

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

Superintendencia Nacional de Salud

Área Responsable: Dirección de Talento Humano

2026 - Enero



Supersalud



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

Bernardo Armando Camacho Rodríguez - **Superintendente Nacional de Salud**

Rainer Narval Naranjo Charrasqui - **Secretaría General**

Genaro Ballén Hernández - **Delegatura de Investigaciones Administrativas**

Gustavo Adolfo Flechas Ramírez - **Delegatura para la Función Jurisdiccional y de Conciliación**

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

María Yuleidy López Ramírez - **Delegatura para Entidades de Aseguramiento en Salud**

Edilma Marlen Suarez Castro - **Delegatura para Entidades Territoriales y Generadores, Recaudadores y administradores de Recursos del SGSSS**

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

Mónica Patricia Almonacid Guzmán - **Delegatura para Operadores Logísticos de Tecnologías en Salud y Gestores Farmacéuticos**

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

Jazmín Maritza La Rotta Bernal - **Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones Estratégicas e Imagen Institucional**

Gressy Karenly Rojas Cardona-**Dirección Jurídica**

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

José Alexander de los Reyes Aldana - **Dirección de Innovación y Desarrollo**

Giovanny López Mejía-**Oficina de Control Interno**

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

Contenido

Plan Estratégico de Talento Humano	6
1. Propósito del plan	6
2. Marco estratégico	6
3. Diagnóstico de la situación	8
Encuesta de percepción e impacto del Plan Estratégico de Talento Humano...	14
4. Estrategias.....	25
4.1 Estrategia para la gestión de la cultura organizacional	25
4.2 Estrategia para la gestión de la planificación y analítica	26
4.3 Estrategia para la gestión del Empleo.....	28
Caracterización planta de empleos	29
4.4 Estrategia para la gestión del Rendimiento	48
4.5. Estrategia para la gestión del Desarrollo.....	49
4.6. Estrategia para la gestión de las Relaciones Humanas	59
4.7. Estrategia implementación del Enfoque de Género, Diferencial e interseccional	82
5. Planes, proyectos y programas asociados	87
6. Cronogramas.....	87

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

7.	Metas e indicadores asociados	88
8.	Riesgos Asociados	90
9.	Fuentes de financiación	98
10.	Estrategia de comunicación	99

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

Lista de tablas

Tabla 1 Matriz DOFA – Proceso Gestión Estratégica de Personas	11
Tabla 2 Resultados de encuesta de percepción e impacto del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2025.....	15
Tabla 3 Distribución planta de empleos por nivel jerárquico	29
Tabla 4 Distribución planta de empleos directivos por nivel de decisión	30
Tabla 5 Distribución de empleos provistos y en vacancia por nivel jerárquico	31
Tabla 6 Empleos provistos en periodo de prueba. Fecha de Corte 31 de diciembre de 2025.	34
Tabla 7 Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva	38
Tabla 8 Distribución empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva por dependencia.....	39
Tabla 9 Relación de eventos de capacitación a impartir en la vigencia 2026.	53
Tabla 10 Análisis de los resultados de la Encuesta Diagnóstica de Necesidades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos Supersalud 2026	63
Tabla 11 Ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026.....	74
Tabla 12 Actividades Plan Anual de gestión 2026	88
Tabla 13 Riesgos del Proceso de Gestión estratégica de Talento Humano	90
Tabla 14 Fuentes de financiación.....	99

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

Lista de figuras.

Figura 1 Resultado autodiagnóstico de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano.....	9
Figura 2 Resultado autodiagnóstico por componente de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano	10
Figura 3 Resultado autodiagnóstico por Rutas de creación de valor de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano.....	11
Figura 4 Resultados FURAG 2024 por dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	23
Figura 5 Resultados FURAG 2024 por política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.....	24
Figura 6 Resultado del nivel general de satisfacción con la organización.....	68
Figura 7 Resultados del índice de clima organizacional medición 2025	69
Figura 8 Acciones estratégicas para realizar de acuerdo con la medición del clima organizacional 2025	71
Figura 9 Resultados de medición de la cultura organizacional.....	72

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

Plan Estratégico de Talento Humano

1. Propósito del plan

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

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.

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

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

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.
- **Personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.**

El Plan Estratégico de Talento Humano - PETH es liderado por la Dirección de Talento Humano, sus actividades permiten implementar 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, alineando las prácticas de talento humano con los objetivos institucionales y de esta manera cumplir con la misión de la Superintendencia.

	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:** Cumpla 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.

3. Diagnóstico de la situación

Para la elaboración del diagnóstico se consolidó información proveniente de diversas fuentes estratégicas, entre ellas la matriz de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de talento humano, la matriz DOFA, los resultados de la encuesta de percepción e impacto del PETH, los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG. Este ejercicio permitió contar información confiable y de calidad, orientada a sustentar una planeación para la vigencia 2026 alienada con las necesidades y prioridades identificadas.

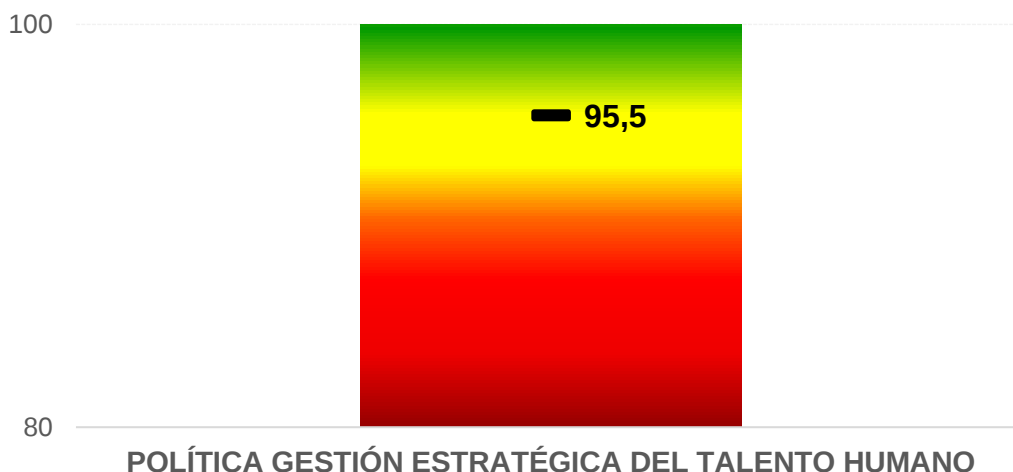
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano

Se diligenció la matriz de autodiagnóstico de la Política de Gestión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, herramienta que permite identificar el cumplimiento, al igual que las brechas en la implementación de la política.

Como resultado del ejercicio del autodiagnóstico, en la Figura 1 se evidencia un puntaje obtenido de 95,5 en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, lo cual demuestra un alto nivel de implementación y madurez de esta política, así como su contribución significativa al logro de los objetivos institucionales. Este resultado refleja la consolidación de prácticas claras y efectivas en materia de planificación, el desarrollo y la retención del personal, fortaleciendo así la competitividad y la sostenibilidad organizacional de la Superintendencia Nacional de Salud.

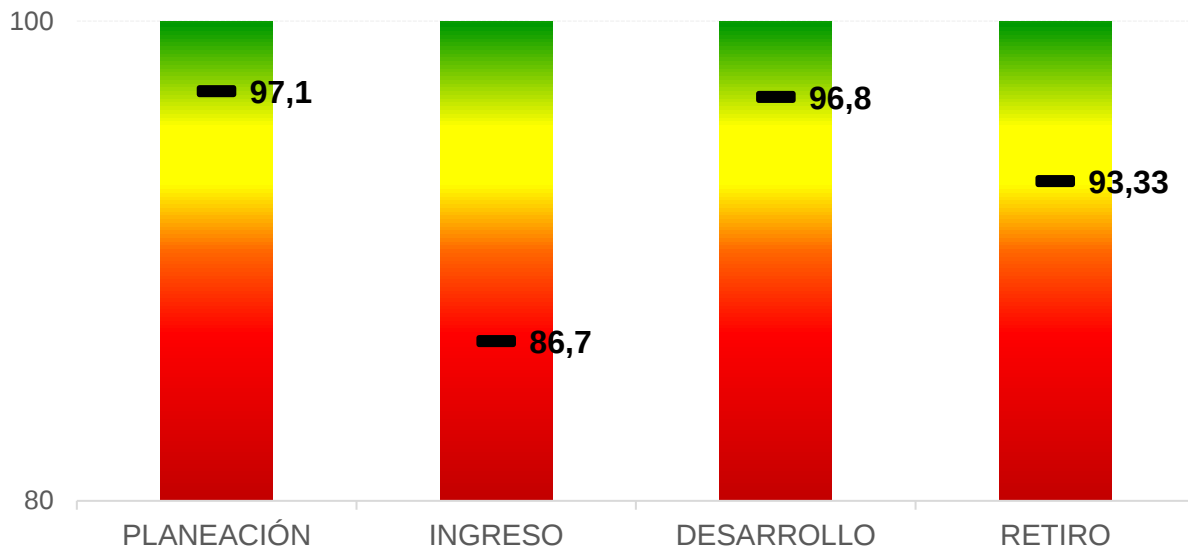
Figura 1 Resultado autodiagnóstico de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano



Nota: La figura muestra los resultados de la Matriz Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la vigencia 2025. Fuente: Dirección de Talento Humano (2025).

