevos empleos quedando la planta distribuida por nivel y clasifica los empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Nivel	No. de empleos Carrera Administrativa	No. de empleos Libre nombramiento y Remoción	Total	%
Directivo	0	43	43	3,3
Asesor	0	38	38	2,9
Profesional	1.015	4	1.019	79,3
Técnico	79	1	80	6,2
Asistencial	102	3	105	8,2
Total	1.196	89	1.285	100

Fuente: Grupo para la Gestión del Empleo Público.

Distribución en titularidad y vacancia definitiva por nivel

Los empleos de carrera administrativa que a la fecha del 31 de diciembre de 2024 se encontraban con titularidad y en vacancia definitiva por nivel son:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Nivel	Número de empleos con titular	Número de empleos en vacancia definitiva
Profesional	62	953
Técnico	11	68
Asistencial	26	76
Total	99	1.097

Fuente: Grupo para la Gestión del Empleo Público.

Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva

Los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva a 31 de diciembre por nivel jerárquico son:

Nivel	Número de empleos de carrera Administrativa en vacancia definitiva
Profesional	953
Técnico	68
Asistencial	76

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Nivel	Número de empleos de carrera Administrativa en vacancia definitiva
Total	1.097

Fuente: Grupo para la Gestión del Empleo Público.

Los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva se encuentran distribuidos en las dependencias de la siguiente manera:

DESPACHO	Nivel profesional	Nivel técnico	Nivel Asistencial	Total
1.1. Oficina Asesora de Comunicaciones Estratégicas e Imagen Institucional	25	1		26
1.2. Oficina Asesora De Planeación	28	1		29
1.3. Oficina de Liquidaciones	20	3		23
1.4. Oficina de Control Interno	12	1		13
2. Dirección de Innovación y Desarrollo	7	1		8
2.1. Subdirección de metodologías e Instrumentos de Supervisión	15	1		16
2.2. Subdirección de Analítica	13	1		14
2.3. Subdirección de Tecnologías de la Información	41	6	1	48
3. Dirección Jurídica	10	2		12
3.1. Subdirección de Defensa Jurídica	51		2	53
3.2. Subdirección de Recursos Jurídicos	8	1		9
4. Despacho del Superintendente Delegado para la Protección al Usuario	13		1	14
4.1. Dirección de Inspección Vigilancia para la Protección al Usuario	40	3	1	44

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

DESPACHO	Nivel profesional	Nivel técnico	Nivel Asistencial	Total
4.2. Dirección de Servicio al Ciudadano y Promoción de la Participación Ciudadana	27		2	29
5. Despacho del Superintendente Delegado para Entidades de Aseguramiento en Salud	13	1	1	15
5.1. Dirección de Inspección y Vigilancia para Entidades de Aseguramiento en Salud	66	1		67
5.2. Dirección de Medidas Especiales para Entidades promotoras de Salud y Entidades Adaptadas	21		1	22
6. Despacho del Superintendente Delegado para Prestadores de Servicios de Salud	10		1	11
6.1. Dirección de Inspección y Vigilancia para Prestadores de Servicios de Salud	57	2	2	61
6.2. Dirección de Medidas Especiales para Prestadores de Servicios de Salud	12		1	13
7. Despacho del Superintendente Delegado para Entidades Territoriales y Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud	46	2		48
7.1.1. Dirección Regional Andina	17	1		18
7.1.2. Dirección Regional Caribe	12	1	1	14
7.1.3. Dirección Regional Choco	10			10
7.1.4. Dirección Regional Nororiental	16	1		17
7.1.5. Dirección Regional Norte	28	1	1	30
7.1.6. Dirección Regional Occidental	22			22
7.1.7. Dirección Regional Orinoquia	13	1		14
7.1.8. Dirección Regional Sur	14	1		15
7.2. Dirección de Inspección y Vigilancia para Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud	22	1		23
8. Despacho del Superintendente Delegado para Operadores Logísticos de Tecnologías en Salud y Gestores Farmacéuticos	16		2	18

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

DESPACHO	Nivel profesional	Nivel técnico	Nivel Asistencial	Total
9. Despacho del Superintendente Delegado para Investigaciones Administrativas	8	3	4	15
9.1. Dirección de Investigaciones Para Entidades de Aseguramiento en Salud	21			21
9.2. Dirección de Investigaciones para Prestadores de Servicios de Salud	10			10
9.3. Dirección de Investigaciones para Operadores Logísticos, Gestores Farmacéuticos, Entes Territoriales, Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud	13			13
10. Despacho del Superintendente Delegado para la Función Jurisdiccional y de Conciliación		1		1
10.1. Dirección de Procesos Jurisdiccionales	28	1	3	32
10.2. Dirección de Conciliación	13	3		16
11. Secretaria General		1		1
11.1. Dirección de Talento Humano	33	2	5	40
11.2. Dirección Financiera	53	7	3	63
11.3. Dirección Administrativa	37	10	39	86
11.4. Dirección de Contratación	23	6	2	31
11.5. Oficina de Control Disciplinario Interno	9		3	12
Total	953	68	76	1.097

Fuente: Grupo para la Gestión del Empleo Público.

Estado de provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva

El estado de provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva con corte a 31 de diciembre es el siguiente:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Nivel	Provisto	Vacante	Total
Profesional	853	100	953
Técnico	65	3	68
Asistencial	65	11	76
Total	983	114	1.097

Fuente: Grupo para la Gestión del Empleo Público.

De los 1097 empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, 1043 fueron ofertados a través del concurso de méritos, cuya inscripción se realizó en el mes de septiembre de 2023. Los 54 empleos al momento del cierre del proceso no tenían definida su ubicación, sin embargo, estos se en la plataforma SIMO para ser provistos mediante lista de elegibles.

Provisión de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva

Metodología de la provisión

La Dirección de Talento Humano a través de la matriz de la planta de empleos realiza el seguimiento permanente a la planta y realiza su provisión de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Presupuesto

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

La Dirección de Talento Humano efectúa de manera anual la proyección de los costos de la nómina, insumo para consolidar el anteproyecto de presupuesto, con el fin de garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad.

Proceso de selección Empleos de Carrera Administrativa

La entidad realizará las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos de la Superintendencia Nacional de Salud en los empleos de carrera administrativa mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales y externos dispuestos de conformidad con la normatividad.

Para la vigencia 2025, la Superintendencia Nacional de Salud continuará el concurso de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva.

La Dirección de Talento Humano mientras se surte el concurso de méritos para proveer los empleos de carrera administrativa, utilizará la figura de encargo y de nombramiento en provisionalidad, para lo cual dará cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente.

El proceso para la provisión de los empleos será en primer lugar, realizar el análisis de las hojas de vida de los servidores públicos con derechos de carrera administrativa de la entidad para verificar quien cumple con los requisitos para ser encargado en los empleos en vacancia definitiva o temporal de acuerdo como lo establece la normativa vigente, realizado el respectivo análisis se procederá a expedir los actos administrativos correspondientes.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Una vez se realizan los encargos a los (las) funcionarios(as) con derechos de carrera administrativa a que haya lugar, se realizará el proceso de provisión mediante provisionalidad.

Actividades por ejecutar

- Provisión de empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento mediante encargos.
- Provisión de empleos de carrera administrativa haciendo uso de las listas de elegibles expedidas por la Comisión Nacional de Servicio Civil.

4.3.2. Plan de Previsión de Recursos Humanos

El plan de previsión de empleos de la entidad es una herramienta de gestión del talento humano, que permite atender las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos identificadas en las áreas para el cumplimiento de los objetivos institucionales. El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite contrastar los requerimientos de personal con su disponibilidad interna facilitando de esta manera la adopción de las medidas necesarias que permitan atender los requerimientos identificados.

La estrategia para la vigencia 2025 del plan de previsión de recursos humanos consiste en realizar las acciones necesarias para satisfacer los requerimientos de personal al interior de la entidad a través de las figuras con las que dispone la normativa vigente, con el fin de contar con el personal requerido y lograr una gestión más eficiente y oportuna.

Se realizarán las acciones necesarias para la provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva en la Superintendencia Nacional de Salud a

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

través del concurso de méritos abierto y en ascenso a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Fundamento Normativo

El plan de Previsión de Recursos Humanos de la Supersalud tiene como fuente normativa el numeral 1 del artículo 17 de la ley 909 de 2004, el cual establece la obligación de elaborar y actualizar un plan anual de previsión, con el contenido mínimo dispuesto en esa normativa.

Objetivo general

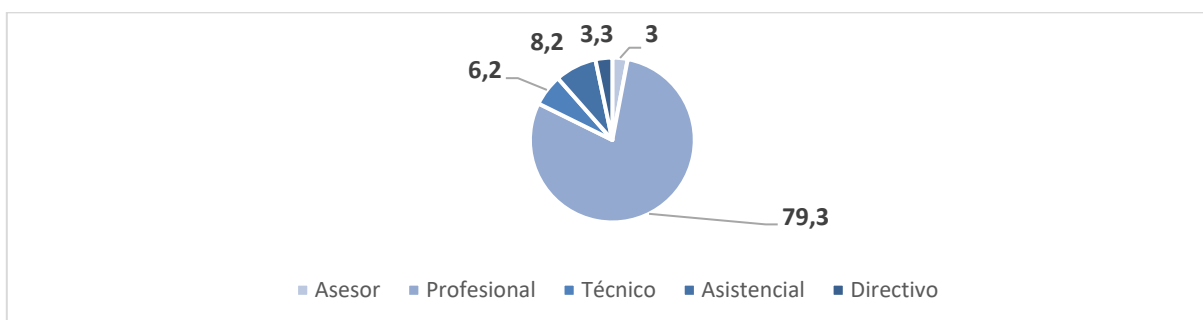
Establecer las necesidades de personal con las que cuenta la entidad para la vigencia 2025 y de esta manera planificar la provisión temporal y definitiva de los cargos vacantes, con el fin de cumplir con los objetivos estratégicos de la Superintendencia Nacional de Salud.

Análisis de la planta de empleos

Para la previsión del talento humano se realizó un análisis de la Planta de empleos actual establecida por el Decreto 2463 de 2013 y modificada mediante Decreto 1081 de 2021 en el cual se suprimieron y crearon nuevos empleos, la cual se encuentra distribuida así:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Nivel	No. de empleos Carrera Administrativa	No. de empleos Libre nombramiento y Remoción	Total	%
Directivo		43	43	3,3
Asesor		38	38	3,0
Profesional	1.015	4	1.019	79,3
Técnico	79	1	80	6,2
Asistencial	102	3	105	8,2
Total	1.196	89	1.285	100



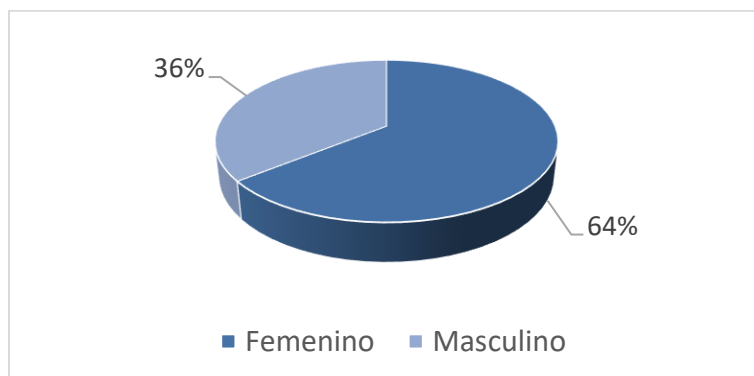
Fuente: Grupo para la Gestión del Empleo Público.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Por Género:

De los empleos provistos de la planta con corte a 31 de diciembre de 2024, se encontraba distribuida por género de la siguiente manera:

Género	Total	%
Femenino	734	64,6
Masculino	403	35,4
Total	1.137	100



Fuente: Grupo para la Gestión del Empleo Público.

Empleos Directivos

Los empleos provistos de la planta con corte a 31 de diciembre de 2024 del nivel directivo se encontraban distribuidos por género de la siguiente manera:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Género	Total	%
Femenino	17	49
Masculino	18	51
Total	35	100

Prepensionados

De los empleos provistos de la planta, 150 servidores públicos se encontraban en situación de pre- pensionado, distribuidos de la siguiente manera por género:

Género	Total
Mujeres	107
Hombres	39
Total	146

Fuente: Grupo para la Gestión del Empleo Público.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Primer empleo

Los empleos de la planta provistos, dando cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente sobre primer empleo, son:

CARGO	CODIGO	GRADO	No. DE EMPLEOS
Profesional Universitario	2044	1	33
Profesional Universitario	2044	2	2
Profesional Universitario	2044	3	3
Profesional Universitario	2044	4	14
Profesional Universitario	2044	6	3
Profesional Universitario	2044	8	7

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

CARGO	CODIGO	GRADO	No. DE EMPLEOS
Profesional Universitario	2044	10	4
Profesional Universitario	2044	11	29

Con limitaciones físicas

TIPO DE LIMITACIÓN	NUMERO DE PERSONAS CON LIMITACIONES
AUDITIVA	6
FISICA	13
MENTAL	1
VISUAL	3
FISICA – INTELECTUAL - MULTIPLE	1

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Fuente: Grupo para la Gestión del Empleo Público.

Estado de provisión de los empleos de la planta por nivel jerárquico

La distribución de empleos provistos, en vacancia definitiva y temporal por nivel jerárquico con corte a 31 de diciembre de 2024 correspondía a:

Nivel	Provisto	Provisto en Encargo	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Vacante LNR	Total General
Directivo	35	8				43
Asesor	26				12	38
Profesional	838	72	100	7	2	1019
Técnico	59	15	3	2	1	80
Asistencial	91	1	11	1	1	105
Total General	1049	96	114	10	16	1.285

Fuente: Grupo para la Gestión del Empleo Público.

Distribución por naturaleza del empleo

La Distribución de los empleos provistos, en vacancia definitiva y temporal por la naturaleza del empleo es la siguiente:

Nivel	Denominación	Provis to	Provisto en Encargo	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Vacante LNR	Total Gener al
Directivo	Superintende nte	1					1
Directivo	Superintende nte delegado	6	1				7
Directivo	Secretario General		1				1

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Nivel	Denominación	Provis to	Provisto en Encargo	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Vacante LNR	Total General
Directivo	Director de Superintendencia	11	1				12
Directivo	Director Técnico	2	2				4
Directivo	Director Administrativo	1					1
Directivo	Director Financiero	1					1
Directivo	Director Regional	8					8
Directivo	Jefe de Oficina	2	1				3
Directivo	Subdirector Técnico	3	2				5
Asesor	Asesor	24				12	36
Asesor	Jefe de Oficina Asesora de Comunicaciones	1					1
Asesor	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1					1
Profesional	Profesional Especializado	745	70	74	5	2	896
Profesional	Profesional Universitario	93	2	26	2		123
Técnico	Analista de Sistemas	5	2	1	1		9
Técnico	Técnico		10				10
Técnico	Técnico Administrativo	50	3	2	1	1	57
Técnico	Técnico Operativo	4					4

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Nivel	Denominación	Provis to	Provisto en Encargo	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	Vacante LNR	Total General
Asistencial	Auxiliar Administrativo	33	1		1		35
Asistencial	Conductor Mecánico	11		10			21
Asistencial	Operario Calificado	2		1			3
Asistencial	Secretario	9					9
Asistencial	Secretario Ejecutivo	36				1	37
	Total	1.049	96	114	10	16	1.285

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Nivel	Provisto	Provisto en Encargo	Vacante	Total general
Directivo	35	8		43
Asesor	26		12	38
Profesional	2		2	4
Técnico			1	1
Asistencial	2		1	3
Total	65	8	16	89

Fuente: Grupo para la Gestión del Empleo Público.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Empleos de Carrera Administrativa

Nivel	Provisto en Titularidad	Vacantes Definitivas Provistos en Encargo	Vacantes Temporales Provistos en Encargo	Vacantes Definitivas Provistas en Provisionalidad	Vacantes Temporales Provistas en Provisionalidad	Vacantes sin proveer	Total general
Profesional	2	64	8	789	45	107	1.015
Técnico	1	13	2	52	6	5	79
Asistencial	1	1		64	24	12	102
Total general	4	78	10	905	75	124	1.196

Movilidad de personal

En la vigencia 2024 se realizaron:

- 12 encargos de servidores con derechos de carrera administrativa en vacancia definitiva.
- 2 encargos de servidores con derechos de carrera administrativa en vacancia temporal.

Reubicaciones:

Teniendo en cuenta el proceso desarrollado durante esta vigencia enmarcado en el rediseño institucional, en la vigencia 2024 se realizaron 108 reubicaciones.