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

Figura 2 Resultado autodiagnóstico por componente de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano

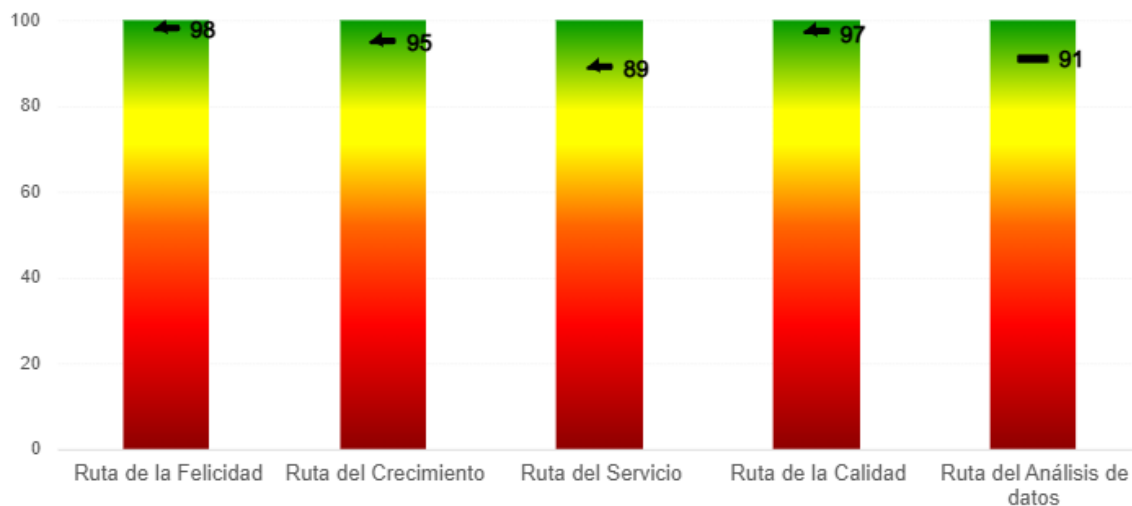


Nota: La figura muestra los resultados de la Matriz Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la vigencia 2025. Fuente: Dirección de Talento Humano (2025).

Respecto a la calificación por rutas de creación de valor, la Figura 3 refleja un desempeño global positivo en las rutas estratégicas, destacando la ruta de la felicidad con 98 puntos, y la ruta de la calidad con 97 puntos como las más sólidas. Lo que indica una alta efectividad en la gestión del bienestar y la excelencia. La ruta del crecimiento con 95 puntos también muestra un nivel sobresaliente, observando avances en el desarrollo organizacional. Sin embargo, la ruta del servicio con 89 puntos presenta el puntaje más bajo, situándose en la zona amarilla, lo que sugiere oportunidades de mejora. Por su parte, la ruta de análisis de datos mantiene un buen nivel.

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

Figura 3 Resultado autodiagnóstico por Rutas de creación de valor de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano



Nota: La figura muestra los resultados de la Matriz Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la vigencia 2025. Fuente: Dirección de Talento Humano (2025).

Matriz DOFA

A través de la Tabla 1 se identificaron las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, como se evidencia a continuación:

Tabla 1 Matriz DOFA – Proceso Gestión Estratégica de Personas

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

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

FORTALEZAS	DEBILIDADES
	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.	Falta de compromiso de los funcionarios en la participación en los eventos de capacitación
Oportuno reporte de condiciones de salud y trabajo por parte de los servidores públicos.	Falta de objetividad por parte de los líderes de los procesos para designar a los funcionarios que participaran 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.	En las actividades de carácter deportivo que hacen parte del plan de bienestar se presentan en los servidores públicos lesiones por falta de autocuidado.

	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 cumplimiento de las funciones de la Dirección.	Ausencia de un sistema de medición para valoración de competencias tanto para los gerentes públicos y demás personas vinculadas a la planta de personal.
Recursos financieros asignados mediante proyecto de inversión para la ejecución de los diferentes planes que lidera la dirección de talento humano.	Falta de un sistema de información integral.
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).	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 la evaluación de impacto de las capacitaciones que hacen parte del PIC.	Entrega de novedades de parte de las áreas y funcionarios 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.
Alta satisfacción e impacto de las actividades ejecutadas en el plan de bienestar e incentivos, por parte de las personas participantes	Se cuenta con un aplicativo para el procedimiento de nómina que no tiene todas las funcionalidades requeridas.
Integración de las actividades a través de los diferentes planes que lidera la Dirección de Talento Humano.	

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

FORTALEZAS	DEBILIDADES
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.	

Nota: Información analizada por la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud (2025).

Encuesta de percepción e impacto del Plan Estratégico de Talento Humano

Adicionalmente, para la elaboración del diagnóstico se consideraron los resultados de la encuesta de percepción impacto sobre las actividades desarrolladas en el Plan Estratégico de Talento Humano 2025.

La encuesta fue diligenciada por 101 funcionarios, de las cuales el 59 % corresponden a mujeres y el 41 % hombres.

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

La participación por nivel de empleo se distribuyó así:

- Directivo: 1
- Asesor: 1
- Profesional: 93
- Técnico: 4
- Asistencial: 2

Las preguntas ofrecían las siguientes opciones de respuesta: De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, además de preguntas abiertas.

Los resultados obtenidos se presentan en la Tabla 2:

Tabla 2 Resultados de encuesta de percepción e impacto del Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2025

PREGUNTA	ANÁLISIS
¿Considera que los contenidos impartidos en las capacitaciones en las cuales participó fueron aplicados en el ejercicio de sus funciones y contribuyeron al logro de las metas en su dependencia?	En una muestra de 101 participantes, 75 manifestaron estar de acuerdo en que los contenidos de las capacitaciones se aplicaron en sus funciones y contribuyeron al logro de las metas; 22 se ubicaron en una posición neutral y 4 expresaron desacuerdo. La percepción es mayoritariamente favorable, lo que indica un impacto positivo de las capacitaciones.
¿La capacitación le permitió identificar oportunidades de mejora en sus procesos y tuvo un impacto positivo en la calidad del cumplimiento de los compromisos laborales?	El 78% de los participantes considera que las capacitaciones contribuyeron a identificar oportunidades de mejora y tuvieron un impacto positivo en el cumplimiento de compromisos laborales. Un 19% se mantiene neutral y solo un 3% está en desacuerdo, lo que evidencia una percepción ampliamente favorable hacia la efectividad de las capacitaciones, aunque se recomienda trabajar en estrategias para involucrar a quienes no perciben un impacto claro.

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

PREGUNTA	ANÁLISIS
¿Posterior a la participación en el evento de capacitación ha cambiado su forma de desarrollar las funciones, con el objetivo de mejorar su productividad?	El 64% de los participantes considera que la capacitación influyó en la forma de desarrollar sus funciones con el objetivo de mejorar la productividad. Sin embargo, un 31% se mantiene neutral y un 5% está en desacuerdo, lo que indica que, aunque el impacto es positivo, existe un grupo significativo que no percibe cambios claros, por lo que se recomienda reforzar estrategias para asegurar la aplicación práctica de los contenidos.
¿Tiene alguna sugerencia para mejorar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026?	El funcionariado de la Superintendencia Nacional de Salud recomienda: - Incluir capacitaciones tipo diplomado, preferiblemente presenciales, que sean de alta calidad y aplicables al contexto laboral. Asimismo, es fundamental garantizar que los servidores públicos dispongan del tiempo necesario para asistir a las jornadas académicas, ya que en muchas ocasiones la urgencia de cumplir con las obligaciones laborales dificulta el cumplimiento de las responsabilidades académicas. - Personalizar las capacitaciones según las necesidades específicas de cada dependencia y el nivel de conocimiento de los participantes. Esta adaptación permitirá que los contenidos sean más pertinentes y efectivos, asegurando un mayor impacto en el desempeño laboral. - Se recomienda continuar fortaleciendo el uso de herramientas digitales y tecnológicas que impulsen el desarrollo del Servidor 4.0, promoviendo competencias orientadas a la

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

PREGUNTA	ANÁLISIS
	innovación, la productividad y la transformación digital en el sector público.
¿Las acciones desarrolladas desde la Dirección de Talento Humano para fortalecer una cultura de seguridad en la gestión del bienestar y autocuidado cumplieron con el objetivo de que cada persona se haya apropiado de su responsabilidad para identificar y mitigar riesgos?	El 69% de los participantes considera que las acciones desarrolladas por la Dirección de Talento Humano cumplieron con el objetivo de fortalecer la cultura de seguridad y autocuidado. Un 25% se mostró neutral y solo un 6% manifestó desacuerdo, lo que refleja una percepción predominantemente positiva, aunque se recomienda trabajar para reducir la neutralidad y el desacuerdo.
¿Las actividades como talleres, visitas de inspección (puestos de trabajo y espacios públicos), uso de tecnología, herramientas de inteligencia artificial, capacitaciones y pausas activas, entre otras adelantadas en la vigencia 2025, permitieron contar con entornos de trabajo seguros y saludables?	El 70% de los participantes considera que las actividades adelantadas contribuyeron a generar entornos de trabajo seguros y saludables, mientras que el 22% se mantiene neutral y el 8% está en desacuerdo. Esto refleja una percepción mayoritariamente positiva.
¿Las actividades de los programas de vigilancia epidemiológica (osteomuscular y psicosocial) implementados para monitorear la salud de los(as) funcionarios(as), tales como evaluaciones anuales de salud (exámenes médicos) y jornadas de bienestar sobre prevención de enfermedades y promoción de actividades físicas, así como tomar acciones preventivas, fueron efectivas y aportaron al cambio cultural en	El 56% de los participantes considera que las actividades de vigilancia epidemiológica fueron efectivas y aportaron al cambio cultural en seguridad y salud laboral, mientras que el 33% se mantiene neutral y el 11% está en desacuerdo. Esto indica una percepción mayoritariamente positiva, aunque con un nivel significativo de neutralidad que sugiere la necesidad de fortalecer la comunicación y el impacto de estas acciones.

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

PREGUNTA	ANÁLISIS
materia de seguridad y salud en el trabajo?	
¿Con base en la gestión del componente Seguridad y Salud en el Trabajo durante la vigencia 2025, qué programas y/o actividades consideraría importante que se desarrollen durante el año 2026?	El funcionariado de la Superintendencia Nacional de Salud recomienda: -Incrementar las acciones orientadas a la promoción de la salud mental, mediante programas preventivos, espacios de acompañamiento y estrategias que favorezcan el bienestar emocional de los servidores públicos. Estas iniciativas deben incluir campañas de sensibilización y recursos accesibles para la gestión del estrés y el equilibrio entre la vida laboral y personal. -Implementar estrategias orientadas a la prevención del síndrome de burnout, mediante programas de gestión del estrés, equilibrio entre la vida laboral y personal, pausas activas, acompañamiento psicológico y campañas de sensibilización sobre la importancia del autocuidado. Estas acciones contribuirán a reducir el agotamiento físico y emocional, mejorando el bienestar y la productividad de los servidores públicos.
¿Las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos en las cuales participó, contribuyeron al mejoramiento de su bienestar laboral y personal?	El 67% de los participantes considera que las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos contribuyeron al mejoramiento de su bienestar laboral y personal, mientras que el 28% se mantiene neutral y el 5% está en desacuerdo.
¿Las actividades ejecutadas del Plan de Bienestar e Incentivos aportaron al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así	El 69% de los participantes considera que las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos contribuyeron al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así como al mejoramiento del

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

PREGUNTA	ANÁLISIS
como al mejoramiento del clima laboral y la calidad de vida del funcionariado y su grupo familiar?	clima laboral y la calidad de vida. Un 22% se mantiene neutral y un 9% está en desacuerdo, lo que indica una percepción positiva mayoritaria.
¿Las actividades del Plan de Bienestar cumplieron con el objetivo de fortalecer la comunicación, la integración, el trabajo en equipo y el ambiente laboral sano, como pilares de calidad de vida?	El 63% de los participantes considera que las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos contribuyeron al equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así como al mejoramiento del clima laboral y la calidad de vida. Un 29% se mantiene neutral y un 8% está en desacuerdo.
¿Considera que los instrumentos utilizados para la evaluación del desempeño laboral permitieron cumplir con los lineamientos establecidos en el Sistema de Evaluación del desempeño?	El 79% de los participantes opinan que los instrumentos utilizados para la evaluación del desempeño laboral permitieron cumplir con los lineamientos establecidos, el 14% se mostró neutral y el 7% en desacuerdo, lo que refleja una percepción muy positiva.
¿Las capacitaciones y asesorías brindadas desde la Dirección de Talento Humano durante las diferentes etapas (Concertación, seguimiento y evaluación) de la Evaluación de Desempeño contribuyeron al cumplimiento de los lineamientos y tiempos establecidos en este proceso?	El 82% de los participantes considera que las capacitaciones y asesorías contribuyeron al cumplimiento de los lineamientos y tiempos establecidos en la Evaluación de Desempeño, mientras que el 12% se mantiene neutral y el 6% está en desacuerdo. Esto refleja una percepción altamente positiva sobre el apoyo brindado en este proceso.
¿La campaña realizada desde la Dirección de Talento, sobre la actualización de la información en el SIGEP, ¿contribuyó a que realizara este trámite en los tiempos establecidos por la normativa vigente?	El 61% de los participantes considera que la campaña contribuyó a realizar el trámite en los tiempos establecidos, mientras que el 38% se mantiene neutral y solo el 1% está en desacuerdo. Esto refleja una percepción positiva mayoritaria, aunque con un nivel alto de

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

PREGUNTA	ANÁLISIS
	neutralidad que sugiere la necesidad de fortalecer la comunicación y seguimiento de estas acciones.
¿Considera usted que las actividades desarrolladas en la implementación de los lineamientos de la política de equidad de género, diversidad e inclusión de la entidad han contribuido a propiciar un ambiente laboral en el que las personas son conscientes del valor de la diversidad y la no discriminación?	El 63% de los participantes considera que las actividades relacionadas con la política de equidad, diversidad e inclusión han contribuido a generar un ambiente laboral consciente del valor de la diversidad y la no discriminación. Un 34% se mantiene neutral y solo un 3% está en desacuerdo, lo que refleja una percepción positiva mayoritaria, aunque se recomienda fortalecer la sensibilización para reducir la neutralidad.
¿Percibe que, a lo largo del año, la comunicación interna y externa de la entidad ha sido clara, incluyente y no discriminatoria?	El 73% de los participantes percibe que la comunicación interna y externa de la entidad ha sido clara, incluyente y no discriminatoria, mientras que el 23% se mantiene neutral y el 4% está en desacuerdo. Esto refleja una percepción positiva mayoritaria, aunque se recomienda fortalecer la comunicación para reducir la neutralidad.
¿Considera que las actividades desarrolladas desde el Código de integridad durante la presente vigencia generaron un impacto positivo en su desempeño laboral y personal?	El 70% de los participantes está de acuerdo en que las actividades del Código de Integridad generaron un impacto positivo en su desempeño laboral y personal, el 28% se mantiene neutral y el 2% está en desacuerdo, lo que muestra una percepción mayoritariamente positiva.
¿Cree usted que la sensibilización desarrollada sobre el Manual para la Gestión del conflicto de interés brindó herramientas de manera adecuada con respecto a la	El 64% de los participantes está de acuerdo en que la sensibilización sobre el Manual para la Gestión del Conflicto de Interés brindó herramientas adecuadas para la identificación y manejo del conflicto; el 33% se mantiene neutral y el 3% está en desacuerdo.

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

PREGUNTA	ANÁLISIS
identificación y adecuado manejo de un conflicto de interés?	
¿Considera que la estrategia de comunicación que implemento la Entidad para promover el Código de Integridad y el Manual del Conflicto de Intereses fue idónea y cumplió con el objetivo de ser interiorizada por parte del funcionariado?	El 68% de los participantes consideran que la estrategia de comunicación fue idónea y cumplió con el objetivo de ser interiorizada, mientras que el 28% se mantiene neutral y el 4% está en desacuerdo. Esto refleja una percepción positiva mayoritaria, aunque se recomienda reforzar las acciones para reducir la neutralidad.
¿Con base en la gestión del componente de Integridad de la vigencia 2025 que programas y/o actividades consideraría importante que se desarrollen durante el año 2026?	El funcionariado de la Superintendencia Nacional de Salud recomienda: -Realizar la “Semana de la Integridad” como una estrategia institucional para fortalecer la cultura ética y los valores organizacionales. Esta iniciativa puede incluir actividades pedagógicas, talleres, conferencias y campañas de sensibilización que promuevan la transparencia, la responsabilidad y el compromiso con el Código de Integridad. -Crear más actividades dirigidas al funcionariado que sean dinámicas, participativas e innovadoras, con el fin de fomentar la integración, el trabajo en equipo y el bienestar laboral. Estas actividades pueden incluir talleres interactivos, retos colaborativos y espacios recreativos que promuevan la motivación y el sentido de pertenencia. -Fortalecer la divulgación y las actividades relacionadas con el componente de integridad, asegurando que estas se realicen de manera presencial para promover la participación y el compromiso de los servidores públicos. Esta

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

PREGUNTA	ANÁLISIS
	estrategia permitirá reforzar la cultura ética y la apropiación de los valores institucionales.

Nota: Información analizada por la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud (2025).

El análisis de los resultados de la encuesta sobre el impacto del Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia 2025, en la que participaron 101 funcionarios/as, evidencia una percepción mayoritariamente positiva frente a las acciones desarrolladas por la Dirección de Talento Humano y los programas institucionales. Los niveles de acuerdo se ubican entre el 56% y el 82%, destacando la efectividad de las capacitaciones, el fortalecimiento de la cultura de seguridad y autocuidado, la promoción del bienestar laboral y personal, y la implementación de políticas de equidad e inclusión.