Estas reubicaciones se realizaron sustentadas por la necesidad del servicio, en razón a que la oferta pública de empleos OPEC se encuentra reportada y la

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Comisión Nacional del servicio civil CNSC suscribió el **Acuerdo No. 61 del 13 de julio del 2023** *“Por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2503 de 2023 - SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD”*, modificado por el Acuerdo No. **69 del 11 de agosto del 2023** *“Por el cual se modifica el artículo 8º del Acuerdo No 61 del 13 de julio de 2023, a través del cual se convocó y se establecieron las reglas del proceso de selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva de la planta de personal perteneciente al Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional – Proceso de Selección No. 2503 de 2023 - SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD”*.

Provisión de empleos

La Superintendencia Nacional de Salud para satisfacer los requerimientos realiza encargos, nombramientos provisionales, reubicaciones, comisiones y para la vigencia 2025 realizara las acciones necesarias para la provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva en la Superintendencia Nacional de Salud, continuando con el concurso de méritos abierto y en ascenso a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de vincular el personal idóneo requerido para lograr una gestión más eficiente y oportuna y el cumplimiento de la misión.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Metodología de la provisión

La Dirección de Talento Humano a través de la matriz de la planta de empleos realiza el seguimiento permanente a la planta y realiza su provisión de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Presupuesto

La Dirección de Talento Humano efectúa de manera anual la proyección de los costos de la nómina, con el fin de garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la Entidad, para la vigencia 2024 mediante Decreto 998 del 12 de diciembre de 2022 la asignación presupuestal es la siguiente:

- A-01-01-01 Salario \$ 89.437.775.00
- A-01-01-02 Contribuciones inherentes a la nómina \$ 32.350.332.000
- A-01-01-03 Remuneraciones no constitutivas de factor salarial \$ 6.977.824.000
- 01 01 04 Otros gastos de personal distribución previo concepto DGPPN \$ 10.945.104.000
- Total \$ 139.711.035.000

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Proceso de selección

Empleos de libre nombramiento y Remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción de la planta de personal serán provistos de manera definitiva mediante nombramiento ordinario o temporalmente mediante encargo.

Nombramiento Ordinario

Para el nombramiento ordinario, se realiza el estudio técnico de la hoja de vida del aspirante y con el cumplimiento de requisitos establecidos en el Manual Especifico de Funciones y Competencias, se realizará el proceso meritocrático a través del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, posteriormente se realiza la publicación de la hoja de vida en la página web de la Presidencia y de la Superintendencia durante tres (03) días, si no se presenta ningún tipo de reclamación se procede a realizar el nombramiento mediante acto administrativo.

Encargo

Cuando un empleo de libre nombramiento queda en vacancia definitiva o temporal por situación administrativa del titular y se va a utilizar la figura de encargo, se realiza el estudio técnico de la hoja de vida del funcionario que puede ser de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa y con el cumplimiento de requisitos establecidos en el Manual Especifico de Funciones y Competencias para el empleo, se procede a expedir el acto administrativo de encargo.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Empleos de Carrera Administrativa

La Superintendencia Nacional de Salud para la vigencia 2024, continuó adelantando el proceso de provisión de 1.043 empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva mediante concurso de méritos público abierto y de ascenso a través de convocatoria con la Comisión Nacional del Servicio Civil, faltando por ofertar 54 empleos de vacancia definitiva los cuales al momento del cierre del proceso no tenían definida su ubicación ni perfil en la planta de la entidad, sin embargo estos se han ido incluyendo una vez se definido su perfil y ubicación en la plataforma SIMO para ser tenidos en cuenta en las listas de elegibles.

Encargos

La Entidad, hasta tanto se cuente con listas de elegibles vigentes que permitan realizar nombramientos en periodo de prueba, continuará realizando encargos de funcionarios(as) de carrera administrativa para suplir las vacantes de los empleos de la planta global.

Para el efecto, continuará realizando los estudios del personal de carrera susceptible de ser encargado, de conformidad con la herramienta técnica disponible y las bases de datos con las que cuenta el Grupo de Talento Humano (Bases “Análisis de Planta”, “Planta Cargos” y “Población de Encargo”). Lo anterior, en cumplimiento de la Resolución 0059115 del de 21 de mayo de 2021 “Por medio de la cual se establece la política de gestión de talento humano en materia de encargo en la Superintendencia Nacional de Salud”.

Actividades por ejecutar

Para realizar la estrategia se realizarán las siguientes actividades:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Efectuar un análisis de los perfiles de los (las) funcionarios(as) de carrera para determinar quienes cuentan con los conocimientos y competencias para desempeñar empleos de LNR, para entrega y decisión de la Alta Dirección.
- Provisión de empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento mediante encargos
- Provisión de empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento mediante nombramientos ordinarios.

4.4. Gestión del Rendimiento

El componente de Gestión del Rendimiento armoniza el rendimiento de las personas en el trabajo y lo alinea con las prioridades de la Organización, permitiendo la planificación, seguimiento y evaluación del rendimiento, además de su administración mediante el uso de nuevas tecnologías.

En la SNS, la evaluación del rendimiento es considerada una herramienta que permite el desarrollo integral del trabajador mediante el logro de los objetivos y retos que plantea la organización

Para implementar el componente la estrategia es la siguiente:

Medir el rendimiento y el comportamiento de los servidores públicos en su puesto de trabajo y de manera general en la organización conforme a las metodologías y normativa legal vigente, con el fin de dar cumplimiento a las metas institucionales, así como identificar brechas que permitan definir planes de mejoramiento individual e institucional encaminados a superar de manera sistemática las

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

dificultades en el alcance de los logros para contribuir con el proceso de dirección estratégica.

Lo anterior se llevará a cabo mediante el cumplimiento del plan de trabajo establecido, el cual incluye actividades como:

- Realización de capacitaciones tanto a evaluadores como a evaluados.
- Campañas de sensibilización a través de mensajes y piezas publicitarias, en especial de las herramientas como los planes de mejoramiento.
- Asesoramiento a los evaluados y evaluadores sobre el proceso.

4.5. Gestión del Desarrollo

El componente de Gestión del Desarrollo pretende el crecimiento profesional de las personas, de acuerdo con su potencial, lo que permite nuevas prácticas en el Plan de carrera y crecimiento interno, lo que garantizará la Calidad del diseño de Carrera, la Gestión y calidad de la Formación, la Gestión del Conocimiento y el Relevo Generacional

La SNS asegura el crecimiento profesional de cada uno de sus servidores, de acuerdo con su potencial, siguiendo un Plan de crecimiento personal y organizacional que les permitirá acceder a una formación de calidad y una óptima Gestión del Conocimiento

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

4.6. Plan Institucional de Capacitación

Propósito del Plan Institucional de Capacitación

El Objetivo general del Plan Institucional de Capacitación es fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la Superintendencia Nacional de Salud, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, con el fin de dar cumplimiento a la misión y visión de la Entidad. Se tiene como objetivos específicos:

- Atender las necesidades de capacitación institucionales e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la Entidad, desarrollando destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de los servidores públicos, con el fin de propiciar su crecimiento personal, de grupo y organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios a través de los procesos de capacitación.
- Posicionar a la Supersalud como un organismo técnico, autónomo, independiente y con capacidades tecnológicas para atender las demandas de los ciudadanos y generar respeto en los vigilados.
- Fortalecer las capacidades regionales de la entidad y generar más interlocución.
- Ser reconocida como una entidad transparente cuyo norte es la garantía del derecho a la salud de todos los colombianos

Marco estratégico

En desarrollo del Plan Estratégico Institucional de la Superintendencia Nacional de Salud, el Plan Institucional de Capacitación le aportará al objetivo estratégico

“Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud aumentando la presencia y visibilidad institucional territorial”, con el

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

fin de afianzar el logro de los cuatro (4) ejes estratégicos, alrededor de los cuales se deben orientar las acciones y la gestión de la entidad.

Igualmente, en atención al Modelo de Integridad de Planeación y Gestión, que tiene como objetivo:

- *Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas,*

En concordancia con lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) se encuentra inmerso en la Política de Gestión y Desempeño Institucional: Gestión Estratégica del Talento Humano.

Diagnóstico de la situación.

¿Qué se hizo en el 2024 para fortalecer en las competencias de los servidores públicos de la Supersalud?

En el año 2024, la Superintendencia Nacional de Salud implemento un plan de capacitación integral, diseñado para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros(as) funcionarios(as). Este plan se centró en mejorar la capacidad institucional para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad mediante formaciones o capacitaciones de carácter misional que impactaron a cada una de las dependencias, ya que se encontraban alineadas a la misión, visión y funcionamiento de la Superintendencia Nacional de Salud.

De igual manera se implementaron iniciativas de capacitación enfocadas en habilidades transversales que impulsan el crecimiento y desarrollo profesional de los (las) funcionarios(as), como por ejemplo capacitaciones en habilidades

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

blandas y capacitaciones para el desarrollo de habilidades y conocimientos técnicos que puedan aplicarse a trabajo diario de cada uno de los (las) funcionarios(as) de la entidad, lo que repercute en el cumplimiento de los objetivos de cada equipo de trabajo y por ende de la entidad.

Plan de capacitación Vigencia 2025

El diagnóstico de necesidades de capacitación de la Superintendencia Nacional de Salud para la vigencia 2025 se trabajó en 2 momentos:

Primer momento

Mesas de trabajo

Se ejecutaron 17 mesas de trabajo con cada una de las dependencias y sus representantes o delegados en donde el objetivo central fue identificar esas necesidades de capacitación que como líderes de procesos consideraban que su grupo de trabajo debía desarrollar. Como resultado de este ejercicio se obtiene la visión de cada uno de los líderes de las dependencias en función a las competencias a fortalecer para cada equipo.

Segundo momento

Encuestas

En este momento, fueron identificadas las necesidades que desde el rol del (la) funcionario(a) se deben potenciar y desarrollar, para esto se envía mediante el correo electrónico institucional, una encuesta con el objetivo que todos los (las) funcionarios(as) de la entidad participen e indiquen esas necesidades puntuales que se deben desarrollar desde el rol específico de cada persona, es importante

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

indicar que también nos alineamos al plan nacional de formación y capacitación en sus 6 ejes temáticos, los cuales también fueron incluidos en la encuesta.

De igual manera, y siguiendo las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública- ESAP, se establecen los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público y la cual modifica los ejes temáticos de la formulación del PIC, pasando de cuatro (4) a seis (6) ejes de la siguiente manera:

Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos

Eje 2. Territorio, vida y ambiente

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad

Eje 4. Transformación digital y cibercultura

Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

Eje 6. Habilidades y competencias

De otra parte, de acuerdo con las necesidades identificadas a través de las diferentes fuentes y teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, se priorizan las siguientes temáticas:

Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos

- Charla en analítica de datos
- Curso Formulación, gestión, medición, análisis y monitoreo de indicadores en salud

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Trato digno con enfoque étnico, derecho diferencial para comunidades negras afrodescendientes raizales y palanqueras
- Curso Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación

Eje 2. Territorio, vida y ambiente

- Charla Estilos de Comunicación
- Charla Espacio, lugar y territorio
- Charla Lenguaje claro
- Charla de adaptación al cambio, orientación a resultados.

Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad

- Charla Liderazgo femenino.
- Charla informativa ley 2297 de 2023
- Acciones preventivas sobre acoso maltrato discriminación y persecución laboral
- Charla sobre la implementación del enfoque de género, diferencial e interseccional en procesos laborales

Eje 4. Transformación digital y cibercultura

- Diplomado en Big Data
- Curso Visualización de datos en Power BI.
- Charla Creatividad e innovación
- Charla en transformación digital
- Curso Excel Avanzado
- Curso Excel Básico

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Curso Excel Intermedio
- Actualización de la política de Gobierno Digital
- Charla herramientas tecnológicas (ciberseguridad, analítica de datos, transformación digital)

Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

- Diplomado en Auditoria en salud énfasis en gestoría farmacéutica
- Curso Actualización normas de derecho procesal administrativo
- Curso Actualización en normas para inspección, vigilancia y control
- Curso Actualización normativa en salud
- Curso Actualización normativa seguridad social en salud
- Curso Auditoría en salud
- Diplomado en Auditoría Forense
- Diplomado en Auditoría interna, control interno, técnicas de auditoria
- Auditoria ISO 14001:2015
- Auditoria ISO 31000:2015
- Auditoria ISO 31010:2018
- Auditoria ISO 45001:2018
- Auditoria ISO 9001:2015
- Curso Auditorias financieras, contables y supervisión basada en riesgos
- Curso Sistema obligatorio de garantía de la calidad - habilitación y acreditación
- Curso en contratación
- Diplomado en actualización contable, presupuestal y auditorias de riesgos

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Curso función jurisdiccional
- Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG)
- Curso Valoración de los distintos medios de prueba en los procesos judiciales
- Charla Valores del servicio público
- Normatividad laboral en derecho colectivo
- Integridad

Eje 6. Habilidades y competencias

- Charla Inteligencia emocional y manejo de estrés laboral.
- Curso de Estrategias Administrativas
- Charla en Equipos de Trabajo
- Transpersonalidad y Liderazgo

Formación de directivos públicos

Se atenderá con los cursos que diseñe la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Subdirección de Alto Gobierno en coordinación con Función Pública, los cursos que se diseñen en la plataforma y lo que se realice con contratación de terceros, en temáticas relacionadas con:

- Inducción y actualización: en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 489 de 1998, así como por la Ley 190 de 1995, para aquellos funcionarios(as) que ingrese a cargos de nivel directivo o asesor.
- Innovación y gestión del conocimiento:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Habilidades gerenciales (Liderazgo, Planeación y prospectiva (MIPG), Modelos de toma de decisiones, Negociación colectiva y resolución de conflictos, Gestión del talento humano)
- Políticas públicas
- Gestión de Recursos (Hacienda pública y finanzas, Gestión de bienes, Contabilidad, Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad))
- Fundamentación jurídica (Contratación pública, Defensa jurídica del Estado, Fundamentos de derecho público (derecho de petición) y Actualización normativa).

Estrategias.

En desarrollo del Modelo Integral de Gestión de Personas, el componente de Gestión del Desarrollo, que se enfoca al “crecimiento profesional de las personas, de acuerdo con su potencial, lo que permite nuevas prácticas en el plan de carrera y crecimiento interno, lo que garantizará la Calidad del diseño de Carrera, la Gestión y calidad de la Formación, la Gestión del Conocimiento y el Relevamiento Generacional”.

Es así, que las estrategias se orientaran a: Realizar un diagnóstico para determinar las brechas de competencias en los diferentes equipos de personas que componen la entidad de acuerdo con la estructura organizacional, continuar con la contratación con terceros para la ejecución de los diferentes temas de los eventos de capacitación a desarrollar de acuerdo con el cronograma.

De igual manera, desarrollar una estrategia de sensibilización, con mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente a

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

través de correo electrónico, con piezas gráficas, con el fin de garantizar la participación del PIC 2025 tanto de jefes como de funcionarios (as) de la entidad.

Es así, que se aprovecharán los eventos de capacitación que promueva el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública, el Ministerio de Tecnologías de la Información, Ministerio de Salud y Protección Social y otras entidades del ámbito público y privado, que se alineen a los objetivos de la Superintendencia Nacional de Salud. Igualmente, los eventos de capacitación que realicen las diferentes dependencias en desarrollo de las funciones.

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los (as) funcionarios (as) con derechos de carrera administrativa, en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción de la Superintendencia Nacional de Salud.

Los (as) funcionarios (as) designados (as) para participar en los diferentes de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- Cumplir estrictamente con las actividades del presente Plan y la agenda adoptada por la Dirección de Talento Humano.
- Los (as) jefes de las Dependencias (Superintendentes delegados, directores (as), jefes de Oficina, jefes de Oficinas Asesoras y Secretaria general), deben facilitar la asistencia de los (as) funcionarios (as) a su cargo designados (as) a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.
- Cuando sea designado (a) o se inscriba voluntariamente debe asistir obligatoriamente al evento de capacitación en el horario que se programe.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Evaluar los eventos de capacitación internos en los que participe.
- Cuando el funcionario (a) que haya sido designado (a) o se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación dentro del Plan Institucional de Capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria o se retire de la entidad, deberá rembolsar a la superintendencia el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor. (Artículo 2.2.19.6.2 Cumplimiento de los deberes de capacitación; Decreto 1083 de 2015).

Programa de inducción y reinducción

El programa de inducción tiene como objetivo desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los (las) funcionarios(as) de la Entidad, desde su vinculación, facilitándole y fortaleciendo su integración a la cultura organizacional, al desarrollo de habilidades, suministrándole la información que le permita el conocimiento de la función pública, el aprendizaje, al igual que el desarrollo individual y organizacional.

De acuerdo con los objetivos a cumplir, existen los siguientes componentes para este programa:

Inducción Institucional: Se refiere a la razón de ser y las generalidades de la Entidad. Este tipo de inducción será impartida a todos los empleados de planta que ingresan a la Superintendencia Nacional de Salud.