Aunque la mayoría de los participantes valoran favorablemente estas iniciativas, se observa un porcentaje significativo de respuestas neutrales (19% a 38%) y un nivel bajo de desacuerdo (1% a 11%). Esto indica oportunidades para mejorar la comunicación, la pertinencia y la participación en las actividades, aspectos que deben ser fortalecidos en la vigencia 2026.

Índice de desempeño - FURAG

El Departamento Administrativo de la Función Pública realiza anualmente la medición del desempeño institucional de las entidades públicas a través del Formulario Único de Reporte y Avance de la Gestión - FURAG). Con esta herramienta en línea recopila información para evaluar y monitorear la gestión y el avance en la implementación de políticas públicas, de acuerdo con los criterios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, los resultados le permiten a la

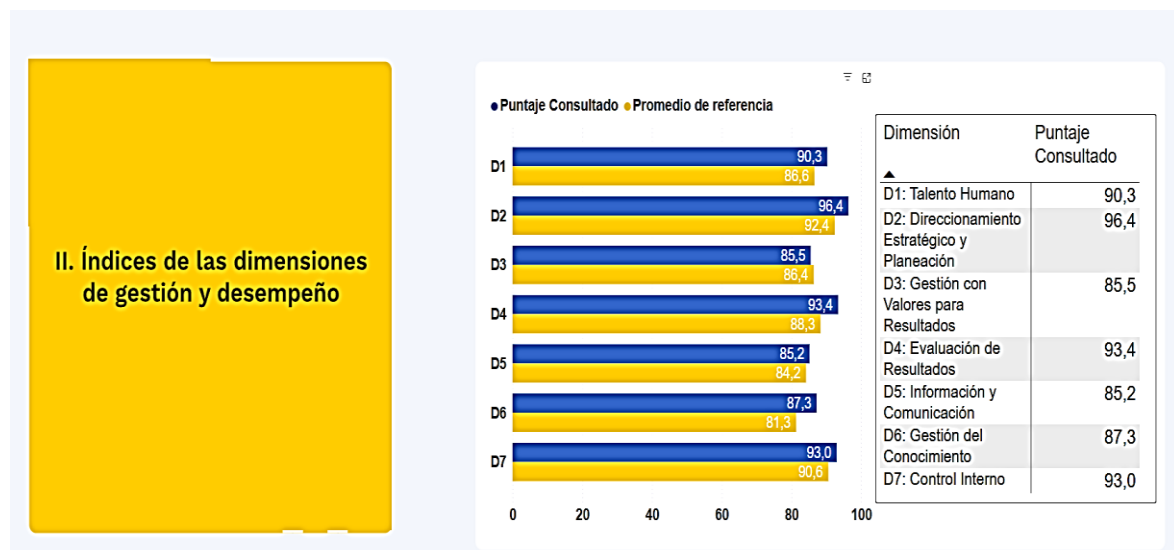
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

entidad identificar las fortalezas y debilidades para la toma de decisiones y realizar su planeación estratégica.

Los resultados del FURAG para la dimensión de Talento Humano y sus dos (2) políticas, en el 2024 se presentan en las Figuras 4 y 5.

La Figura 4 evidencia que la dimensión de Talento Humano presento un puntaje de 90,3, posicionándose en un alto nivel dentro de la escala de evaluación. Este resultado indica que la gestión del talento humano en la entidad presenta prácticas sólidas y efectivas, especialmente en aspectos relacionados con la planificación, desarrollo y retención del personal, contribuyendo de manera significativa al fortalecimiento institucional.

Figura 4 Resultados FURAG 2024 por dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG



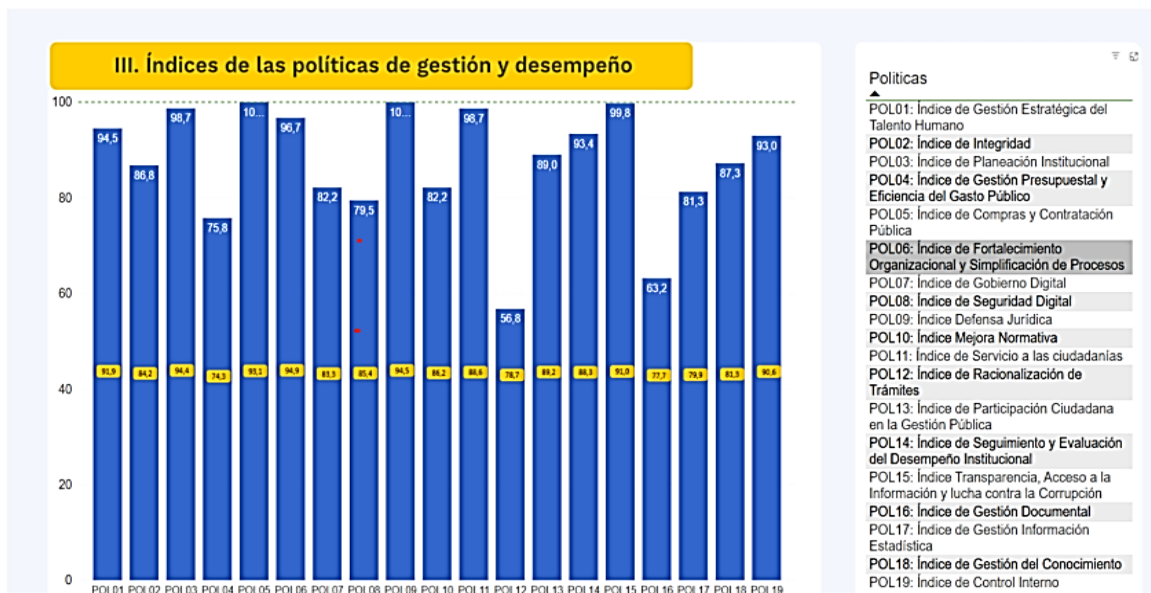
Nota: La figura muestra los resultados publicados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (2024).

En cuanto a los índices de las políticas de gestión y desempeño de la vigencia 2024, la Figura 5 muestra que el Índice de Gestión Estratégica del Talento

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

Humano alcanzó 94,5 puntos, mientras que el Índice de Integridad obtuvo 86,8 puntos, ambos sobre una escala de 0 a 100. Estos resultados reflejan que la política de talento humano presenta un desempeño sobresaliente, superando ampliamente el promedio de referencia y consolidando prácticas efectivas para la planificación, desarrollo y retención del personal. Igualmente, la política de integridad presenta un nivel adecuado de desempeño.

Figura 5 Resultados FURAG 2024 por política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG



Nota: La figura muestra los resultados publicados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (2024).

De acuerdo con los resultados del Índice de Medición y Desempeño del FURAG de la vigencia 2024, se identificaron las siguientes brechas en la Dirección de Talento Humano relacionadas con las políticas de gestión estratégica del talento humano e integridad.

Con relación a la política de Gestión estratégica de talento humano, se identificaron brechas relacionadas con impartir temáticas adicionales en los ejes

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

de gestión del conocimiento, eje de valor público los cuales hacen parte del Plan Institucional de Capacitación y realizar un seguimiento oportuno a los acuerdos de gestión suscritos por los gerentes públicos.

En cuanto a la implementación de la política de integridad fueron identificadas brechas relacionadas con la identificación, documentación y sistematización de buenas prácticas, lecciones aprendidas; evaluación del avance de la política en relación con otras entidades, entre otras.

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.

4. Estrategias

4.1 Estrategia para la gestión de la cultura organizacional

Adelantar acciones encaminadas a fortalecer los principios y valores para alcanzar una cultura sustentada en valores que permitan apropiar todo lo relacionado con integridad y el conflicto de intereses con el fin de impactar en el mejor desempeño y motivación de los servidores públicos y que permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales.

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

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

- 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

4.2 Estrategia para la gestión de la planificación y analítica

La Gestión de la Planificación y Analítica permite a la entidad conocer con analítica de datos, cuántos servidores públicos deben ser, qué características deben tener, la consolidación de equipos de trabajo que estén a la altura de los retos propios de la SNS en su función de Inspección, Vigilancia y Control.

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 llevará a cabo la siguiente actividad:

- Actualizar la caracterización de los grupos de valor internos de la entidad.

Este proceso permite que la Superintendencia Nacional de Salud - SNS identifique los colaboradores, así como de los grupos de valor con los cuales interactúan.

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

Este ejercicio de caracterización es una apuesta por la construcción de confianza pública, entendida como una forma de relacionamiento entre los diferentes actores de la entidad y que busca equilibrar las necesidades y expectativas frente a las responsabilidades que tenemos como servidores públicos.

Todo lo anterior en cumplimiento de la política pública de estado abierto, cuyo modelo de gobernanza busca una administración pública más transparente, participativa y colaborativa.

En este sentido, la adopción del enfoque de Estado abierto exige a la SNS saber y conocer quiénes son sus grupos de valor, cuáles son sus particularidades y qué necesitan para que puedan acceder, usar y disfrutar de los bienes y servicios de la entidad, buscando con ello la garantizar sus derechos, así como la interacción con las entidades para acceder a información, efectuar trámites, ejercer el control social, pedir cuentas o incidir en el ciclo de la gestión pública mediante la participación ciudadana.

- Diligenciar en la base de la planta de empleos, la información correspondiente a los requisitos de formación y experiencia del manual específico de funciones y competencias laborales de cada uno de los empleos que conforman esta planta de personal.