Responsables. Las actividades de inducción serán organizadas y ejecutadas por la Dirección de Talento Humano de esta Entidad.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Contenidos mínimos. Para todos los casos al menos se incluirá:

- Presentación general de la Superintendencia Nacional de Salud
- La estructura administrativa de la Entidad.
- Sistema Integrado de Gestión y los componentes.
- Los deberes, derechos y obligaciones como servidores públicos al servicio de la Administración Pública.
- Políticas y programas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, derechos y deberes en cuanto a la afiliación al sistema general de riesgos profesionales y procedimientos para el manejo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Gestión Estratégica de Personas
- Derecho de asociación sindical

Entrenamiento en el puesto de trabajo. Está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público, la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la Entidad, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, interiorizar el Código de Integridad y demás especificaciones que le permita llevar a cabo sus funciones. Este entrenamiento debe desarrollarse al inicio de su labor y está a cargo del jefe inmediato o a quien este designe, debiendo dejar constancia de dicha actividad, mediante el formato PEFT37 Entrenamiento en Puesto de Trabajo.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Reinducción Institucional. El programa de reinducción está dirigido a actualizar a los (as) funcionarios (as) en relación con las políticas económica, social y ambiental de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional. Se realizará a todos (as) de la Superintendencia Nacional de Salud.

Como parte de la Reinducción, se impartirán eventos de capacitación sobre:

- Deberes y derechos de los servidores públicos
- Gestión Documental
- Modelo Integral de Planeación y Gestión

El cronograma de actividades se encuentra anexo al presente documento. Ver Anexo 1 CRONOGRAMAS PETH 2025.

4.7. Gestión de las Relaciones Humanas

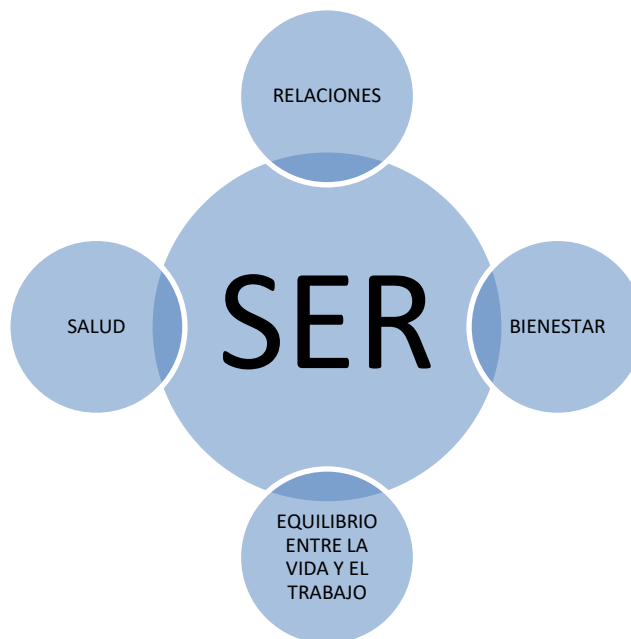
Este componente gestiona las relaciones que se establecen entre la institución y los (as) funcionarios (as) en torno a las políticas y prácticas de personal cuando, por razones diversas, éstas adquieren una dimensión colectiva, posibilitando la gestión de: Clima laboral, Cultura Organizacional, comunicación, relaciones laborales y Sindicales; Salud, bienestar y seguridad laboral, Calidad de Vida Laboral y de la Responsabilidad Familiar Empresarial.

La Superintendencia Nacional de Salud cuenta con personas competentes y motivadas, que se destacan por su actitud de servicio, compromiso, alta competitividad e integridad.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

4.8. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos

Alineados con el componente de la Gestión de las relaciones Humanas, el Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2025 se orientará al fortalecimiento de relaciones sanas al interior de la entidad, generado un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, a través de acciones concretas, tales como mejoramiento de clima laboral, actividades que generen salud y bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de todos los(as) funcionarios(as) y su grupo familiar.



Como gestores de Relaciones humanas a través del plan de bienestar 2025 se adelantará:

- Gestión de relaciones sanas
- Gestión de actividades vinculantes

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Gestión de espacios de participación

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos tiene como propósito desarrollar actividades de bienestar laboral orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de los (as) funcionarios (as) de la Superintendencia Nacional de Salud y sus familias.

Como objetivos específicos tiene:

- Ejecutar actividades que permitan fortalecer el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y el ambiente laboral sano, como pilares de calidad de vida.
- Proporcionar espacios recreativos, deportivos, culturales, educativos y sociales que vinculen a los (as) funcionarios (as) y su grupo familiar en los cuales se construya calidad de vida.
- Desarrollar actividades enfocadas a la promoción de los valores y competencias comportamentales e integridad del funcionario (a).
- Aportar en el mejoramiento del clima y la cultura organizacional de la Superintendencia Nacional de Salud.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Superintendencia Nacional de Salud para la vigencia 2025, se encuentra soportado en los resultados de la aplicación y diligenciamiento de la encuesta diagnóstica aplicada a los(as) funcionarios(as) de la Entidad, que permitió la identificación de necesidades y expectativas. Para esta vigencia también se tuvo en cuenta como insumos importantes, los acuerdos laborales colectivos suscritos entre la Superintendencia Nacional de Salud y los sindicatos, Sintrasupersalud, Sintraservipsalud y Sinsispecar-SP; los resultados de diferentes encuestas de satisfacción de

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

actividades desarrolladas en la vigencia anterior; las experiencias exitosas que se tiene del proceso y los resultados de medición de Clima Laboral realizada en el 2023.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos contempla un cronograma de actividades que apuntan a lograr condiciones favorables de crecimiento personal, laboral, profesional, familiar y las relaciones con el medio ambiente.

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Supersalud, contribuye a mejorar el bienestar, la calidad de vida de los empleados y sus familias, estableciendo espacios que favorecen el estado de bienestar físico, mental, social, emocional y profesional de sus empleados, a través de actividades y acciones que contribuyen y apuntan a minimizar los riesgos psicosociales, potencializar el desarrollo físico, productividad, calidad de vida personal y familiar y redundan directamente el sentido de pertenencia, la humanización en el ejercicio de sus funciones y servicios prestados a la comunidad.

En concordancia con la Misión, Visión, Principios y Valores institucionales y la normatividad que regula la materia, la Secretaría General, a través de la Dirección de Talento Humano, liderará acciones que favorezcan al bienestar / desarrollo individual y familiar de sus funcionarios(as) al igual que las relaciones con el medio ambiente.

El Plan de Bienestar e Incentivos para el año 2025 está alineado con el Modelo Integral de Gestión de Personas, la Política de Transparencia, Buenas prácticas e innovación, Seguridad y Salud en el trabajo y Fortalecimiento de Competencias, las actividades contenidas en este plan contemplarán lo siguiente:

En Integridad y Responsabilidad Social

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Garantizar acciones de fortalecimiento organizacional que promueva el desarrollo de una cultura de integridad entre sus servidores públicos en pro del constante cambio cultural, la defensa de lo público, el servicio a la ciudadanía y la apropiación institucional. Garantizar acciones que promuevan la sensibilización, participación y toma de decisiones con responsabilidad social entre los servidores públicos, en el marco de sostenibilidad del Modelo de Responsabilidad Social de la Supersalud.

En Transparencia y acceso a la Información Pública

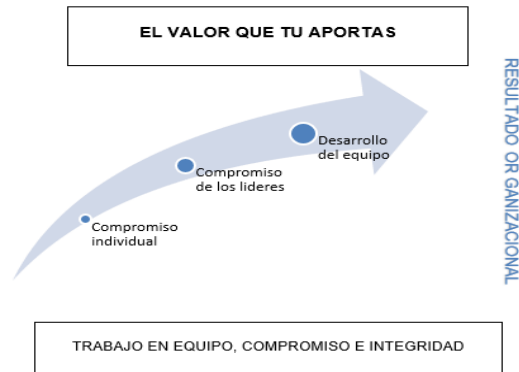
Promover el desarrollo del gobierno abierto a través de la implementación de medidas de transparencia en la gestión pública que garanticen el derecho de acceso a la información y la visibilidad de las actuaciones públicas.

Apropiar y promover la cultura de la transparencia al interior de la Superintendencia Nacional de Salud, por medio de los diferentes canales para garantizar el acceso y la calidad de la información pública.

En Lucha contra la Corrupción:

Promover acciones desde la administración del riesgo y el fortalecimiento de los controles institucionales, que favorezcan la prevención de los hechos de corrupción.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023



Fuente: Grupo para el Desarrollo de Talento Humano.

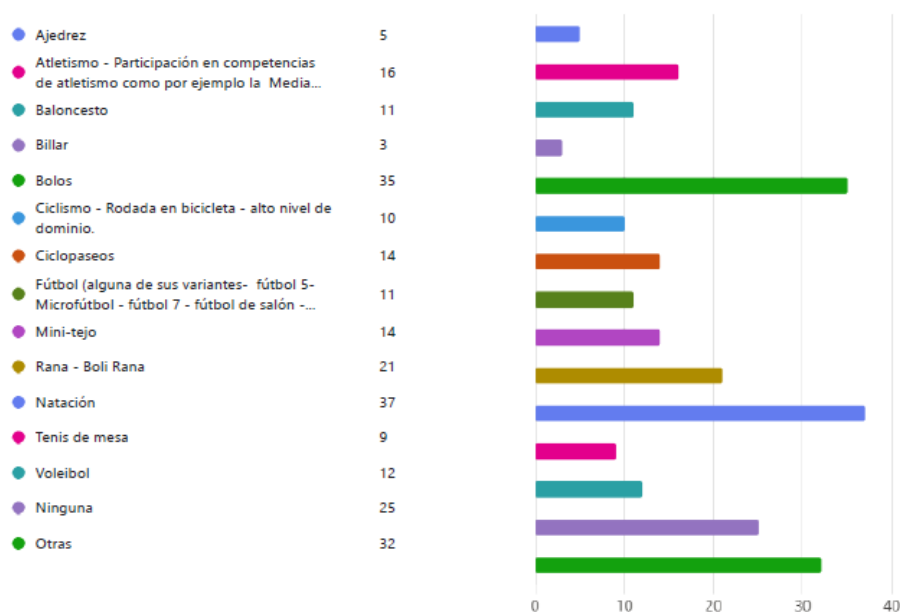
A continuación, se relacionan las necesidades más relevantes manifestadas por los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud, a través de los resultados obtenidos mediante el diligenciamiento de la encuesta de necesidades de bienestar 2025.

La encuesta fue aplicada a 1.162 funcionarios(as) vinculados, la cual fue diligenciada por 255 personas que corresponde al 22,17%, de las cuales 172 (67%) corresponden a mujeres, 83 (33%) corresponden a hombres.

A la pregunta relacionada con deportes “¿Seleccione una de las siguientes actividades Deportivas que le gustaría que en la medida de lo posible sea incluida en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2025?”, se obtuvo el siguiente resultado:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

24. **DEPORTIVO.** ¿Seleccione una de las siguientes actividades Deportivas que le gustaría que en la medida de lo posible sea incluida en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2025?

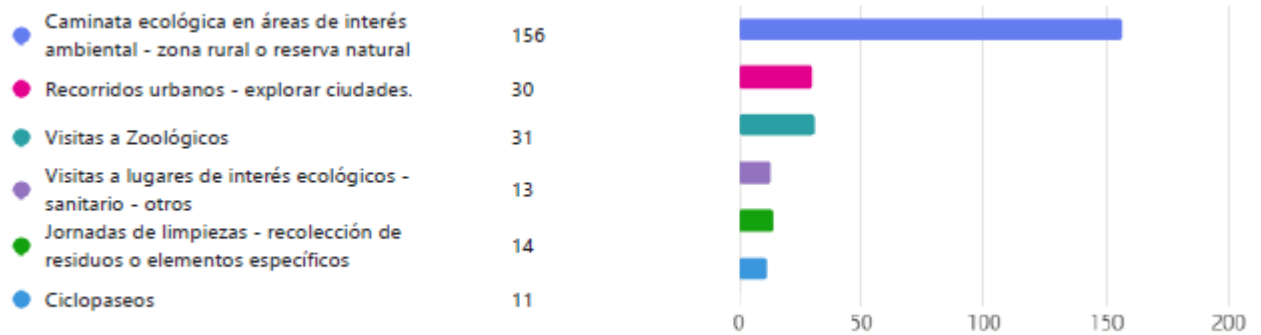


Fuente: Grupo para el Desarrollo de Talento Humano.

El 15% de los encuestados que equivale a 37 funcionarios(as), le gustaría que se incluyera el deporte de natación, seguido del 14% que equivale a un 35% de los encuestados prefieren el deporte de bolos.

Con respecto a la pregunta relacionada con Responsabilidad Consciencia Ambiental “¿Cuál de las siguientes actividades le gustaría que, en la medida de lo posible, sea incluida en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2024?”, se obtuvo el siguiente resultado:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

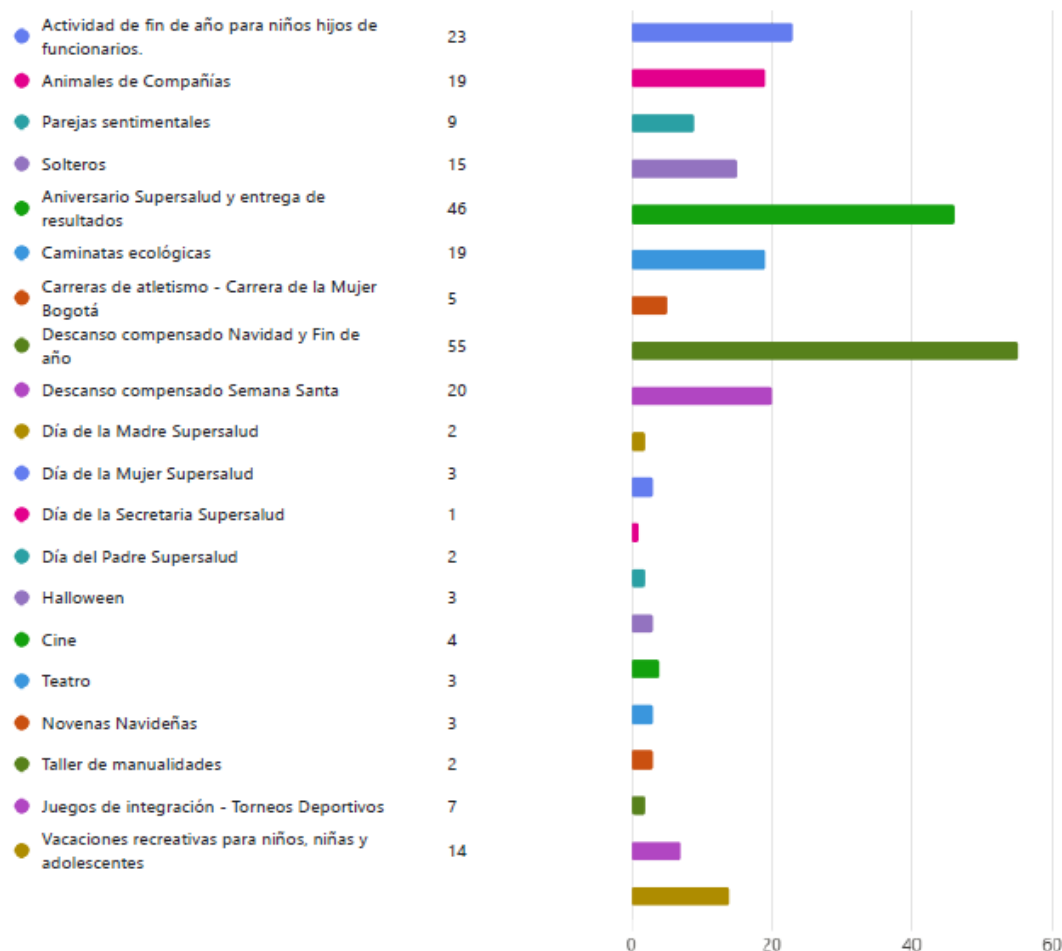


Fuente: Grupo para el Desarrollo de Talento Humano.

Los(as) funcionarios(as) de la Supersalud se inclinaron hacia las caminatas ecológicas como las actividades ambientales de su preferencia.

Con relación a actividades de esparcimiento e integración, se preguntó “¿Cuáles de las siguientes actividades realizadas en la vigencia 2024, le gustaría que, en la medida de lo posible, se volvieran a realizar en la vigencia 2025?”, se tiene:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

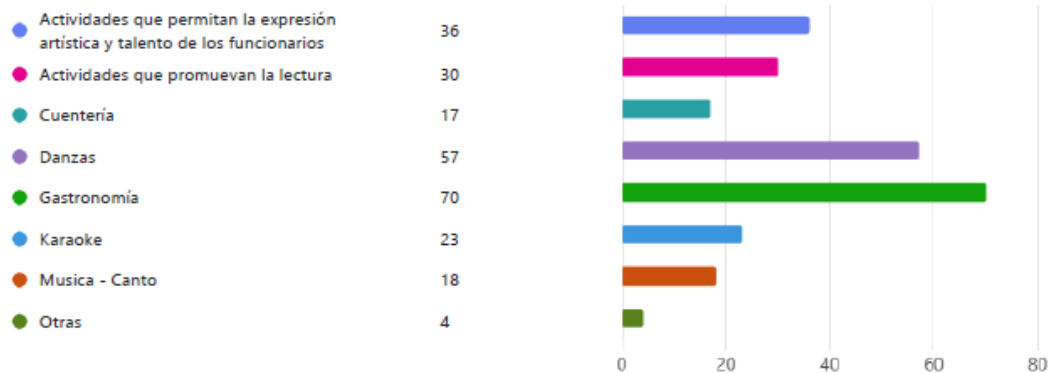


Fuente: Grupo para el Desarrollo de Talento Humano

Descanso compensado Navidad y Fin de Año, aniversario Supersalud y entrega de resultados y actividad de fin de año para niños hijos de funcionarios (as) obtuvieron el mayor porcentaje de favoritismo.

Con relación a las actividades relacionadas con expresión artística a la pregunta ¿Cuál de las siguientes actividades le gustaría que, en la medida de lo posible, sea incluida en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2025? Se observa que la gastronomía y actividades de danza obtuvieron mayor votación.

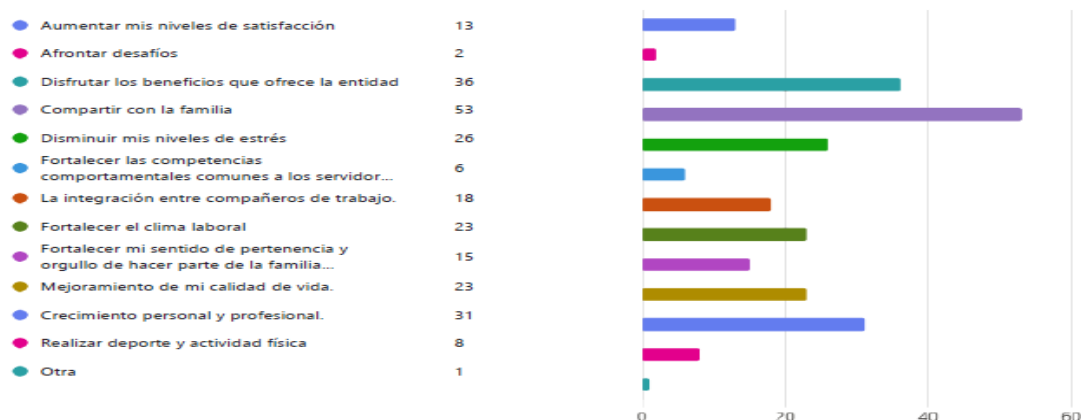
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023



Fuente: Grupo para el Desarrollo de Talento Humano.

Por otro lado, hay funcionarios (as) que no participan en actividades deportivas o no son de su interés, por ello se buscó generar actividades alternas para complementar la oferta y lograr la participación de todas las personas.

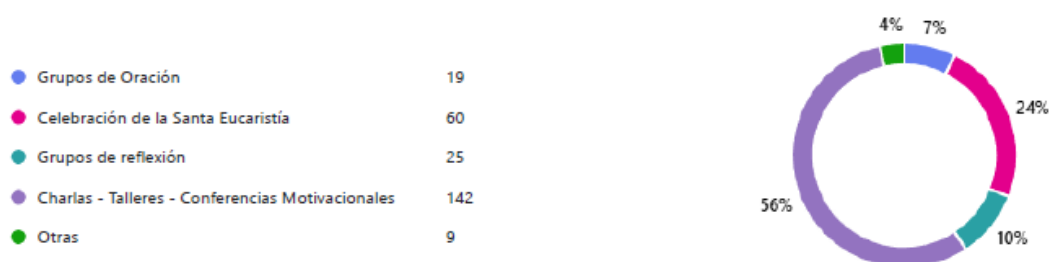
A la pregunta “De la siguiente lista, seleccione la opción que usted considera lo (la) motivarían a participar en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos Supersalud 2025” Arrojo que la mayoría de personar les gustaría compartir con la familia, disfrutar los beneficios que ofrece la entidad y crecimiento personal y profesional.



Fuente: Grupo para el Desarrollo de Talento Humano.

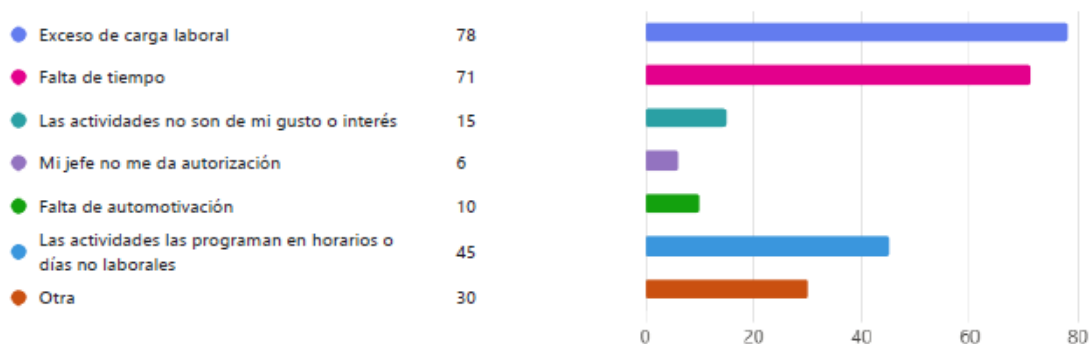
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Con un porcentaje del 56% de las personas encuestadas les gustaría que en el plan de bienestar quedara incluidas charlas, talleres y/o conferencias motivacionales y el 24% les gustaría la Celebración de la Santa Eucaristía.



Fuente: Grupo para el Desarrollo de Talento Humano.

Respecto a la pregunta, “seleccione la opción que usted considera que posiblemente impedirían su participación en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos Supersalud 2025” Se evidencia el exceso de carga laboral y falta de tiempo son las opciones que impedirían la participación en actividades de bienestar.



Fuente: Grupo para el Desarrollo de Talento Humano.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Resultados medición de Clima Laboral 2023

Dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, en el Artículo No. 2.2.10.7

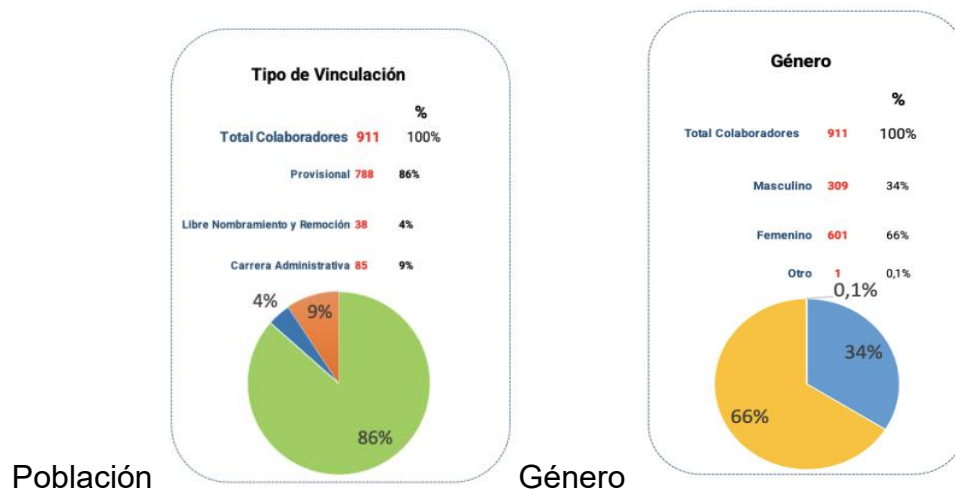
Programas de bienestar de calidad de vida laboral, donde se define en el numeral 1. *“Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”*. En los meses de noviembre - diciembre de 2023 se realizó la medición de clima organizacional con el propósito de evidenciar las percepciones de los (as) funcionarios (as) con respecto el ambiente de trabajo y como este influye en su comportamiento al interior de la entidad.

A continuación, se realiza una breve descripción de los resultados, el análisis, las conclusiones, las recomendaciones y el proceso de intervención de acuerdo con los resultados estadísticos.

Se utilizo un instrumento on line con preguntas de selección múltiple con respuesta única. La herramienta es soportada por todos los navegadores existentes. Para la medición se diseñaron 9 variables generales personalizadas de acuerdo con la necesidad de la Entidad. En total fueron 57 preguntas con respuesta de selección única con escala de Likert 50 para identificar el clima laboral y 7 para identificar el tipo de cultura que predomina en la Entidad.

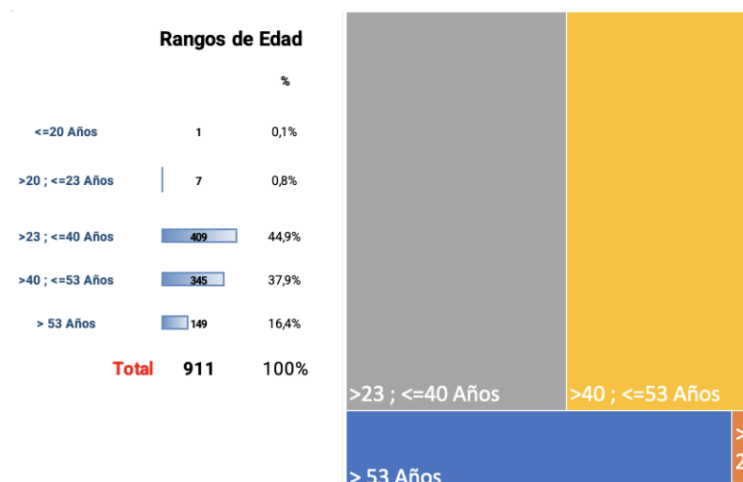
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Demografía



Como se observa, la entidad mantiene predomina el género femenino en su planta, con 66%. Importante destacar que la Ley 823 de 2003 dicta normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, garantía de sus derechos e incorporación de acciones de equidad de género a nivel nacional y territorial.

Edad

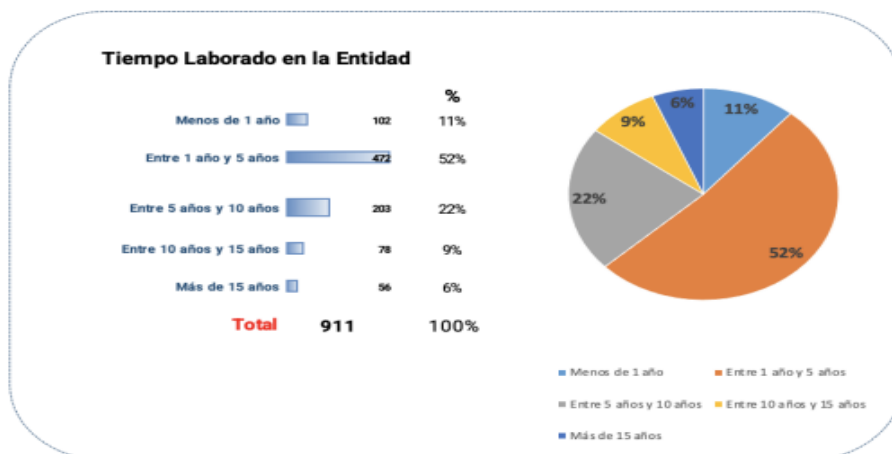


	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

El rango de edad en la Entidad se encuentra entre: 18 el de menor edad y 68 el de mayor edad.

El rango de edad que predomina es entre 23 y 40 años. El 44.9%. de los colaboradores esté entre esas edades.

Antigüedad



En la tabla observamos que la mayoría de los colaboradores de la entidad tienen menos de 5 años de antigüedad.

Áreas o dependencias

Para esta medición participo la entidad en su totalidad, dividida en 37 áreas y 8 regionales. (ver documento informe clima laboral 2023)

Variables

Para la medición de Clima Laboral se definieron 9 variables con un total de 57 preguntas de selección única respuesta bajo escala.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Variables	Total preguntas
1. Relaciones sociales e interpersonales con compañeros y la entidad	5
2. Condiciones ambientales de trabajo.	5
3. Control sobre el trabajo, liderazgo, trabajo en equipo (creatividad)	8
4. Desarrollo personal, motivación laboral y formación recibida en la entidad	6
5. Comunicación organizacional	5
6. Balance y bienestar	5
7. Grupos más característicos de la entidad (perspectivas), en función de su valoración del ambiente laboral	6
8. Cultura organizacional	7
9. Percepción del compromiso, el vínculo, el ambiente laboral, hallazgos en la Entidad	10
Total	57

Las 9 variables fueron variables personalizadas de acuerdo con la necesidad de la Entidad. Se analizaron y relacionaron las variables definidas por la Entidad con las 6 variables establecidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y se ajustaron y definieron las preguntas de acuerdo con la misión y planeación de la Entidad:

Variables	Relación Con MIPG
Relaciones sociales e interpersonales con compañeros y la entidad	Trabajo en Equipo
Condiciones ambientales de trabajo.	Medio ambiente físico
Control sobre el trabajo, liderazgo, trabajo en equipo (creatividad)	Estilo de Dirección
Desarrollo personal, motivación laboral y formación recibida en la entidad	Capacidad Profesional
Comunicación organizacional	Comunicación e integración
Balance y bienestar	Administración del talento humano

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Grupos más característicos de la entidad (perspectivas), en función de su valoración del ambiente laboral	Orientación organizacional
Cultura organizacional	Adicional
Percepción del compromiso, el vínculo, el ambiente laboral, hallazgos en la entidad	Personalizada

Definición de variables por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

1. Orientación Organizacional: es la claridad de los colaboradores en relación con a la estrategia, los procesos y procedimientos ajustados a las políticas de la Entidad.
2. Estilo de Dirección: Son los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de los objetivos.
3. Comunicación e Integración: Es la retroalimentación de ideas, pensamientos y sentimientos entre 2 o más personas, a través de la interacción que fluye en dirección horizontal y vertical en las áreas de la Entidad, orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la Entidad.
4. Trabajo en Equipo: Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera independiente y aportan habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.
5. Capacidad Profesional: Se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes, motivaciones y comportamientos de los colaboradores de la Entidad que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

6. Medio Ambiente Físico: Son las condiciones físicas que rodean el ambiente de trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad y mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desarrollo en el desempeño laboral de los colaboradores.

Definición de variables adicional y personalizada:

1. Cultura Organizacional: La Cultura es el conjunto de actitudes, hábitos, sentimientos, creencias, tradiciones y símbolos que caracterizan la forma de interactuar de un grupo de personas que hacen parte de una comunidad u organización.

2. Percepción del compromiso, el vínculo, el ambiente laboral, hallazgos en la entidad: Se refiere al vínculo entre colaboradores y la Entidad. Qué tanto se sienten identificados los colaboradores con la planeación institucional y qué tan felices son.

Escala de Medición

Para la medición se tuvo en cuenta la escala de Likert que es un método de medición utilizado para evaluar la opinión y el comportamiento de las personas.