El proceso de actualización del manual específico de funciones y competencias laborales de la entidad supone un esfuerzo mancomunado de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, 1083 de 2015 y de lo dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Particularmente, el enfoque de actualización estará dirigido a verificar el cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 122 de la Constitución Política de

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

Colombia y el artículo 2.2.2.4.9 del Decreto 1083 de 2015, relacionado con los Núcleos Básicos de Conocimiento – NBC, entendido este como la agrupación de disciplinas académicas o profesiones según la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), a cargo del Ministerio de Educación Nacional.

4.3 Estrategia para la gestión del Empleo

Este componente incorpora las prácticas dirigidas a la administración de personal dentro de la entidad. Gestiona, entre otros, el reclutamiento, selección, vinculación y desvinculación.

La gestión del empleo público en Colombia se regula principalmente por la Constitución Política (Art. 122 a 131); la Ley 909 de 2004 (regula el empleo público y la carrera administrativa); el Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública). De igual forma, por los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, los Decretos 2400 de 1968, 2489 de 2006 y la Leyes 581 de 2000 y 489 de 1998 (establecen requisitos, sistemas de nomenclatura, clasificación, y procesos de selección y evaluación), entre otros.

A nivel interno el marco normativo que regula el empleo público dentro de la SNS comprende, particularmente los Decretos 775 de 2005, 1080 de 2021, 2463 de 2013 y 1081 de 2021, entre otros.

Todo lo anterior en directa armonía con los principios de mérito, igualdad y transparencia que rigen la función pública.

El componente Gestión del Empleo que hace parte del Modelo Integral de Gestión de Personas de la Superintendencia Nacional de Salud, representa un factor clave para el fortalecimiento y creación de valor público y el proceso Integral de Gestión

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

de Talento Humano. Para ello, se establecen las siguientes estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los (as) funcionarios (as) con el fin de alcanzar las metas establecidas en la Entidad, las cuales se definen a continuación:

Caracterización 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, conforme a lo relacionado en la Tabla 3.

Tabla 3 Distribución planta de empleos por nivel jerárquico

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

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

Nota: Datos generados por el Grupo para la Gestión del Empleo Público de la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud (2025).

De acuerdo con la Ley 581 de 2000 modificada por la Ley 2424 de 2024 y reglamentada por el Decreto 859 de 2025, se disponen los lineamientos a seguir para la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios (máximo nivel decisorio y otros niveles de decisión) del sector público, denominando dicha participación como Ley de Cuota. En atención a ello, y para el caso de las entidades públicas que pertenecen a la rama ejecutiva del orden nacional como lo es la Superintendencia Nacional de Salud, aplica el contenido dispuesto en el Decreto 859 de 2025, vigente a partir del 01 de agosto de 2025, detallando las cifras que se relacionan en la Tabla 4.

Tabla 4 Distribución planta de empleos directivos por nivel de decisión

NIVEL DE DECISIÓN	TOTAL	%
Máximo nivel de decisión	1	100%
Otros niveles de decisión	42	100%
Total	43	100%

Nota: Datos generados por el Grupo para la Gestión del Empleo Público de la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud (2025).

La distribución de los empleos provistos, en vacancia definitiva y temporal por nivel jerárquico, con corte al 31 de diciembre de 2025, se presentan en la Tabla 5

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

Tabla 5 Distribución de empleos provistos y en vacancia por nivel jerárquico

NIVEL	PROVISTO	PROVISTO EN ENCARGO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	VACANTE LNR	TOTAL GENERAL
Directivo	25	18	-	-	-	43
Asesor	28	-	-	-	10	38
Profesional	876	15	116	10	2	1019
Técnico	59	14	6	1	0	80
Asistencial	90	1	11	3	0	105
Total General	1078	48	133	14	12	1.285

Nota: Datos generados por el Grupo para la Gestión del Empleo Público de la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud (2025).

De acuerdo con lo anterior, vale la pena indicar que la Superintendencia Nacional de Salud cuenta con dos (2) estructuras de planta de personal de acuerdo con lo dispuesto por el Decreto **2463 de 2013** modificado por el **Decreto 1081 de 2021**. La primera, una planta ESTRUCTURAL de personal conformada por los cargos que corresponden al Despacho del Superintendente Nacional de Salud y de los Superintendentes Delegados incluyendo cargos del nivel Directivo, Asesor, Profesional, Técnicos y Asistencial; la segunda, una planta GLOBAL de personal que comprende cargos del nivel: Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial.

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, en Concepto No.041531 de 2024, indica que las plantas estructurales corresponden a la relación detallada de empleos que formalmente son asignados a una unidad o dependencia en la entidad, con el propósito de detallar empleos y perfiles

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

requeridos en las dependencias, estos empleos implican confianza y tienen asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo y están al servicio directo e inmediato de los despachos a los cuales están adscritos con el fin de guardar concordancia con las normas de carrera administrativa. Cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos, implica una modificación al manual de funciones. En consecuencia, habrá un solo perfil de empleo por cada cargo adscrito a una dependencia específica.

Así mismo, el DAFP define a las plantas globales de personal como la relación de empleos identificados y ordenados de acuerdo con el sistema de clasificación, nomenclatura y remuneración que le corresponda a la entidad. Estos empleos no se encuentran adscritos a un despacho determinado y pueden ser reubicados en cualquier momento, flexibilizando de esta forma la administración del recurso humano al permitir la movilidad del personal de un área afín a otra, la conformación de grupos de trabajo, permanentes o transitorios conformados con personal interdisciplinario, donde la Administración estaría revestida de la autoridad necesaria para efectuar la distribución de los cargos que conforman su planta de personal en sus diferentes dependencias y, consecuentemente, pueda efectuar las reubicaciones que le permitan atender las necesidades del servicio y cumplir de manera más eficiente con las funciones asignadas.

De forma tal que las plantas globales constituyen una modalidad de manejo del recurso humano en la administración pública que propende la modernización de ésta y la eficaz prestación del servicio público, además de constituir un desarrollo práctico de los principios constitucionales de eficacia, celeridad y economía, como medio para alcanzar los objetivos del Estado social de derecho.

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

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 previsión de Talento Humano, que se describe en el numeral correspondiente a dicho plan.

A través de esta estrategia el proceso de Gestión del Talento Humano continuará realizando las acciones necesarias que derivan en procesos de ingreso transparentes, legales y efectivos, que permiten 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, todo alineado con la normativa vigente y los procedimientos internos de la Entidad.

La Superintendencia Nacional de Salud garantiza el cumplimiento de los principios de igualdad, imparcialidad, transparencia y mérito, principios que enmarcan 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.

Provisión empleos segundo semestre 2025

A continuación, en la Tabla 6, se presenta el resumen de provisión de empleos surtido en el segundo semestre de 2025, particularmente en lo que se refiere a los empleos ocupados en titularidad en periodo de prueba como resultado del concurso de méritos realizado, con fecha de corte a 31 de diciembre de 2025.

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

Tabla 6 Empleos provistos en periodo de prueba. Fecha de Corte 31 de diciembre de 2025.

FORMA DE PROVISIÓN	TOTAL
Periodo de prueba Concurso de méritos	823

Nota: Datos generados por el Grupo para la Gestión del Empleo Público de la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud (2025).

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

Movilidad de personal

Las condiciones de flexibilidad de la planta global y estructural en la entidad permiten que los funcionarios 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 figuras jurídicas legalmente establecidas:

- **Reubicación (Movilidad de personal):** Consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo y las necesidades del servicio.
- **Traslado y/o permuta (Movilidad de personal):** Se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. Los traslados o permutas podrán hacerse dentro de la misma entidad o

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

de un organismo a otro. El traslado se podrá hacer por necesidades del servicio, siempre que ello no implique condiciones menos favorables para el empleado.

- **Comisión de servicios (Movilidad de personal - Situación administrativa):** Figura transitoria que permite ejercer funciones temporalmente en un lugar distinto a la sede habitual, cuando se otorga constituye un deber del empleado y no una forma de provisión de cargos, dando derecho a remuneración, viáticos y tiempo de servicio activo, y requiriendo un informe al regreso, así mismo no crea una vacante en el puesto original del funcionario.
- **Encargo (Movilidad de personal - Situación administrativa):** Mecanismo que permite proveer temporalmente empleos vacantes (por ausencia temporal o definitiva del titular) a servidores públicos de carrera y empleados de libre nombramiento y remoción que cumplan con los requisitos del cargo, permitiéndoles asumir funciones propias o adicionales, sin interrumpir su tiempo de servicio ni derechos de carrera, siendo una figura transitoria que se usa mientras se surte un proceso de selección definitivo

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.

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

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:

- 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.

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

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 uso de lista de elegibles del concurso de méritos en las modalidades abierto y ascenso.

De los 1096 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 restantes al momento del cierre del proceso no tenían definida su ubicación, sin embargo, estos fueron registrados en la plataforma SIMO para ser provistos mediante lista de elegibles en la vigencia del 2025.

Fundamento Normativo

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.