Las respuestas se clasificaron en diferentes niveles de medición, con una escala de 5 afirmaciones, con un elemento neutral para los colaboradores que no estén tan seguros de su respuesta.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Escala utilizada en encuesta

(+) Positivo			(-) Negativo	
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

El análisis de los resultados se basó en la siguiente escala:

Escala utilizada en resultados

Resultado	Rango
90% - 100%	Muy alto
80% – 89% %	Alto
70% – 79%	Medio
50 - 69%	Bajo
Menos de 50%	Muy bajo

Resultados

Resultados generales de la Entidad

RESULTADO ÁREA	80% - Nivel Alto
-----------------------	-------------------------

A continuación, se presentan los resultados de la medición por variables y por pregunta:

Relaciones sociales e interpersonales con compañeros y la entidad:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Relaciones sociales e interpersonales con compañeros y la entidad			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
En mi área de trabajo hay respeto.	75%	41%	34%
En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo y la colaboración.	64%	33%	31%
En mi área de trabajo compartimos los conocimientos.	64%	30%	33%
Los objetivos de los equipos de trabajo de mi área son compartidos por todos sus integrantes.	60%	29%	32%
En mi área de trabajo existe confianza.	56%	24%	32%

Resultado Variable	64%
---------------------------	------------

Condiciones ambientales de trabajo:

Condiciones ambientales de trabajo			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
Mi área de trabajo permanece ordenada y limpia.	98%	69%	29%
Utilizo adecuadamente los puntos ecológicos con los que cuenta la Entidad para la separación y manejo de residuos	95%	67%	28%
Se implementa en la Entidad buenas prácticas ambientales para contribuir con la conservación y cuidado del medio ambiente (ahorro y uso eficiente de los recursos naturales, agua, energía y papel).	86%	52%	34%
Mi área de trabajo tiene condiciones adecuadas y seguras (ergonomía).	83%	48%	35%
Mi área de trabajo cuenta con suficiente ventilación.	49%	25%	23%

Resultado Variable	82%
---------------------------	------------

Control sobre el trabajo, liderazgo, trabajo en equipo (creatividad)

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Control sobre el trabajo, liderazgo, trabajo en equipo (creatividad)			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
El trato que recibo de mi jefe es respetuoso.	90%	74%	17%
Tengo autonomía necesaria para realizar mis labores de forma adecuada.	80%	46%	34%
Mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área.	77%	47%	30%
Mi jefe comunica de forma clara sus expectativas.	73%	42%	31%
Recibo de mi jefe retroalimentación tanto de aspectos positivos como aspectos por mejorar sobre el trabajo que entrego.	71%	44%	27%
En mi área, el jefe asigna las obligaciones, responsabilidades y entrega de productos de acuerdo con los conocimientos y habilidades de sus colaboradores y de forma equitativa.	70%	38%	32%
Mi jefe me motiva y hace que me guste mi trabajo.	64%	36%	28%
Mi jefe se interesa por conocer aspectos personales de mi vida.	45%	24%	21%

Resultado Variable	71%
---------------------------	------------

Desarrollo personal, motivación laboral y formación recibida en la entidad

Desarrollo personal, motivación laboral y formación recibida en la entidad			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.	98%	77%	22%
En mi trabajo puedo aplicar mis conocimientos	89%	63%	25%
Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo.	84%	52%	32%
Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo.	83%	45%	38%
Aquí fortalezco mis capacidades para mi desenvolvimiento laboral	79%	50%	30%
Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos y procedimientos inherentes a mi trabajo.	74%	43%	31%

Resultado Variable	85.5%
---------------------------	--------------

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Comunicación organizacional

Comunicación organizacional			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
Somos respetuosos con el manejo de la información de la Entidad.	93%	70%	22%
Me entero de lo que ocurre en la Entidad por comunicaciones oficiales.	78%	39%	39%
Me entero oportunamente del avance de las metas y objetivos de mi área.	75%	37%	38%
La Entidad cuenta con un sistema de comunicación claro, confiable y abierto para conocer los aportes, sugerencias y recomendaciones de los colaboradores.	73%	38%	36%
En mi área se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados.	66%	27%	39%

Resultado Variable

77%

Balance y bienestar

Balance y bienestar			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
Existe igualdad en el trato entre hombres y mujeres dentro de la Entidad.	88%	65%	22%
Me siento satisfecho con los beneficios que ofrece la Entidad	85%	56%	29%
Existe igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el crecimiento profesional y laboral al interior de la Entidad.	82%	57%	25%
Mi familia y yo somos importantes para la Entidad.	74%	42%	33%
En la Entidad es posible la promoción laboral por un buen desempeño laboral.	50%	26%	24%

Resultado Variable

76%

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Orientación Organizacional

Orientación organizacional			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
Conozco y entiendo la estructura orgánica de la Entidad.	97%	69%	27%
Conozco la misión, la visión y los valores, contemplados en la Planeación Estratégica.	96%	72%	24%
Conozco los procesos y procedimientos de mi trabajo.	94%	66%	28%
Conozco las políticas, objetivos y aspectos relevantes del Sistema Integrado de Gestión de la Entidad y sus ejes de Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad de la Información.	88%	50%	38%
Mis funciones están claramente determinadas y definidas.	88%	58%	29%
La Entidad promueve espacios de gestión del conocimiento e innovación.	75%	41%	34%

Resultado Variable	90%
---------------------------	------------

Compromiso y vínculo

Compromiso y vínculo			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
Actúo con imparcialidad, equidad, igualdad y sin discriminación.	99%	91%	8%
Evito situaciones que puedan causarle perjuicio a la Entidad.	99%	92%	7%
Me identifico con la misión, visión, valores y políticas de la Entidad.	97%	75%	22%
Estoy dispuesto a dar más de mí para realizar mi trabajo.	95%	79%	16%
Me siento orgulloso de trabajar aquí.	91%	75%	16%

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Me siento feliz de trabajar aquí	88%	66%	23%
Disfruto pasando el tiempo en mi trabajo.	85%	56%	30%
La Entidad promueve el trato digno a todas las personas, las reconoce y valora con sus virtudes y aspectos a mejorar, sin importar su labor, su procedencia, sus títulos, su orientación sexual, género o cualquier otra condición.	83%	54%	29%
Me siento motivado para trabajar en esta Entidad.	83%	56%	27%
Me siento reconocido en esta Entidad.	69%	42%	27%

Resultado Variable	89%
---------------------------	------------

Consolidado de resultados por variable – Entidad

Variable	Resultado	Rango
Orientación organizacional	90%	Muy alto
Compromiso y vínculo	89%	Alto
Desarrollo personal, motivación laboral y formación recibida en la entidad	85%	Alto
Condiciones ambientales de trabajo	82%	Alto
Comunicación organizacional	77%	Medio
Balance y bienestar	76%	Medio
Control sobre el trabajo, liderazgo, trabajo en equipo (creatividad)	71%	Medio
Relaciones sociales e interpersonales con compañeros y la entidad	64%	Bajo

En los resultados de la medición de Clima Laboral 2023, se observa en los resultados que, según escala, de las 8 variables generales, 1 se encuentra en Nivel Muy Alto, 4 en Nivel Alto, 3 en Nivel Medio y sólo una variable se ubicó en nivel bajo.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Análisis resultados

- La variable mejor lograda es la Orientación Organizacional que indica la claridad que los colaboradores (as) tienen con relación a la estrategia. Se destaca que más del 90% de los encuestados (as) conocen y entienden la estructura orgánica, conocen la misión, visión y valores de la Entidad y los procesos y procedimientos. El 88% conoce las y las políticas del Sistema Integrado de Gestión de la Entidad y sus ejes de Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad de la Información y tienen sus funciones claramente determinadas y definidas. Por fortalecer, la promoción de espacios de Gestión del Conocimiento en la Entidad.
- En la variable Compromiso y Vínculo, que se refiere a refiere al vínculo entre colaboradores (as) y la Entidad, qué tanto se sienten con la planeación institucional y qué tan felices son. Más del 90% de los colaboradores encuestados manifestó que actúan con imparcialidad, equidad, igualdad y sin discriminación, evitan situaciones que puedan causarle prejuicio a la Entidad, se identifican con la misión, visión, valores y políticas de la Entidad, están dispuestos a dar más de si para realizar su trabajo y se sienten orgullosos de trabajar en la Entidad. El 88% se siente feliz y motivado (a), disfruta pasando el tiempo en la Entidad y siente que la Entidad promueve el trato digno a todas las personas, las reconoce y valora con sus virtudes y aspectos a mejorar, sin importar su labor, su procedencia, sus títulos, su orientación sexual, género o cualquier otra condición. Se debe fortalecer el tema de reconocimiento.
- En Desarrollo personal, motivación laboral y formación recibida en la Entidad, el 98% de los encuestados (as) manifestó que tiene las habilidades requeridas para realizar su trabajo. Más del 80% siente que puede aplicar sus conocimientos en el trabajo, se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

y maneja adecuadamente la carga laboral. Por mejorar, el fortalecimiento de capacidades y la motivación hacia el trabajo por el mejoramiento de los procesos y procedimientos.

- Con relación a Condiciones ambientales de trabajo, más del 90% de los encuestados (as) sienten que su área de trabajo permanece limpia y ordenada y utilizan adecuadamente los puntos ecológicos dispuestos para la separación de residuos en la Entidad. El 86% implementa buenas prácticas ambientales para contribuir con la conservación y cuidado del medio ambiente (ahorro y uso eficiente de los recursos naturales, agua, energía y papel) y siente que su área de trabajo tiene condiciones adecuadas y seguras. Por mejorar, la ventilación.
- En la variable Comunicación Organizacional, el 93% de los encuestados (as) manifiesta que son respetuosos con el manejo de la información de la Entidad. Por fortalecer, la oportunidad en informar sobre el avance de las metas y objetivos del área, la comunicación interna, clara, confiable y abierta para conocer los aportes, sugerencias y recomendaciones de los colaboradores (as) y la comunicación en el equipo.
- En Balance y bienestar, que se refiere a temas de administración de las personas, más del 80% de los colaboradores (as) manifestó sentir que en la Entidad hay igualdad en el trato y oportunidades entre hombres y mujeres y que se sienten satisfechos con los beneficios. Por mejorar, la promoción laboral por el buen desempeño y la importancia de la familia para la Entidad.
- En Control sobre el trabajo, liderazgo, trabajo en equipo (creatividad), que se refiere al liderazgo, los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. En esta variable el 90% de los encuestados manifestó que recibe un trato respetuoso de su jefe y el 80% que

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

tiene la autonomía necesaria para realizar sus deberes de forma adecuada.

Por fortalecer con relación al liderazgo: trabajar en el fortalecimiento de los conocimientos y destrezas de los líderes, la motivación, la asignación de obligaciones y responsabilidades, la retroalimentación, la comunicación y el interés del jefe por conocer aspectos personales de sus colaboradores.

- Finalmente, en la variable Relaciones sociales e interpersonales con compañeros (as) y la entidad, es la más baja de los resultados. Hay que reforzar todos los temas: Compartir los conocimientos, respeto, el trabajo en equipo y compartir los objetivos del área. Se le debe dar prioridad a la confianza.

Priorización resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos estos son los aspectos para priorizar en el Plan de Intervención:

Fortalecer

- Fortalecer las capacidades de los colaboradores (as) para el desenvolvimiento laboral.
- Mejorar las comunicaciones oficiales.
- Fortalecer el liderazgo en temas como: Competencias de los líderes, la comunicación, motivación, interés por aspectos personales de la vida del colaborador (a) que le permite relacionarse mejor, la retroalimentación.
- Trabajar el respeto y la confianza.
- Promover espacios de gestión del conocimiento e innovación.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Fortalecer la comunicación oportuna del avance de las metas y objetivos de la Entidad.
- Dar más importancia a la familia en la Entidad.
- Fortalecer la motivación para trabajar por el mejoramiento de los procesos y procedimientos inherentes a mi trabajo.
- Fortalecer el sistema de comunicación, que sea claro, confiable y abierto para conocer los aportes, sugerencias y recomendaciones de los colaboradores (as).
- Fortalecer la asignación de responsabilidades y entrega de productos de acuerdo con los conocimientos y habilidades de los colaboradores (as) y de forma equitativa.
- Fortalecer el reconocimiento en la Entidad.
- Mejorar el nivel de comunicación en las áreas de trabajo.
- Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración.
- Compartir los conocimientos.
- Compartir los objetivos con los equipos de trabajo de la Entidad.
- La promoción laboral por un buen desempeño laboral.
- La ventilación en las áreas de trabajo.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Cultura Organizacional

Para la medición de cultura se definieron atributos y rasgos culturales destacados por el gobierno nacional, relacionados con los comportamientos de los (as) colaboradores (as). Adicionalmente, se incluyeron cuatro enfoques de cultura con el fin de determinar el que más se destaca la Entidad (Mejora continua – Auto control – Control – Talento humano). En el caso del enfoque de la cultura, la que más se destaca en la que obtiene el mayor resultado.

Cultura organizacional			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
Cumplo con mis deberes y responsabilidades con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.	99%	84%	15%
Dirijo mis acciones a la satisfacción de las necesidades de los usuarios internos y externos de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas.	99%	85%	15%
Trato de manera digna a todas las personas, las reconozco y valoro con sus virtudes y aspectos a mejorar, sin importar su labor, su precedencia, sus títulos, su orientación sexual, género, o cualquier otra condición.	98%	88%	10%
La cultura organizacional de la Entidad se caracteriza por ser una cultura basada en la mejora continua.	82%	45%	37%
La cultura organizacional de la Entidad se caracteriza por ser una cultura basada en el control.	79%	37%	42%
La cultura organizacional de la Entidad se caracteriza por ser una cultura basada en el auto control.	78%	38%	41%
La cultura organizacional de la Entidad se caracteriza por ser una cultura basada en el desarrollo del talento humano.	75%	38%	37%

- Como podemos observar, se destaca que el 100% de los (as) colaboradores (as) del área trata de manera digna a todas las personas, las reconoce y valora con sus virtudes y aspectos a mejorar, sin importar su labor, su precedencia, sus títulos, su orientación sexual, género, o cualquier otra condición, cumplen con sus deberes y responsabilidades con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado y dirigen sus

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

acciones a la satisfacción de las necesidades de los usuarios internos y externos de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas.

- Con relación al enfoque cultural, el que se destaca en la Entidad es el de la mejora continua.

Resultados por áreas

Se pueden revisar en el informe entregado por Holding Consultants, que reposa en carpeta de Bienestar_Laboral_SNS(\\sns-fileserver)(Z;)

Análisis de resultados clima laboral 2023

Fortalezas Generales de la Entidad

1. Variables destacadas, con resultados Muy altos:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Condiciones ambientales de trabajo			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
Mi área de trabajo permanece ordenada y limpia.	98%	69%	29%
Utilizo adecuadamente los puntos ecológicos con los que cuenta la Entidad para la separación y manejo de residuos	95%	67%	28%
Control sobre el trabajo, liderazgo, trabajo en equipo (creatividad)			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
El trato que recibo de mi jefe es respetuoso.	90%	74%	17%
Desarrollo personal, motivación laboral y formación recibida en la entidad			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.	98%	77%	22%
Comunicación organizacional			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
Somos respetuosos con el manejo de la información de la Entidad.	93%	70%	22%
Orientación organizacional			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
Conozco y entiendo la estructura orgánica de la Entidad.	97%	69%	27%
Conozco la misión, la visión y los valores, contemplados en la Planeación Estratégica.	96%	72%	24%
Conozco los procesos y procedimientos de mi trabajo.	94%	66%	28%

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

2. Preguntas con resultados Muy Altos:

Variable	Preguntas	Resultado
Compromiso y vínculo	Actúo con imparcialidad, equidad, igualdad y sin discriminación.	99%
Compromiso y vínculo	Evito situaciones que puedan causarle perjuicio a la Entidad.	99%
Desarrollo personal, motivación laboral y formación recibida en la entidad	Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.	98%
Condiciones ambientales de trabajo	Mi área de trabajo permanece ordenada y limpia.	98%
Compromiso y vínculo	Me identifico con la misión, visión, valores y políticas de la Entidad.	97%
Orientación organizacional	Conozco y entiendo la estructura orgánica de la Entidad.	97%
Orientación organizacional	Conozco la misión, la visión y los valores, contemplados en la Planeación Estratégica.	96%
Condiciones ambientales de trabajo	Utilizo adecuadamente los puntos ecológicos con los que cuenta la Entidad para la separación y manejo de residuos	95%
Compromiso y vínculo	Estoy dispuesto a dar más de mí para realizar mi trabajo.	95%
Orientación organizacional	Conozco los procesos y procedimientos de mi trabajo.	94%
Comunicación organizacional	Somos respetuosos con el manejo de la información de la Entidad.	93%
Compromiso y vínculo	Me siento orgulloso de trabajar aquí.	91%
Control sobre el trabajo, liderazgo, trabajo en equipo (creatividad)	El trato que recibo de mi jefe es respetuoso.	90%

Propuesta plan de intervención

Dentro del análisis de resultados, en el Plan de Intervención de Clima Laboral para los próximos dos años, se sugiere trabajar de manera general para todos (as) los (as) colaboradores (as) las 8 variables que quedaron con preguntas en nivel medio, bajo y muy bajo estas son:

- La variable mejor lograda es la Orientación Organizacional que indica la claridad que los (as) colaboradores (as) tienen con relación a la estrategia. Se

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

destaca que más del 90% de los (as) encuestados (as) conocen y entienden la estructura orgánica, conocen la misión, visión y valores de la Entidad y los procesos y procedimientos. El 88% conoce las políticas del Sistema Integrado de Gestión de la Entidad y sus ejes de Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad de la Información y tienen sus funciones claramente determinadas y definidas. Por fortalecer, la promoción de espacios de Gestión del Conocimiento en la Entidad.

- En la variable Compromiso y vínculo, que se refiere al vínculo entre colaboradores y la Entidad, qué tanto se sienten con la planeación institucional y qué tan felices son. Más del 90% de los (as) colaboradores (as) encuestados (as) manifestó que actúan con imparcialidad, equidad, igualdad y sin discriminación, evitan situaciones que puedan causarle prejuicio a la Entidad, se identifican con la misión, visión, valores y políticas de la Entidad, están dispuestos (as) a dar más de sí para realizar su trabajo y se sienten orgullosos (as) de trabajar en la Entidad. El 88% se siente feliz y motivado (a), disfruta pasando el tiempo en la Entidad y siente que la Entidad promueve el trato digno a todas las personas, las reconoce y valora con sus virtudes y aspectos a mejorar, sin importar su labor, su procedencia, sus títulos, su orientación sexual, género o cualquier otra condición. Se debe fortalecer el tema de reconocimiento.
- En Desarrollo personal, motivación laboral y formación recibida en la Entidad, el 98% de los (as) encuestados (as) manifestó que tiene las habilidades requeridas para realizar su trabajo. Más del 80% siente que puede aplicar sus conocimientos en el trabajo, se encuentra satisfecho(a) con el trabajo que realiza y maneja adecuadamente la carga laboral. Por mejorar, el fortalecimiento de capacidades y la motivación hacia el trabajo por el mejoramiento de los procesos y procedimientos.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Con relación a condiciones ambientales de trabajo, más del 90% de los (as) encuestados (as) sienten que su área de trabajo permanece limpia y ordenada y utilizan adecuadamente los puntos ecológicos dispuestos para la separación de residuos en la Entidad. El 86% implementa buenas prácticas ambientales para contribuir con la conservación y cuidado del medio ambiente (ahorro y uso eficiente de los recursos naturales, agua, energía y papel) y siente que su área de trabajo tiene condiciones adecuadas y seguras. Por mejorar, la ventilación.
- En la variable Comunicación Organizacional, el 93% de los encuestados (as) encuestados (as), manifiesta que son respetuosos (as) con el manejo de la información de la Entidad. Por fortalecer, la oportunidad en informar sobre el avance de las metas y objetivos del área, la comunicación interna, clara, confiable y abierta para conocer los aportes, sugerencias y recomendaciones de los colaboradores y la comunicación en el equipo.
- En balance y bienestar, que se refiere a temas de administración de las personas, más del 80% de los colaboradores(as) encuestados (as), manifestó sentir que en la Entidad hay igualdad en el trato y oportunidades entre hombres y mujeres y que se sienten satisfechos con los beneficios. Por mejorar, la promoción laboral por el buen desempeño y la importancia de la familia para la Entidad.
- En Control sobre el trabajo, liderazgo, trabajo en equipo (creatividad), que se refiere al liderazgo, los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. En esta variable el 90% de los encuestados (as) encuestados (as) manifestó que recibe un trato respetuoso de su jefe y el 80% que tiene la autonomía necesaria para realizar sus deberes de forma adecuada. Por fortalecer con relación al liderazgo: trabajar en el fortalecimiento de los conocimientos y destrezas de los líderes, la motivación,

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

la asignación de obligaciones y responsabilidades, la retroalimentación, la comunicación y el interés del jefe por conocer aspectos personales de sus colaboradores (as).

- Finalmente, en la variable Relaciones sociales e interpersonales con compañeros (as) y la entidad, es la más baja de los resultados. Hay que reforzar todos los temas: Compartir los conocimientos, respeto, el trabajo en equipo y compartir los objetivos del área. Se le debe dar prioridad a la confianza.

Priorización resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos estos son los aspectos para priorizar en el Plan de Intervención:

Fortalecer

- Fortalecer las capacidades de los colaboradores para el desenvolvimiento laboral.
- Mejorar las comunicaciones oficiales.
- Fortalecer el liderazgo en temas como: Competencias de los líderes, la comunicación, motivación, interés por aspectos personales de la vida del colaborador que le permite relacionarse mejor, la retroalimentación.
- Trabajar el respeto y la confianza.
- Promover espacios de gestión del conocimiento e innovación.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Fortalecer la comunicación oportuna del avance de las metas y objetivos de la Entidad.
- Dar más importancia a la familia en la Entidad.
- Fortalecer la motivación para trabajar por el mejoramiento de los procesos y procedimientos inherentes a mi trabajo.
- Fortalecer el sistema de comunicación, que sea claro, confiable y abierto para conocer los aportes, sugerencias y recomendaciones de los colaboradores.
- Fortalecer la asignación de responsabilidades y entrega de productos de acuerdo con los conocimientos y habilidades de los colaboradores y de forma equitativa.
- Fortalecer el reconocimiento en la Entidad.
- Mejorar el nivel de comunicación en las áreas de trabajo.
- Fomentar el trabajo en equipo y la colaboración.
- Compartir los conocimientos.
- Compartir los objetivos con los equipos de trabajo de la Entidad.
- La promoción laboral por un buen desempeño laboral.
- La ventilación en las áreas de trabajo.

Cultura Organizacional

Para la medición de cultura se definieron atributos y rasgos culturales destacados por el gobierno nacional, relacionados con los comportamientos de los

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

colaboradores. Adicional, se incluyeron 4 enfoques de cultura con el fin de determinar el que más se destaca la Entidad (Mejora continua – Auto control – Control – Talento humano). En el caso del enfoque de la cultura, la que más se destaca en la que obtiene el mayor resultado.

Cultura organizacional			
Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre
Cumplo con mis deberes y responsabilidades con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.	99%	84%	15%
Dirijo mis acciones a la satisfacción de las necesidades de los usuarios internos y externos de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas.	99%	85%	15%
Trato de manera digna a todas las personas, las reconozco y valoro con sus virtudes y aspectos a mejorar, sin importar su labor, su precedencia, sus títulos, su orientación sexual, género, o cualquier otra condición.	98%	88%	10%
La cultura organizacional de la Entidad se caracteriza por ser una cultura basada en la mejora continua.	82%	45%	37%
La cultura organizacional de la Entidad se caracteriza por ser una cultura basada en el control.	79%	37%	42%
La cultura organizacional de la Entidad se caracteriza por ser una cultura basada en el auto control.	78%	38%	41%
La cultura organizacional de la Entidad se caracteriza por ser una cultura basada en el desarrollo del talento humano.	75%	38%	37%

- Como podemos observar, se destaca que el 100% de los (as) colaboradores (as) del área trata de manera digna a todas las personas, las reconoce y valora con sus virtudes y aspectos a mejorar, sin importar su labor, su precedencia, sus títulos, su orientación sexual, género, o cualquier otra condición, cumplen con sus deberes y responsabilidades con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado y dirigen sus acciones a la satisfacción de las necesidades de los usuarios internos y externos de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Con relación al enfoque cultural, el que se destaca en la Entidad es el de la mejora continua.

En orden estas son las áreas y/o direcciones con atención prioritaria:

1. Dirección De Investigaciones Para Entidades De Aseguramiento En Salud
2. Dirección De Inspección Y Vigilancia Para Entidades De Aseguramiento En Salud
3. Despacho Del Superintendente Delegado Para La Protección Al Usuario
4. Dirección Regional Norte
5. Dirección De Medidas Especiales Para Entidades Promotoras De Salud Y Entidades Adaptadas
6. Dirección De Inspección Y Vigilancia Para Generadores, Recaudadores Y Administradores De Recursos Del Sistema General De Seguridad Social En Salud
7. Subdirección De Analítica
8. Dirección De Servicio Al Ciudadano Y Promoción De La Participación Ciudadana
9. Dirección Regional Nororiental
10. Dirección De Investigaciones Para Operadores Logísticos, Gestores Farmacéuticos, Entes Territoriales, Generadores, Recaudadores Y Administradores De Recursos Del Sistema General De Seguridad Social En Salud
11. Dirección De Investigaciones Para Prestadores De Servicios De Salud

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

12.Oficina Asesora De Comunicaciones Estratégicas E Imagen Institucional

13.Subdirección De Metodologías E Instrumentos De Supervisión

14.Subdirección De Defensa Jurídica

15.Dirección Regional Orinoquia

16.Oficina De Control Disciplinario Interno

17.Subdirección De Tecnologías De La Información

18.Subdirección De Recursos Jurídicos

19.Dirección De Medidas Especiales Para Prestadores De Servicios De Salud.

Intervención clima y riesgo psicosocial

De acuerdo con los resultados de la medición de clima laboral realizada en diciembre de 2023 por la compañía Holding Consultants y los resultados obtenidos a través de la batería de riesgo psicosocial aplicada en 2021, para la vigencia 2024 serán el insumo para trabajar y mejorar el clima laboral de la Superintendencia Nacional de Salud.

Cómo se hará:

- Se plantearán estrategias de intervención para las dimensiones que tuvieron una baja puntuación según los criterios establecidos por los instrumentos aplicados.
- Se continuará fortaleciendo las dimensiones que tuvieron alta puntuación según los criterios establecidos por los instrumentos aplicados.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Cómo se trabajará:

1. Acompañamiento psicosocial grupal e individual por parte de profesional de la ARL.
 - Talleres Grupales focales
 - Intervención Individual
 - Intervención Subgrupos
2. Actividades de capacitación – PIC 2024.
3. Actividades Plan de Bienestar Social e incentivos 2024.
4. Actividades de Integridad y valores.
5. Charlas Control Disciplinario Interno.
6. Campañas comunicativas.

Nuestro propósito para esta vigencia es lograr una buena comunicación y relaciones solidas entre los miembros de la entidad, para así fortalecer los equipos de trabajo, fomentan el liderazgo positivo y la igualdad de oportunidades, conservar el equilibrio entre la vida profesional y personal redundando en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Estrategia

El presente programa se enmarca en dos áreas que, a su vez, se conforman por varios componentes a saber:

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023



❖ Área de Protección y Servicios Sociales

Atender las necesidades de bienestar, protección, ocio, identidad y aprendizaje del (al) funcionario (a) y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos.

Realizar actividades que apunten al fortalecimiento que propician la salud, recreación, cultura, el deporte.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Está conformada por los siguientes componentes:

ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
Protección y Servicios Sociales	Cultural	Promover la participación y/o desarrollo de actividades que favorezcan las expresiones artísticas y culturales y sociales.
Protección y Servicios Sociales	Deportivo	Promover en los (as) funcionarios (as) la realización de actividad física general y deportiva con el fin de incentivar estilos de vida saludable que favorezcan al mejoramiento de la salud física y mental.
Protección y Servicios Sociales	Familiar	Facilitar espacios y actividades que favorezcan el fortalecimiento de la unión del (la) funcionario (a) con su familia, potencializar laso afectivos, económicos y culturales.
Protección y Servicios Sociales	Recreativo	Propiciar espacios y actividades que favorecen a la sana recreación y ocio de los (as) funcionarios (as) de la entidad.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
Protección y Servicios Sociales	Salud	Promoción y prevención de la salud, el aprovechamiento de los servicios de seguridad social en salud y riesgos laborales brindados por las EPS y ARL.

Área de Calidad de Vida Laboral

Pretende atender las necesidades y condiciones de la vida laboral de los(as) funcionarios(as) de la Superintendencia Nacional de Salud. Propone acciones y actividades orientadas a brindar un óptimo ambiente laboral, condiciones que propician buenas relaciones interpersonales entre los(as) funcionarios(as), bienestar, desarrollo personal, profesional y organizacional.

Está conformada por los siguientes componentes:

ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
Calidad de vida laboral	Clima laboral	Propone espacios, acciones y actividades que favorecen al mejoramiento continuo del clima laboral. Actividades con enfoque de mejoramiento de la satisfacción del cliente interno.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
		Actividad que fortalezca el arraigo y orgullo por laborar en la entidad. Medición e intervención del clima laboral y riesgo psicosocial.
Calidad de vida laboral	Incentivos	Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los (as) funcionarios (as) en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. Los incentivos están orientados al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor funcionario (a) de carrera administrativa de la Superintendencia Nacional de Salud, por cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman. Los Estímulos e Incentivos que otorgará la Superintendencia Nacional de Salud en la vigencia 2021, serán otorgados a los empleados funcionarios (as) que obtengan La siguiente calificación: Gerentes Públicos: Sobresaliente 101 – 105%

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
		• Carrera Administrativa - Libre Nombramiento y Remoción que no son Gerentes Públicos: de 1 A 100 Sobresaliente. • Provisionales: Excelente 9,5 - 10 El Comité de Estímulos e Incentivos, realizará el proceso de selección de los mejores empleados públicos, de conformidad con los parámetros establecidos institucionalmente.
Calidad de vida laboral	Apoyo económico para educación formal	Otorgar apoyo económico a los (as) funcionarios (as) de Carrera Administrativa y los de Libre Nombramiento y Remoción, para sufragar los gastos de matrícula de programas de pregrado y postgrado, de conformidad con la normatividad y reglamento vigente.
Calidad de vida laboral	Preparación Prepensionados	Coordinar actividades enfocadas a la preparación de los (as) funcionarios (as) próximos (as) a cumplir los requisitos exigidos para optar por el retiro laboral,

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
		realizando actividades de preparación y adaptación a un nuevo estilo de vida; fomenta la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud y alternativas ocupacionales.
Calidad de vida laboral	Desvinculación asistida por otras causales distintas a la jubilación	Coordinar actividades enfocadas a resaltar el compromiso y la labor desempeñada por los (as) funcionarios (as) que se retiran de la entidad ya sea por desvinculación voluntaria o terminación del nombramiento. Se desarrollarán actividades tales como: • Entrega de infografía con tics que apunten a la continuidad de su proyecto de vida • Psico pausa virtual de agradecimiento por la labor prestada
Calidad de vida laboral	Acompañamiento a la población en condición de discapacidad	Coordinar actividades dirigidas a los (as) funcionarios (as) que pertenecen a la población en condición de discapacidad que permitan su inclusión y participación,

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

ÁREA	COMPONENTE	OBJETIVO
		teniendo en cuenta sus necesidades. Se desarrollarán actividades tales como: • Taller proyecto de vida y manejo de la autoestima. • Taller resiliencia y superación. • Taller ejemplo vida.
Calidad de vida laboral	Teletrabajo	Otorga teletrabajo de conformidad con la normatividad interna vigente.

Programas del Plan de Bienestar Social e Incentivos

Programa de “Años Dorados de Regreso a Casa – SUPERSALUD”

Este programa está enfocado para los (as) funcionarios (as) de la Superintendencia Nacional de Salud que se encuentran próximos (as) a pensionarse; generando habilidades que les permita asimilar y adaptarse a una nueva etapa de la vida, de una manera asertiva, explorando y fortaleciendo capacidades, a través de módulos vivenciales que les permita mitigar los cambios negativos y fortalecer las dimensiones humanas que permitan una buena calidad de vida.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Objetivo General

Preparar a los(as) funcionarios(as) de la Superintendencia Nacional de Salud que estén próximos (as) a cumplir los requisitos para pensionarse, frente a la adaptación al cambio, fortaleciendo su proyecto de vida y el sano desarrollo de todas las dimensiones del ser humano.

Objetivos Específicos

- Fortalecer habilidades de adaptación a través de módulos experienciales (talleres, charlas y actividades lúdicas)
- Vincular al núcleo familiar en compañía del (la) funcionario(a) para detectar herramientas de socialización que permitan un agradable regreso a casa.
- Generar espacios de desarrollo personal que permitan al (la) funcionario(a) tomar decisiones frente a su proyecto de vida.
- Asesorar y educar en aspectos legales con respecto al Sistema de Seguridad Social en Pensión.

Alcance

El Programa de años dorados inicia desde la convocatoria para cada vigencia de los(as) funcionarios(as) de la Superintendencia Nacional de Salud que les falte hasta 3 años para pensionarse y finaliza con la terminación del cronograma de actividades propuestas para cada vigencia. Este programa va dirigido a funcionarios(as) de la SNS que ostentan calidad de Prepensionados(as) y aquellos

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

(as) funcionarios(as) adultos (as) mayores independientemente de que este se encuentre o no en calidad de prepensionado(a).

Marco Legal:

- Decreto 36 de 1998 por el cual se reglamenta el literal c) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993 - Promoción de la inclusión del componente de preparación a la jubilación, denominado Política de Prerretiro Marco (PPM).
- El artículo 262 literal c) de la ley 100 de 1993 establece: “El Ministerio de trabajo y Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de Bienestar Social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”.
- Los programas de preparación a la jubilación deben propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permita tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión.
- La PPM implica acciones y medios que hagan posible la planificación, la administración y la evaluación constante de la vida, teniendo en cuenta aspectos fundamentales como la salud física y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo creativo del tiempo libre y el conocimiento de la normatividad vigente. Marco Conceptual
- Beneficiarios(as): funcionarios(as) de la Superintendencia Nacional de Salud que les falte menos de tres años que estén próximos a pensionarse

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Jubilación: es el acto administrativo por el que un trabajador en activo ya sea por cuenta propia o por decisión ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral tras haber alcanzado la edad máxima para trabajar o bien la edad a partir de la cual se le permite legalmente abandonar la vida laboral y obtener una retribución por el resto de su vida
- Pre-pensionado(a): Servidor público con edad y tiempo de servicio o en cumplimiento de estos para adquirir su pensión de vejez, invalidez o sobreviviente.
- Módulos de capacitación: Manera de agrupar distintos temas de capacitación que constituyen o hacen parte de un tema central
- Talleres lúdicos: son actividades recreo- formativo dirigido a todos los grupos poblacionales con dos objetivos, uno técnico para desarrollar, fortalecer y mejorar habilidades motrices y físicas y otro pedagógico para formar en habilidades sociales.
- Talleres vivenciales: Encuentros que facilitan el conocimiento de nuestro mundo interno para intentar solucionar dificultades emocionales o ampliar el conocimiento personal, a través de una metodología y técnicas avaladas por muchos años de experiencia en la clínica y en el trabajo con pequeños y grandes grupos.