De acuerdo con el artículo 17 de la Ley 909 en mención, se concibe la provisión del empleo público, como una gestión orientada a resultados, modificando y homogenizando diversos procesos, entre ellos, la incorporación del talento humano a partir de una planeación estratégica.

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.

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

En línea con lo anterior, igualmente el Capítulo 2 y 3, del Decreto 1083 de 2015 define lo relacionado con las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, dentro del cual y en la dimensión que aborda el Talento Humano se enfatiza, entre otros, por la garantía del principio del mérito dentro de la provisión de empleos de carrera administrativa en la planta de personal.

La estrategia para la vigencia 2026 del plan de vacantes es continuar con la provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva haciendo uso de las listas de elegibles, producto del concurso de méritos abierto, con el fin de vincular el personal idóneo requerido para lograr una gestión más eficiente y oportuna y el cumplimiento de la misión.

Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva

En la Tabla 7 se observan los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva a 31 de diciembre de 2025 por nivel jerárquico

Tabla 7 Empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva

CARGO	NÚMERO DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA EN VACANCIA DEFINITIVA
Profesional	319
Técnico	39
Asistencial	31
Total	389

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

Nota: Datos generados por el Grupo para la Gestión del Empleo Público de la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud (2025).

En la Tabla 8 se presentan los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, distribuidos por dependencia de la siguiente manera:

Tabla 8 Distribución empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva por dependencia

DEPENDENCIA	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TÉCNICO	NIVEL ASISTENCIAL	TOTAL
1.1. Oficina Asesora de Comunicaciones Estratégicas e Imagen Institucional	3	1		4
1.2. Oficina Asesora De Planeación	8	1		9
1.3. Oficina de Liquidaciones	10	1		11
1.4. Oficina de Control Interno	5			5
2. Dirección de Innovación y Desarrollo	4			4
2.1. Subdirección de metodologías e Instrumentos de Supervisión	7	1		8
2.2. Subdirección de Analítica	2	1		3
2.3. Subdirección de Tecnologías de la Información	13	5		18
3. Dirección Jurídica	4	2		6

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

DEPENDENCIA	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TÉCNICO	NIVEL ASISTENCIAL	TOTAL
3.1. Subdirección de Defensa Jurídica	21	2	1	24
3.2. Subdirección de Recursos Jurídicos	3			3
4. Despacho del Superintendente Delegado para la Protección al Usuario	2			2
4.1. Dirección de Inspección Vigilancia para la Protección al Usuario	10	1	1	12
4.2. Dirección de Servicio al Ciudadano y Promoción de la Participación Ciudadana	8			8
5. Despacho del Superintendente Delegado para Entidades de Aseguramiento en Salud	4			4
5.1. Dirección de Inspección y Vigilancia para Entidades de Aseguramiento en Salud	10			10
5.2. Dirección de Medidas Especiales para Entidades promotoras de Salud y Entidades Adaptadas	5			5
6. Despacho del Superintendente Delegado	3			3

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

DEPENDENCIA	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TÉCNICO	NIVEL ASISTENCIAL	TOTAL
para Prestadores de Servicios de Salud				
6.1. Dirección de Inspección y Vigilancia para Prestadores de Servicios de Salud	14		1	15
6.2. Dirección de Medidas Especiales para Prestadores de Servicios de Salud	5			5
7. Despacho del Superintendente Delegado para Entidades Territoriales y Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud	12	1		13
7.1.1. Dirección Regional Andina	4			4
7.1.2. Dirección Regional Caribe	9			9
7.1.3. Dirección Regional Choco	6			6
7.1.4. Dirección Regional Nororiental	8	1		9
7.1.5. Dirección Regional Norte	21		1	22

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

DEPENDENCIA	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TÉCNICO	NIVEL ASISTENCIAL	TOTAL
7.1.6. Dirección Regional Occidental	14			14
7.1.7. Dirección Regional Orinoquia	12	1	1	14
7.1.8. Dirección Regional Sur	9	1		10
7.2. Dirección de Inspección y Vigilancia para Generadores, Recaudadores y administradores de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud	4	1		5
8. Despacho del Superintendente Delegado para Operadores Logísticos de Tecnologías en Salud y Gestores Farmacéuticos	6			6
9. Despacho del Superintendente Delegado para Investigaciones Administrativas	2	1	1	4
9.1. Dirección de Investigaciones Para Entidades de Aseguramiento en Salud	11		1	12
9.2. Dirección de Investigaciones para	4			4

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

DEPENDENCIA	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TÉCNICO	NIVEL ASISTENCIAL	TOTAL
Prestadores de Servicios de Salud				
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	4			4
10. Despacho del Superintendente Delegado para la Función Jurisdiccional y de Conciliación	2			2
10.1. Dirección de Procesos Jurisdiccionales	8	1	2	11
10.2. Dirección de Conciliación	3	2	1	6
11. Secretaria General				0
11.1. Dirección de Talento Humano	10	1	3	14
11.2. Dirección Financiera	11	4	4	19
11.3. Dirección Administrativa	6	6	14	26

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

DEPENDENCIA	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TÉCNICO	NIVEL ASISTENCIAL	TOTAL
11.4. Dirección de Contratación	9	4		13
11.5. Oficina de Control Disciplinario Interno	3			3
Total	319	39	31	389

Nota: Datos generados por el Grupo para la Gestión del Empleo Público de la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud (2025).

Presupuesto

La Dirección de Talento Humano realiza 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 vigente.

Para la vigencia 2026, la Superintendencia Nacional de Salud continuará el proceso de vinculación de las personas haciendo uso de la lista de elegibles, producto del concurso de méritos realizado con la Comisión Nacional del Servicio Civil en los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva.

Las actividades por realizar son:

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

1. Provisión de empleos de carrera administrativa haciendo uso de la lista de elegibles del concurso de méritos.

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 anticipar y planificar las necesidades futuras de personal en la SNS, así mismo 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.

Objetivo general

Establecer las necesidades de personal en cantidad y con las competencias requeridas en las áreas, para planificar la provisión de manera oportuna, ya sea de manera temporal o definitiva, definiendo estrategias de capacitación y desarrollo para cumplir con los objetivos y metas institucionales en la vigencia 2026.

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.

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

Estrategia

Realizar las acciones para identificar las necesidades y la disponibilidad de empleos, lo que permitirá continuar con la provisión de los empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, dentro de las que se incluyen el uso de las listas de elegibles del concurso de méritos abierto y en ascenso de acuerdo con los conceptos técnicos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, según sea la situación; La provisión mediante encargo; nombramientos ordinarios, y según corresponda por medio de nombramiento en provisionalidad.

El proceso de provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción y los de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva o temporal, se realizará de la siguiente manera:

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 realizará el estudio técnico de la hoja de vida del aspirante y con el cumplimiento de requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias, posteriormente, se adelantará el proceso meritocrático a través del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, luego, se realiza la publicación de la hoja de vida en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y de la Superintendencia Nacional de Salud durante tres (3) días, si no se presenta ningún tipo de reclamación se procederá a realizar el nombramiento ordinario mediante acto administrativo.

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

Encargo de empleo de libre nombramiento y remoción

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

Empleos de Carrera Administrativa

La Superintendencia Nacional de Salud para la vigencia 2026, continuará con el proceso de provisión de los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva, ya sea haciendo uso de la lista de elegibles del concurso de méritos público abierto y de ascenso, en encargo o en provisionalidad en aquellos casos que la normativa vigente lo permita.

La Entidad adelantará el proceso de encargo de aquellos empleos que no puedan ser provistos mediante uso de lista de elegibles del concurso de méritos, o que se encuentren en vacancia temporal. Para el efecto, realizará los respectivos estudios técnicos del personal de carrera susceptible de ser encargado, de conformidad con la herramienta técnica disponible y las bases de datos con las que cuenta la Dirección de Talento Humano. Lo anterior, en cumplimiento del acto administrativo vigente en materia de encargo de la Entidad.

Nombramientos en provisionalidad

La entidad realizará nombramientos en provisionalidad en aquellos empleos que no sean susceptibles de ser provistos mediante uso de lista de elegibles en periodo de prueba o mediante la figura de encargo. Para lo cual realizará el

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

respectivo estudio técnico de la hoja de vida del aspirante para verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

No obstante, vale la pena señalar que por tratarse el 2026 de un año electoral, debemos tener en cuenta la ley de garantías, lo que suspende temporalmente todo proceso de contratación y de ingreso de persona exceptuando aquellas vinculaciones de listas de elegibles de concurso de méritos.

4.4 Estrategia para la gestión del Rendimiento

El componente de Gestión del Rendimiento tiene como objetivo armonizar 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.

En la Superintendencia Nacional de Salud, 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 entidad.

Para la implementación del componente, se definió la siguiente estrategia:

Medir el rendimiento de los servidores públicos en su puesto de trabajo y de manera general en la entidad 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 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:

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

- 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. Estrategia para la gestión del Desarrollo

El componente de Gestión del Desarrollo tiene como objetivo gestionar 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 Entidad asegura el crecimiento profesional de cada uno de sus servidores, de acuerdo con su potencial, lo que les permitirá acceder a una formación de calidad y una óptima Gestión del Conocimiento. Lo anterior, a través de la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

4.5.1. Plan Institucional de Capacitación - PIC

Objetivo General

Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la Superintendencia Nacional de Salud, contribuyendo al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, con el fin de dar cumplimiento a la misión y visión de la Entidad.