Plan de Formación Para Prepensionados y Adultos Mayores

Desarrollar un proceso de formación dirigido a las personas que se encuentran próximas a su desvinculación laboral, con el fin de generar espacios de reflexión y adquisición de herramientas, que les permitan comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

en la interacción con su entorno. Para así, orientar positivamente esta transición hacia nuevas alternativas de vida productiva y armonía emocional.



Plan de trabajo para la vigencia 2025

El plan de trabajo para el 2025 se desarrollará en tres actividades principales que se realizarán a manera de charlas, talleres, y actividades experienciales en diferentes escenarios.

El cronograma de actividades se anexa al presente documento. Ver Anexo 1:

CRONOGRAMAS PETH 2025.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

4.8.1. Estrategia Enfoque de Género, Diversidad e Inclusión

Objetivo General

Contribuir a la igualdad e inclusión laboral, permitiendo que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, orientación sexual y otras condiciones, tengan acceso a un empleo digno, al igual que propiciar un ambiente laboral en el que las personas sean conscientes del valor de la diversidad y la no discriminación, generando al interior de la Entidad un ambiente de bienestar para todas las personas.

Objetivos específicos

- Promover la equidad laboral respetando las diferencias individuales de identidad de género, edad, cultura, religión, origen étnico y sexo. Además, promover el desarrollo y la igualdad de oportunidades de todas las personas que hacen parte de la entidad.
- Propiciar un ambiente de trabajo libre de acoso desarrollando acciones que promuevan un ambiente laboral caracterizado por un trato respetuoso y digno en todos los niveles de la entidad.
- Promover el uso de un lenguaje y comunicación incluyente, no sexista o discriminatoria libre de expresiones de prejuicios que favorezcan las relaciones de respeto e igualdad entre géneros y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.
- Desarrollar acciones que promuevan el respeto y la inclusión al interior de la Entidad, para que no exista discriminación por discapacidad, origen

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

étnico, religión, género, estado civil, estado de embarazo, orientación sexual, edad, entre otros.

- Implementar los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en lo relacionado con la gestión del talento humano definidos en el acto administrativo expedido por la entidad en la materia.
- Desarrollar eventos de capacitación y sensibilización para el funcionariado de la Superintendencia Nacional de Salud, con el propósito de fomentar competencias en la implementación del enfoque de género, diferencial e interseccional en sus procesos laborales

Alcance.

La estrategia está dirigida a todas las personas vinculadas a la planta de personal y colaboradores de la entidad de todas las sedes de la Superintendencia Nacional de Salud.

Diagnóstico

La Superintendencia Nacional de Salud en la vigencia 2024, continuo a través del programa, con la implementación de la política de Enfoque de género, diversidad e inclusión, con la cual busca contribuir a la igualdad e inclusión laboral.

Como parte de esta implementación se implementó la estrategia de capacitación con enfoque de género, impartándose capacitaciones enfocadas en la igualdad de género, el empoderamiento femenino, y las masculinidades corresponsables, cuidadoras y no violentas, a las barreras que enfrenta la población Trans en el sistema de salud colombiano, en violencias basadas en género, así como sobre

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

diversidad sexual y de género, Talleres sobre ABC de género, curso en Marco Lógico y Formulación de Proyectos, Planes y Programas.

Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer en nuestra entidad, se organizó la conferencia titulada "La fortaleza femenina: poder y derechos", cuyo objetivo era reflexionar sobre los derechos de las mujeres en Colombia, destacando los desafíos que han enfrentado en su lucha por la equidad de género.

Para conmemorar el Día Internacional del Hombre, se llevaron a cabo una serie de actividades diseñadas para sensibilizar a los participantes sobre la importancia de las masculinidades corresponsables, cuidadoras y no violentas. El objetivo principal fue resaltar el papel positivo que los hombres pueden desempeñar en la sociedad y promover nuevos paradigmas sobre la equidad de género. Dentro de las actividades se impartió un taller sobre imaginarios masculinos, donde los participantes tuvieron la oportunidad de reflexionar sobre los modelos tradicionales de masculinidad y feminidad, fomentar el ejercicio de liderazgos equitativos, detener las formas de violencia masculina, aprender a resolver conflictos de manera pacífica, promover el cuidado personal y mutuo, así como conectarse con sus emociones.

Se llevó a cabo una campaña de sensibilización sobre la prevención y la tolerancia cero ante la violencia de género y el acoso sexual, con el objetivo de fomentar una cultura de igualdad, diversidad e inclusión.

Se continuó con acciones de socialización del Manual de prevención, atención y protección de acoso sexual y conductas discriminatorias en el ámbito laboral", a través de video, el cual fue enviado a todo el funcionariado por el correo institucional.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Se socializa la Resolución No. 2023910000014881-6 del 29 de diciembre de 2023, por la cual se adoptan los lineamientos para la transversalización del enfoque de género en la Superintendencia para el cierre de brechas por razones de género, identidad de género y orientación sexual tanto a nivel interno como externo.

Socialización interna mediante el correo institucional la Resolución Jueves 02 de febrero de 2024. En el mes de febrero se socializa a la ciudadanía en la página web de la Entidad la Resolución a través de banner.

En el mes de junio se llevó a cabo la Semana de la Equidad de Género, Diversidad e Inclusión del 24 al 28 de junio de 2024, durante la cual se desarrollaron diversas actividades diseñadas para promover un ambiente inclusivo y respetuoso dentro de la Superintendencia Nacional de Salud, se realizaron entre otras actividades: Creación del Mural EGDI, lanzamiento del sello “La Supersalud espacio libre de discriminación y violencia” y jornada de estampatón, conversatorio con la participación del Superintendente y Organizaciones Sociales, Un espacio de diálogo abierto donde se abordaron temas relacionados con la diversidad sexual y de género en el sistema de salud, para fomentar la sensibilización y el entendimiento entre el personal de la entidad, cerrando la semana con la obra de teatro “Nacidas para hacer dragma”.

Se realizó la convocatoria para conformar el Grupo de Gestores de Equidad, Género, Diversidad e Inclusión (EGDI) en la Superintendencia Nacional de Salud y se diseñó una estrategia integral para su implementación. Esta iniciativa tiene como objetivo general promover la transformación de la cultura organizacional mediante acciones estratégicas que fomenten la equidad de género, la inclusión de la diversidad y la erradicación de la discriminación y violencia, en alineación con la Política Institucional de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Se elaboró una estrategia de comunicación integral para promover un ambiente organizacional y social libre de sexismo y discriminación, fomentando relaciones de respeto e igualdad entre géneros. Esta estrategia se enfoca en la transversalización del enfoque de género mediante acciones tanto internas como externas, utilizando diversas herramientas y canales comunicacionales.

Como parte de la estrategia de comunicación, se diseñó la campaña de comunicación Masculinidades Corresponsables y Cuidadoras en la Superintendencia Nacional de Salud, con el objetivo de promover masculinidades corresponsables, cuidadoras y no violentas entre el funcionariado. Esta iniciativa busca fomentar una cultura de cuidado y respeto que contribuya al bienestar integral del personal.

En octubre de 2024, la Superintendencia Nacional de Salud recibió el Sello Plata Equipares Público, en reconocimiento a su compromiso con la implementación del enfoque de género y la promoción de la igualdad en el sector salud. Este logro refleja los esfuerzos institucionales por fomentar una cultura inclusiva y libre de discriminación, fortaleciendo el empoderamiento de las mujeres y la equidad de género en todas las áreas de acción

En el marco del Sello En Igualdad, una iniciativa liderada por el Distrito de Bogotá que promueve la igualdad de género en los sectores público y privado a través del Pacto por la Igualdad de Género, la Superintendencia Nacional de Salud obtuvo la Insignia Plata. Este reconocimiento se otorgó como resultado del compromiso institucional con la implementación de acciones estratégicas orientadas a garantizar los derechos humanos de las mujeres, fortalecer la equidad de género y propiciar un entorno laboral inclusivo y libre de discriminación. El logro responde a la ejecución acciones que llevan a avances como la transversalización del enfoque de género en las políticas institucionales, la adopción de medidas para prevenir y

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

atender la violencia basada en género en el ámbito laboral, y el desarrollo de programas formativos en género. Este reconocimiento refuerza el liderazgo de la Superintendencia en la construcción de una cultura organizacional que promueva la igualdad y el respeto por los derechos fundamentales.

Estrategia

Adelantar acciones encaminadas a la implementación de la estrategia de transversalización del enfoque de género en lo relacionado con la gestión del talento humano, el respeto a la diversidad y la dignificación de todas las personas garantizando el goce efectivo de los derechos humanos, fomentando la igualdad de oportunidades laborales, el trato con respeto a las personas y su participación en un entorno laboral en igualdad de condiciones, el uso del lenguaje y la comunicación inclusiva, la cultura organizacional, con el fin de generar un impacto en el desempeño y la motivación de las personas vinculadas a la entidad.

Para la ejecución de la estrategia se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- Realizar a través del Plan Institucional de Capacitación, eventos que contribuyan a la inclusión del enfoque de género en todos los procesos y actividades claves de éxito, con el fin de fortalecer los conocimientos y habilidades de todas las personas que hacen parte de entidad.
- Promover una comunicación organizacional interna y externa para el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, no discriminatorio, libre de expresiones de prejuicios, con el objetivo de favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona. Lo anterior en coordinación con la Oficina de Comunicaciones e Imagen Estratégica

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Realizar campaña de sensibilización, al igual que evento de capacitación dirigidos a los(as) funcionarios(as) y colaboradores(as) de la entidad sobre prevención y tolerancia cero frente a la violencia basada en género y el acoso sexual con el fin de generar una cultura de igualdad de género, diversidad e inclusión en la entidad.
- Programar a través del plan de bienestar social e incentivos la realización de la semana de la igualdad de género, diversidad e inclusión.
- Realizar acciones en materia de bienestar e incentivos con enfoque de género con el fin de fortalecer las relaciones humanas al interior de la entidad, buscando un equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.
- Capacitar al Grupo de Gestores de Equidad, Género, Diversidad e Inclusión (EGDI) de la Superintendencia Nacional de Salud, con el objetivo de desarrollar las habilidades de los gestores en temas de equidad, inclusión y diversidad. Este ciclo formativo busca garantizar que los integrantes del grupo cuenten con las herramientas conceptuales y prácticas necesarias para liderar la transformación cultural en la entidad.

La estrategia de enfoque de género, diversidad e inclusión se desarrollará a través de los planes de bienestar Social e Incentivos, plan institucional de capacitación, el plan anual de trabajo del componente de seguridad y salud en el trabajo, el plan de previsión de recursos humanos, los cuales hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano. Para lo cual se cuenta con los recursos del Proyecto de inversión “Desarrollo de la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Supersalud a Nivel Nacional; cuyo objetivo es “Mejorar la gestión estratégica del talento humano en la Superintendencia Nacional de Salud”.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

La implementación de la estrategia hará parte del cronograma de la actividad del Plan Anual de Gestión: *“Formular, ejecutar y evaluar el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano-PETH basado en el Modelo Integral de Gestión de Personas. (Plan anual de vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan institucional de Capacitación, Plan de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo), la cual tendrá un seguimiento semestral, a través de un informe de ejecución.*

4.9. Plan Anual de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Plan Estratégico Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025: **“SINERGIA Y BIENESTAR INTEGRAL”**

Objetivo

El Plan Estratégico del Componente Sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (CSG-SST) 2025 tiene como objetivo principal el diseño, desarrollo e integración proactiva de acciones orientadas a promover un entorno laboral seguro, saludable e innovador en todas las sedes de la Entidad.

Este enfoque se basa en la normatividad vigente, incluyendo el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, y se fundamenta en los resultados de evaluaciones anteriores.

El programa **Sinergia 2025** se centra en cuatro pilares claves:

5. Innovación y Tecnología
6. Bienestar Integral

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

7. Capacitación y Comunicación

8. Evaluación y Mejora Continua

Pilares Estratégicos

1. Liderazgo y Compromiso Institucional

La alta dirección asumirá un papel activo en la planeación, asignación de recursos, implementación, evaluación y mejora continua del Componente Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo CSG-SST. Se busca empoderar a los (las) colaboradores (as) para que participen activamente en la gestión de riesgos y en la creación de un ambiente laboral más seguro.

Acciones puntuales:

- Realización de reuniones trimestrales con los responsables de cada área para revisar avances y definir mejoras.
- Publicación mensual de boletines internos con actualizaciones y logros del programa.

2. Cultura de Seguridad

Fortalecer una cultura de seguridad como valor permanente en la organización es prioritario. Este eje busca involucrar a todos los niveles de la entidad mediante actividades participativas y de sensibilización.

Actividades propuestas:

- Charlas de Seguridad Transformacional: Sesiones mensuales con enfoque en liderazgo positivo y cambio cultural.
- Campañas de Conciencia: Uso de infografías y videos en plataformas internas.
- Embajadores de Seguridad: Nombramiento de embajadores (as) por área, con capacitación especial para promover la prevención de riesgos.

3. Gestión Integral de Riesgos

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

La identificación, valoración y control de los riesgos laborales se desarrollará de manera integral, enfocándose en los riesgos biológicos, públicos, psicosociales, locativos y biomecánicos.

Actividades propuestas:

- Talleres prácticos sobre el uso de equipos de protección personal y medidas de higiene, para áreas donde se requiere el uso de estos.
- Guías de seguridad para visitas de inspección en espacios públicos.
- Revisiones ergonómicas de los puestos de trabajo y capacitaciones sobre pausas activas.
- Validar la posibilidad de hacer encuestas trimestrales para identificar factores estresantes y ofrecer apoyo psicológico grupal.

4. Vigilancia Epidemiológica de Salud y Bienestar

Se continuará con la implementación de los programas de vigilancia epidemiológica para monitorear la salud de los (as) funcionarios (as) y tomar acciones preventivas.

Acciones puntuales:

- Evaluaciones Anuales de Salud: Exámenes visuales, auditivos y chequeos específicos para personal de campo.
- Jornadas de Bienestar: Talleres y charlas sobre prevención de enfermedades comunes y promoción de actividad física.

5. Capacitación Continua

La capacitación es esencial para garantizar la prevención efectiva y el cumplimiento normativo.

Actividades:

- Formación B-learning: Cursos combinados (virtuales y presenciales) sobre riesgos laborales.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Talleres de Actualización Normativa: Información trimestral sobre cambios regulatorios relevantes.

6. Seguridad Vial

Dado que muchas actividades implican desplazamientos, la seguridad vial será un componente destacado del plan.

Actividades:

- A través del apoyo de la ARL, gestionar simuladores de conducción segura para el personal que se desplace por trabajo.
- Jornadas de concienciación sobre normas de tránsito y primeros auxilios.

7. Innovación Tecnológica

El uso de tecnología y herramientas de inteligencia artificial contribuirá a mejorar la prevención y gestión de riesgos.

Acciones puntuales:

- Sistemas Predictivos: Presentar propuesta para el desarrollo de herramientas de IA para analizar patrones de ausentismo y reportes de salud.
- Chatbots: Presentar propuesta para el desarrollo de un chatbot para asesoramiento en normas de seguridad y prevención de riesgos.

8. Evaluación y Mejora Continua

Se realizará un seguimiento constante del programa para identificar oportunidades de mejora.

Actividades:

- Definir y monitorear indicadores clave (KPI) como la reducción del ausentismo y la participación en actividades de seguridad.
- Auditorías internas trimestrales en oficinas y en campo.

9. Reconocimiento y Motivación

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

El reconocimiento al buen desempeño y las buenas prácticas será una estrategia clave para fomentar la participación.

Actividades:

- Premios mensuales a los equipos o individuos que destaquen en prácticas de seguridad.
- Competencia anual de innovación en seguridad, con incentivos atractivos para las mejores ideas.

Cronograma de Actividades

El cronograma detallado de actividades se anexa como **Anexo 1 Cronogramas PETH 2025**.

5. Planes, proyectos y programas asociados

10.1 El plan asociado al Plan estratégico de Talento Humano es el Plan Anual de Adquisiciones.

10.2 Proyecto de inversión “Fortalecimiento del Desarrollo Integral del Talento Humano de la Supersalud”; cuyo objetivo es “Fortalecer el desarrollo integral del Talento Humano que apoya la gestión administrativa y la ejecución de acciones misionales de la Supersalud.”