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

Objetivos específicos

- Atender las necesidades de capacitación institucional e incentivar el uso de medios alternativos de formación.
- Contribuir al mejoramiento de la capacidad de gestión de la Entidad mediante el desarrollo de destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales en los servidores públicos, promoviendo su crecimiento personal, grupal 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 e independiente, con capacidades tecnológicas para atender las demandas ciudadanas y generar confianza y respeto en los vigilados.
- Fortalecer las capacidades regionales y promover una mayor interlocución.

Alcance

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.

Marco estratégico

En el marco del Plan Estratégico Institucional, el Plan Institucional de Capacitación contribuye al objetivo estratégico: “Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud, aumentando la presencia y visibilidad territorial”, alineando las acciones con los seis ejes estratégicos definidos.

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

Asimismo, se articula con el Modelo de Integridad de Planeación y Gestión, orientado a fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo principios de integridad y legalidad, como motores de generación de resultados en la administración pública.

El PIC se formula a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual es producto de la recopilación de la información obtenida a través de la realización de doce (12) mesas de trabajo con equipos técnicos de las diferentes áreas; Una de las mesas se realizó con miembros de la Comisión de Personal de la Entidad; La realización de encuestas a todo el funcionariado; los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP y la ESAP.

De acuerdo con las necesidades identificadas a través de las diferentes fuentes, se prioriza las temáticas y se clasifican acorde a los seis (6) ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, los cuales se relacionan a continuación:

- Paz total, memoria y derechos humanos
- Territorio, vida y ambiente
- Mujeres, inclusión y diversidad
- Transformación digital y cibercultura
- Probidad, ética e identidad de lo público
- Habilidades y competencias

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

Estrategia

Realizar los eventos de capacitación identificados y priorizados en el diagnóstico de necesidades, utilizando diferentes modalidades con el fin de fortalecer las competencias del funcionariado, contribuyendo al desarrollo de los servidores públicos y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Para la implementación de la estrategia se desarrollarán actividades tales como:

- Impartir capacitaciones a los directivos de la entidad, entre los cuales se encuentran los cursos brindados por la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Subdirección de Alto Gobierno en coordinación con Función Pública; los cursos diseñados en la plataforma y aquellos que serán contratados, en lo relacionado con: Inducción y actualización; Innovación y gestión del conocimiento; 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).
- Desarrollar una estrategia de sensibilización, con mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente a través de correo electrónico, con piezas gráficas, con el fin de garantizar la participación del PIC 2026 tanto de jefes como de funcionarios (as) de la entidad.
- Gestionar eventos de capacitación con diferentes entidades públicas y privadas, tales como: el Departamento Administrativo de la Función Pública, la

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

Escuela Superior de Administración Pública, el Ministerio de Tecnologías de la Información, Ministerio de Salud y Protección Social.

- Realizar los eventos de capacitación que sean programados e impartidos por los funcionarios de las diferentes dependencias.
- Contratar aquellas temáticas que no sean gestionadas, ni impartidas por los servidores públicos de la entidad.

En la Tabla 9, se relacionan las temáticas priorizadas, clasificadas por eje temático, tipo de competencia a fortalecer que se realizarán en el 2026.

Tabla 9 Relación de eventos de capacitación a impartir en la vigencia 2026.

TEMA DE CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO DAFP	TIPO DE COMPETENCIA A FORTALECER
Herramientas de visualización de datos (Power BI)	Eje 4	Saber- Hacer
Habilidades blandas	Eje 6	Saber- Ser
Herramientas ofimáticas (Excel, Word, Power Point)	Eje 4	Saber- Hacer
Actualización normativa en salud	Eje 6	Saber - Saber
Servicio al ciudadano	Eje 6	Saber - Ser
Fundamentación Jurídica (Constitucional, Sancionatoria y Disciplinaria)	Eje 6	Saber - Saber
Inteligencia Artificial en el sector público	Eje 4	Saber- Hacer

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

TEMA DE CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO DAFP	TIPO DE COMPETENCIA A FORTALECER
Calidad	Eje 6	Saber- Hacer
Contratación pública	Eje 6	Saber - Saber
Auditoría	Eje 6	Saber- Hacer
Comunicación	Eje 6	Saber - Ser
Financiero	Eje 6	Saber- Hacer
Inspección Vigilancia y Control	Eje 6	Saber- Hacer
Derecho procesal	Eje 6	Saber- Hacer
Aseguramiento en salud	Eje 6	Saber- Hacer
Auditoria Forense	Eje 6	Saber- Hacer
Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC)	Eje 1	Saber- Hacer
Salud mental y autocuidado	Eje 6	Saber - Ser
Ergonomía y bienestar en el ambiente laboral	Eje 6	Saber- Hacer
Programación neurolingüística asociada al entorno público	Eje 5	Saber- Hacer
Ciberseguridad y protección de datos	Eje 4	Saber- Hacer

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

TEMA DE CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO DAFP	TIPO DE COMPETENCIA A FORTALECER
Acondicionamiento físico	Eje 6	Saber- Hacer
Prevención de riesgos psicosociales	Eje 6	Saber - Ser
Violencia intrafamiliar y acoso laboral	Eje 3	Saber - Ser
Integridad y valores en el servicio público	Eje 5	Saber - Ser
Violencia de género y discriminación en el ámbito laboral	Eje 3	Saber - Ser
Liderazgo femenino	Eje 3	Saber - Ser
Manejo adecuado de residuos	Eje 2	Saber- Hacer
Protección de las vidas y derechos humanos	Eje 1	Saber - Ser
El Rol de la SNS en la Garantía del Derecho a la Salud como Pilar de la Paz	Eje 1	Saber - Saber
Medidas de adaptación y mitigación del cambio climático	Eje 2	Saber- Hacer
Sensibilización sobre la gestión ambiental en la entidad	Eje 2	Saber - Ser
Gestión documental: SuperArgo	Eje 4	Saber- Hacer
Reinducción	Eje 6	Saber Ser + Saber Conocer

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

TEMA DE CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO DAFP	TIPO DE COMPETENCIA A FORTALECER
Negociación Colectiva: Marco Legal y Prácticas Efectivas	Eje 5 y 6	Saber Conocer + Saber Hacer
Transpersonalidad y Liderazgo	Eje 6	Saber - Ser
Inducción	Eje 6	Saber - Ser
Conceptos y terminología en Enfoque de Género, diferencial e interseccional	Eje 3	Saber - Saber
Conflictos de Intereses	Eje 5	Saber - Saber
Lenguaje Claro	Eje 5	Saber - Saber
Acciones Preventivas Sobre Acoso, Maltrato, Discriminación y Persecución Laboral	Eje 5	Integra los tres saberes
Bilingüismo	Eje 6	Integra los tres saberes

Nota: Información generada por el Grupo para el Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud (2025).

Responsabilidades

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

- Cumplir estrictamente con las actividades del presente Plan y la agenda adoptada por la Dirección de Talento Humano.

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

- Los (as) jefes de las Dependencias (Superintendentes delegados, directores (as), jefes de Oficina, jefes de Oficinas Asesoras y Secretaría 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.
- 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 reintroducción

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**

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

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.

Las actividades de inducción serán organizadas y ejecutadas por la Dirección de Talento Humano de esta Entidad. En todos los casos, se incluirá al menos lo siguiente:

- 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
- Gestor Documental
- Derecho de asociación sindical
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo**

Está a cargo de cada una de las dependencias, las cuales deben proporcionar al servidor público la información relacionada con su puesto de trabajo, la interacción con sus compañeros y con la Entidad, los riesgos e indicadores de su proceso, los

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

procedimientos, así como interiorizar el Código de Integridad y demás especificaciones que le permitan desempeñar sus funciones.

Este entrenamiento debe desarrollarse al inicio de su labor y estará a cargo del jefe inmediato o de la persona que éste designe, dejando constancia de dicha actividad mediante el formato PEFT37 – Entrenamiento en Puesto de Trabajo.

- **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

Cronograma de actividades

El cronograma de actividades se encuentra anexo al presente documento. Ver Anexo 1 CRONOGRAMAS PETH 2026.

4.6. Estrategia para la gestión de las Relaciones Humanas

En el componente de Relaciones Humanas se gestionan las relaciones que se establecen entre la entidad y los (as) funcionarios (as) en torno a las políticas y prácticas de personal cuando, por razones diversas, éstas adquieren una

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

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.

4.6.1. Plan de Bienestar Social e Incentivos

Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud, sus familias y animales de compañía, a través incentivos, y el desarrollo de actividades de esparcimiento, integración, cultural, deportivas y de bienestar laboral en general que promuevan un equilibrio entre la vida personal y laboral e impacten positivamente en el mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias.

Objetivos específicos

- Ejecutar actividades de bienestar laboral que proporcionen espacios recreativos, deportivos, culturales, y sociales que vinculen al funcionariado, sus familias y animales de compañía, que favorezcan e impacten positivamente su calidad de vida.
- Realizar actividades enfocadas al mejoramiento del Clima y la Cultura Organizacional de la Superintendencia Nacional de Salud.
- Desarrollar actividades enfocadas en la promoción de la Equidad de Género, Diversidad e Inclusión.