6. Cronogramas

Los cronogramas que contienen las actividades a desarrollar en la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano y se relacionan a través del enlace que se encuentra al final de este capítulo, y sus planes son:

- Cronograma Plan Estratégico de Talento Humano

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

- Cronograma Plan de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos
- Cronograma Plan Institucional de Capacitación
- Cronograma Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cronogramas del Plan Estratégico del Talento Humano 2025

<https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/planeacion/Planes/TH-Cronogramas%202025.xlsx>

7. Metas e indicadores asociados

Las metas e indicadores que miden la ejecución e implementación del presente Plan Estratégico de Talento Humano y en el cual se le realiza seguimiento de manera trimestral, se encuentran relacionados específicamente en el Plan Anual de Gestión 2025. De igual manera se tiene un indicador en el Plan Estratégico Institucional, el cual mide la implementación de la estrategia transversalización del enfoque de género, este se relaciona al final de la presente tabla:

PROCESO	ACTIVIDAD	INDICADOR	META 2024
Gestión Estratégica de Personas	Formular, ejecutar y evaluar el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano-PETH basado en el Modelo	Porcentaje acumulado de avance en la ejecución del Plan Estratégico de	100% (64)

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	ACTIVIDAD	INDICADOR	META 2024
	Integral de Gestión de Personas. (Plan anual de vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan institucional de Capacitación, Plan de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo) (PAG)	Desarrollo del Talento Humano	
Gestión Estratégica de Personas	Ejecutar el Cronograma del Plan Institucional de Capacitación- PIC (Componente de Gestión del Desarrollo) (PAG)	Porcentaje acumulado de avance en la ejecución del Plan institucional de capacitación	100% (77)

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	ACTIVIDAD	INDICADOR	META 2024
Gestión Estratégica de Personas	Ejecutar el Cronograma del Plan de bienestar social y estímulos (Componente Gestión de la Relaciones Humanas) (PAG)	Porcentaje acumulado de avance en la ejecución del Plan de bienestar social y estímulos	100% (96)
Gestión Estratégica de Personas	Ejecutar el Cronograma del plan Anual de Seguridad y salud en el Trabajo - SST (Componente de Gestión de las Relaciones Humanas) (PAG)	Porcentaje acumulado de avance en la ejecución del Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	100% (60)
Gestión Estratégica de Personas	Diseñar e implementar la transversalización del enfoque diferencial, de género e	Porcentaje de avance del diseño e implementación de la estrategia de la transversalización del enfoque diferencial,	30%

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	ACTIVIDAD	INDICADOR	META 2024
	interseccional en la Superintendencia Nacional de Salud (PAG)	de género e interseccional en la Superintendencia Nacional de Salud	

8. Riesgos Asociados

Los riesgos relacionados a continuación se identificaron en la actualización de los procesos asociados a Talento Humano, de igual manera se relacionan los riesgos identificados en el proceso de Direccionamiento Estratégico asociados a la formulación y ejecución de los Planes.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
Gestión Estratégica de Personas	Gestión	Posibilidad de afectación reputacional y económica por fallo judicial en contra de la entidad debido a inadecuada calificación de la evaluación de desempeño.	Cada vez que se identifique dificultades en la realización de la evaluación de desempeño o incumplimiento de términos normativos, el profesional de Talento Humano realiza requerimiento, acompañamiento y/o asesoría a la realización de la evaluación de desempeño del funcionario respectivo. Evidencia: Correo electrónico, Registro de asistencia.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
Gestión Estratégica de Personas	Gestión	Posibilidad de afectación Económico y Reputacional por sanción de un ente regulador, queja ciudadana o informe de Auditoría de control Interno debido a la vinculación, permanencia y retiro de los empleados públicos de la SNS sin el cumplimiento de los requisitos.	1. El profesional responsable en Talento Humano, cada vez que se va a realizar un nombramiento, encargo o reubicación, realiza una verificación diligenciando la lista de chequeo de los documentos establecida en el Sistema Integrado de Gestión, los formatos de estudio técnico para nombramientos, encargos y reubicación de empleos con el fin de corroborar que la documentación entregada está completa y el aspirante cumple con los requisitos estipulados en el manual de funciones, en caso de estar incompleta la documentación, se solicitará remitir a la entidad el documento faltante. En caso de que el aspirante no cumpla con alguno de los requisitos, se comunica el incumplimiento y se detiene el proceso. Evidencia: Listas de Chequeo y los Formatos de Estudio Técnico debidamente diligenciados y suscritos. 2. El funcionario responsable de la administración de las

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
			historias laborales realiza de manera permanente una adecuada actualización y administración de las historias laborales de los funcionarios activos en la entidad, con el fin de contar con la información necesaria en el momento que es requerida. Evidencia: Reporte de actualización que contenga la fecha de última actualización según formato establecido en el Sistema integrado de Gestión. 3. Cada vez que se va a realizar una provisión de un cargo, el profesional responsable verifica en las bases de datos públicas con el fin de corroborar la veracidad de la documentación entregada por parte de los aspirantes al cargo a proveer, en caso de que la documentación entregada se presuma falsa se detendrá el proceso y se informará al responsable para que tome las acciones necesarias. Cuando no sea posible consultar en la base de datos públicas, se verificará con entidades

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
			privadas relacionadas en la documentación entregada por el aspirante. Evidencia: Reporte de la consulta en las Bases de Datos públicas y/o informe proporcionado por la entidad privada.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
Gestión Estratégica de Personas	Gestión	Posibilidad de afectación Económica por pago erróneo debido a la entrega inoportuna o inconsistente de una novedad de nómina	1.El profesional de la Dirección de Talento Humano responsable verificará cada vez que las entidades financieras alleguen soportes de descuentos, validando los listados contra la liquidación de la nómina, en caso de presentar inconsistencias se requiere a la entidad bancaria o al funcionario, con el fin de aclarar la novedad. Evidencia: Soportes de la entidad financiera. 2.El profesional de la Dirección de Talento Humano encargado, mensualmente diligencia el Formato Lista de Chequeo designado en el Sistema Integrado de Gestión con el Director de Talento Humano, para verificar la información a ingresar para la liquidación de la Nómina, en caso de encontrar alguna anomalía, se hace revisión de la información a registrar para la liquidación de la nómina, en caso contrario, se autoriza realizar el procedimiento respectivo. Evidencia: Formato Lista de Chequeo del Sistema Integrado de Gestión diligenciado.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
Gestión Estratégica de Personas	Gestión	Posibilidad de afectación reputacional por fuga de conocimiento debido a la falta de herramientas que permitan capturar, organizar y compartir el conocimiento implícito y explícito en la SNS	Cada vez que se retire un servidor público, el profesional encargado deberá verificar el diligenciamiento del formato TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO. En caso de no ser diligenciado el formato, se requiere al involucrado para que sea entregado a la Dirección de Talento Humano y se firme el Paz y Salvo. Evidencia: Formato Paz y Salvo Diligenciado
Gestión Estratégica de Personas	Gestión	Posibilidad de afectación económica y reputacional por sanción de un ente regulador o No Conformidades técnicas o legales debido a un inadecuado diseño y ejecución del plan de trabajo determinado para la gestión del Componente de Seguridad y Salud en el Trabajo	1.El profesional especializado del sistema de seguridad y salud en el trabajo verifica que el Plan de Trabajo Anual formulado contenga las actividades para el mantenimiento del sistema de acuerdo con la normatividad vigente. En caso de observarse que el plan anual no cumple con algún requisito legal y/o, se procederá a realizar los ajustes que correspondan. Evidencia: Plan Anual de trabajo. 2. El profesional designado trimestralmente, verifica el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en Trabajo. En caso de

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
			observarse el no cumplimiento de las actividades se requiere al responsable. Evidencia: Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en Trabajo. 3. El profesional designado semestralmente verifica la matriz legal con el fin de dar cumplimiento de los requisitos técnicos y legales. Si se identifica que no está relacionados los requisitos se procederá a hacer el ajuste Evidencia: Matriz de requisitos legales 4. El profesional designado realizará la verificación de los documentos aportados en el marco de la investigación del accidente laboral, cada vez que se presente un evento que lo requiera. En caso de encontrar alguna inconsistencia, se requerirá al funcionario involucrado para resolverla. Evidencia: Reporte del Accidente Laboral y la respectiva investigación.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
Gestión Estratégica de Personas	Gestión	Posibilidad de afectación reputacional por Medición desfavorable en la encuesta de satisfacción e impacto de las actividades de bienestar debido a un diagnóstico que no contemple las necesidades.	1. El Director de Talento Humano y los Profesionales encargados, realizan reuniones de seguimiento con el contratista seleccionado con el fin de verificar el cumplimiento de las actividades contratadas y frente a las situaciones externas que se puedan presentar durante la ejecución, en caso de presentarse alguna dificultad para la realización de un evento se ajustará el plan de trabajo de acuerdo con las nuevas necesidades o circunstancias presentadas. Evidencia: Actas de reunión de seguimiento. 2. El profesional encargado de la actividad presentará al Coordinador del Grupo de Desarrollo para el Talento Humano y a la secretaria general el Plan de bienestar para su aprobación, en caso de detectar alguna debilidad se devolverá para los respectivos ajustes. Evidencia: Plan de bienestar aprobado 3. A partir de las encuestas de satisfacción el profesional responsable

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
			verificará la pertinencia de las actividades definidas en el plan de Bienestar Social y Estímulos semestralmente con respecto a los resultados obtenidos en el diagnostico de necesidades, en caso de encontrar alguna diferencia se realizan ajustes correspondientes. Evidencia: Plan de Bienestar Social y Estímulos, Diagnóstico, encuestas de satisfacción e informe semestral. 4. El profesional encargado verificará semestralmente la participación de los funcionarios que se inscribieron en los eventos de bienestar e incentivos, con el fin de requerir a aquellos que no asistieron para que informe el motivo de la inasistencia y en el caso que corresponda realizar el pago del evento. Evidencia. Informe de seguimiento.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
Gestión Estratégica de Personas	Gestión	Posibilidad de afectación económica y reputacional por falta de impacto en el desarrollo de competencias de los servidores públicos debido a un diagnóstico que no contemple todos los criterios para la definición del Plan Institucional de Capacitación.	1. El profesional responsable del Plan Institucional de Capacitación - PIC evalúa anualmente el análisis del impacto de las capacitaciones finalizadas en el semestre anterior, mediante la aplicación de encuestas a los participantes de eventos de capacitación, en el caso que no se diligencie la encuesta se requiere al participante para su realización: Evidencia: Documento de Resultados de evaluación de impacto. 2. Cada vez que se inicie un evento, el profesional responsable de seguimiento a la ejecución del PIC, verificará con el contratista los contenidos de la ficha técnica del evento para comprobar que dé respuesta a las necesidades identificadas para el tema a realizar; si en la revisión de la ficha técnica no cumple el contenido se solicitará su ajuste. Evidencia: Ficha técnica aprobada 3. El Director de Talento Humano y la secretaria general evalúan que el Plan Institucional de Capacitación satisfaga las

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
			necesidades de Capacitación identificadas en el diagnóstico, en caso de detectar alguna debilidad se devolverá al profesional para realizar los respectivos ajustes. Evidencia: Plan de capacitación publicado 4. El profesional encargado verificará semestralmente la participación de los funcionarios que fueron designados para asistir a los eventos de capacitación, con el fin de requerir a aquellos que no aprobaron ya sea por inasistencia para que expliquen el motivo de no aprobación y si corresponde realizar el pago del evento. Evidencia. Informe de seguimiento.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
Gestión Estratégica de Personas	Corrupción	Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para vincular, encargar o reubicar funcionarios sin el cumplimiento de los requisitos legales o para el otorgamiento de un beneficio económico	1. El profesional encargado cada vez que se va a realizar un nombramiento o encargo, elabora el estudio técnico de la hoja de vida del aspirante con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos del cargo definidos en el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales, una vez realizado se entrega al profesional designado para la revisión del estudio. En caso de evidenciarse por parte del profesional revisor alguna inconsistencia, valida el hecho y de comprobarse se detiene el proceso y se informa al líder del mismo. Evidencia: Formato Estudio Técnico de hoja de vida diligenciado Formato Lista de Verificación Documentos Requeridos Para Ingreso de Personal diligenciado. 2. Cada vez que se va a realizar una provisión de un cargo, el profesional responsable verifica en las bases de datos públicas con el fin de corroborar la veracidad de la documentación entregada por parte de los aspirantes al cargo a proveer, en

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
			caso de que la documentación entregada se presuma falsa se detendrá el proceso y se informará al responsable para que tome las acciones necesarias. Cuando no sea posible consultar en las bases de datos públicas, se verificará con entidades privadas relacionadas en la documentación entregada por el aspirante. Evidencia: Reporte de la consulta en las Bases de Datos públicas y/o informe proporcionado por la entidad privada. 3. Cada vez que se va a realizar la provisión de un cargo y una vez se ha realizado el estudio técnico, el profesional designado realiza una segunda revisión en la verificación de requisitos y documentación aportada, en caso de detectar alguna inconsistencia se informa al responsable para adelantar las acciones pertinentes. Evidencia: Estudio técnico diligenciado.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
Gestión Estratégica de Personas	Corrupción	Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros para recibir beneficios personales en la programación y/o ejecución de actividades del plan de bienestar	El Director de Talento Humano realiza anualmente seguimiento al diagnóstico de necesidades y a la ejecución de las actividades y registro de los beneficios entregados con el fin de prevenir desviaciones en la formulación y ejecución del Plan de Bienestar. En caso de encontrar alguna inconsistencia en las actividades propuestas, se ajusta el Plan de acuerdo con las necesidades identificadas en el diagnóstico. Evidencia: Acta de Reunión de Seguimiento.
Gestión Estratégica de Personas	Corrupción	Posibilidad de recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de tercero para alterar la información respecto al reporte de accidentes laborales.	1. El profesional designado una vez al año, verifica a través de los estándares mínimos establecidos en la resolución 0312 de 2019, el cumplimiento de los requisitos legales establecidos para el reporte e investigación de accidentes de trabajo. En caso de encontrar demoras se califica negativamente el estándar y se debe generar un plan de acción. Evidencia: Formato de autoevaluación. 2. El profesional designado

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
			cada vez que se requiera, realizará una recopilación inicial de la información a reportar, en la cual se verifica las condiciones de modo tiempo y lugar de evento. En caso de detectar inconsistencia se solicita el ajuste de la información. Evidencia: Reporte de evento.
Direccionamiento Estratégico	GESTIÓN	Posibilidad de afectación reputacional, por sanción del ente regulador, por incumplimiento en la publicación de los Planes Estratégicos Institucionales.	Por parte del profesional especializado y Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, se revisa, analiza y aprueba los borradores de los diferentes Planes con el fin de validar y enviar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación. En los casos del Plan Anual de Gestión este es aprobado por el Superintendente Nacional de Salud a través de Resolución de aprobación; y el Plan Anual Adquisiciones el cual es aprobado por la Secretaría General). En caso de presentar alguna observación en la formulación de los Planes, estas se remitirán por correo o se realizarán jornadas para la revisión de estos.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGOS	CONTROLES
Direccionamiento Estratégico	GESTIÓN	Posibilidad de afectación reputacional por incumplimiento en los objetivos institucionales debido a fallas en el seguimiento de los planes, proyectos, indicadores, riesgos y planes de mejora.	Verificar mensual o trimestralmente según corresponda por parte del profesional especializado del grupo, mediante el aplicativo de seguimiento reporte PAG o la matriz de seguimiento a planes la ejecución de los planes y programas del área, en caso de observar que la ejecución no corresponde a lo programado se solicita al proceso las justificaciones respectivas o modificaciones a lugar.

Lo demás ítems de estos riesgos se relacionarán en la matriz del mapa de riesgos Institucional publicada en el sitio web de la entidad, página procesos y Procedimientos, pestaña Mapa de riesgos institucional:

<https://www.supersalud.gov.co/es-co/nuestra-entidad/estructura-organica-y-talento-humano/procesos-y-procedimientos>

9. Fuentes de financiación

El Plan estratégico contará con recursos a través del proyecto de inversión “Desarrollo de la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Supersalud a Nivel Nacional; cuyo objetivo es “Mejorar la gestión estratégica del talento humano en la Superintendencia Nacional de Salud”.

	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

FUENTE	2023	2024	2025
FUNCIONAMIENTO	\$ 140.035.938.400		
INVERSIÓN	\$2.575'000.000	\$2.575.000.000	2'636.000.000
TOTAL	\$142.610.938.400		

10. Estrategia de comunicación

- Publicar en la página web, el Plan Estratégico de Talento Humano para que los servidores y ciudadanía los pueda consultar.
- Difusión del Plan Estratégico de Talento Humano a los servidores de la Superintendencia Nacional de Salud a través de correo electrónico, **Superboletín** y demás medios que tiene la entidad.