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

- Brindar a los funcionarios de la entidad, apoyo económico para cursar programas de educación formal de los niveles de pregrado y postgrado universitario.
- Otorgar reconocimiento pecuniario y no pecuniario a los mejores funcionarios de carrera administrativa de los diferentes niveles jerárquicos (Asistencial, Técnico y Profesional) de la entidad, al igual que al mejor funcionario del nivel directivo y asesor.
- Desarrollar actividades dirigidas y enfocadas a apoyar en la preparación para el retiro del servicio a las personas prepensionadas y adultas mayores de la Superintendencia Nacional de Salud.
- Desarrollar actividades enfocadas a la promoción de los valores y competencias comportamentales e integridad del funcionario (a).

Alcance

De conformidad a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 051 de 2018, serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Superintendencia Nacional de Salud, los funcionarios(as) de la Superintendencia Nacional de Salud y sus Familias; para tal efecto, se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor de la Superintendencia Nacional de Salud.

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

Diagnóstico

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Superintendencia Nacional de Salud para la vigencia 2026, ha sido formulado a partir de diferentes fuentes que se constituyen en insumos importantes, entre otros a saber:

- Encuesta de identificación de necesidades, preferencias y expectativas del funcionariado, enmarcadas en el contexto de bienestar laboral.
- Resultados de la Encuesta de Medición del Clima Laboral interno correspondiente a la vigencia 2025.
- Acuerdos laborales colectivos suscritos entre la Superintendencia Nacional de Salud y los sindicatos Sintrasupersalud, Sinsispecar y Sevipsalud.
- Lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, estructurado en cinco (5) ejes:
 - o Equilibrio psicosocial
 - o Salud mental
 - o Diversidad e inclusión
 - o Transformación digital e identidad
 - o Vocación por el servicio público
- Resultados de las encuestas de satisfacción sobre las actividades desarrolladas en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos durante la vigencia 2025.

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

Resultados de encuesta de identificación de necesidades

En la Encuesta Diagnóstica de Necesidades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos Supersalud 2026 se aplicaron 40 preguntas mediante un formulario en Microsoft Forms, en el cual participaron 412 funcionarios. A partir de los resultados obtenidos, se priorizaron las preguntas más relevantes y se realizaron los siguientes análisis cuantitativos y cualitativos en la Tabla 10.

Tabla 10 Análisis de los resultados de la Encuesta Diagnóstica de Necesidades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos Supersalud 2026

PREGUNTA	ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS
Indique la ciudad donde se encuentra ubicado su lugar de trabajo	Se recopilaron 412 respuestas de servidores públicos de la Entidad, evidenciando una marcada concentración en Bogotá D.C., que representa 369 respuestas (89,6%) del total. El 10,4% restante (43 respuestas) se distribuye entre once ciudades del país. Este resultado refleja una centralización significativa en Bogotá, mientras que las demás ciudades presentan una participación marginal, lo que confirma una distribución geográfica altamente concentrada en la capital.
B. Indique su sexo según registra su cédula de ciudadanía	Se registraron 412 respuestas, de las cuales 245 (59%) corresponden a mujeres y 167 (41%) a hombres, mientras que no se reportaron casos intersex (0%). Los datos reflejan una mayor participación femenina, con una diferencia de 18 puntos porcentuales frente a la participación masculina.
C. Estado civil - Convivencia en pareja	De las respuestas registradas sobre el estado civil de los servidores públicos, 223 personas (54%) indicaron estar casadas o en unión marital de hecho, 177 personas (43%) se declararon solteras y 12 personas (3%) reportaron otro estado civil. Los datos muestran una mayoría en convivencia de pareja, superando por 11 puntos porcentuales a quienes se identifican como solteros.

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

PREGUNTA	ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS
D. ¿Es usted padre o madre?	De 409 respuestas, 226 personas (55%) indicaron ser padres o madres, mientras que 183 personas (45%) respondieron que no. Esto evidencia una mayoría con responsabilidades parentales, superando por 10 puntos porcentuales a quienes no las tienen.
E. ¿Es usted una persona cuidadora, es decir asiste a otra persona que necesita ayuda para cuidar de sí misma?	De 412 respuestas, 117 personas indicaron ser cuidadoras, es decir, asistir a otra persona que necesita ayuda para su autocuidado, mientras que 295 personas respondieron que no. Esto evidencia que el 28% de los participantes asumen responsabilidades de cuidado hacia otras personas.
F. ¿Tiene usted animal de compañía o mascota?	De las 412 respuestas, 224 personas (54%) indicaron tener un animal de compañía o mascota, mientras que 188 personas (46%) respondieron que no. Esto refleja una ligera mayoría de participantes con mascotas, con una diferencia de 8 puntos porcentuales frente a quienes no las tienen.
G. 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 2026?	De las 412 respuestas, la opción más seleccionada fue “Vive el Mundial de Fútbol 2026 - Transmisión de algunos partidos de futbol” con 88 respuestas (21%), seguida por bolos con 55 (13%) y natación con 49 (12%). Actividades como atletismo, fútbol, ciclo paseos, baloncesto, voleibol, tenis de mesa, mini - tejo y rana presentan porcentajes menores, mientras que deportes como ajedrez y billar fueron los menos seleccionados. Esto evidencia una preferencia diversa, con mayor inclinación hacia actividades recreativas

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

PREGUNTA	ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS
H. CULTURAL. ¿Cuál de las siguientes actividades culturales le gustaría que en la medida de lo posible sea incluida en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2026?	De las 412 respuestas, la actividad cultural más seleccionada fue ingreso a eventos musicales y conciertos con 104 respuestas (25%), seguida por cine con 83 (20%), teatro con 77 (19%) y visitas a parques con 70 (17%). Otras opciones como visita a lugares de interés, encuentros deportivos, ferias y exposiciones, exposiciones de arte y muestras artesanales presentan porcentajes menores. Estos resultados reflejan una clara inclinación hacia actividades recreativas y artísticas, especialmente música, cine y teatro.
I. RESPONSABILIDAD Y CONCIENCIA 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 2026?	De las 412 respuestas, la actividad más mencionada fue caminata ecológica en áreas de interés ambiental con 229 respuestas (56%), seguida por recorridos urbanos con 67 (16%) y visitas a zoológicos con 47 (11%). Otras opciones como ciclo paseos (26), jornadas de limpieza (26) y visitas a lugares de interés ecológico (17) presentan porcentajes menores. Estos resultados reflejan una clara preferencia por actividades al aire libre y de contacto con la naturaleza, especialmente caminatas ecológicas.
J. EQUIDAD DE GÉNERO Y CORRESPONSABILIDAD. ¿Le gustaría que en la medida de lo posible, se incluya en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2026, actividades que promuevan la equidad de género y corresponsabilidad en el hogar?	Ante la pregunta sobre incluir actividades que promuevan la equidad de género y la corresponsabilidad en el hogar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para 2026, la gran mayoría de los participantes respondió afirmativamente. De un total de 412 respuestas, 340 personas (83%) indicaron que sí les gustaría incluir dichas actividades, mientras que 72 personas (17%) respondieron que no. Esto evidencia una clara preferencia por la inclusión de iniciativas relacionadas con equidad de género, lo que sugiere una alta aceptación y demanda de este tipo de acciones en la planificación futura.

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

PREGUNTA	ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS
K. INTEGRIDAD. ¿Le gustaría que, en la medida de lo posible, se incluya en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2026, actividades que promuevan los valores del código de integridad de la Entidad?	De un total de 412 respuestas, 373 personas (91%) manifestaron que sí les gustaría incluir dichas actividades, mientras que solo 39 personas (9%) respondieron negativamente. Este resultado refleja un consenso muy alto en favor de fortalecer la integridad institucional, lo que evidencia que este valor es prioritario para la mayoría de los encuestados.
L. ACTIVIDADES A REPLICAR ¿Cuáles de las siguientes actividades realizadas en la vigencia 2025, le gustaría que, en la medida de lo posible, se volvieran a realizar en la vigencia 2026?	Las actividades con mayor aceptación son: descanso compensado Semana Santa - Receso Escolar y Navidad y Fin de año con 283 registros, seguida por cierre de Gestión y aniversario Supersalud con 236 registros y cine con 217 registros. También destacan caminatas ecológicas y teatro. En contraste, las actividades con menor preferencia son: día de la Secretaría y carreras de atletismo. En general, las actividades recreativas y culturales presentan mayor demanda, mientras que las de carácter institucional o deportivo tienen menor interés, lo que indica una tendencia hacia opciones de descanso y entretenimiento.
M. De la siguiente lista, seleccione la opción que usted considera que posiblemente impedirían su participación en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos Supersalud 2026	Las principales motivaciones para participar en el Plan de Bienestar Social e Incentivos Supersalud 2026 son compartir con la familia con 237 respuestas, crecimiento personal y profesional con 230, y disfrutar los beneficios que ofrece la entidad con 224, seguidas por disminuir mis niveles de estrés y fortalecer el clima laboral. También destacan mejoramiento de mi calidad de vida e integración entre compañeros de trabajo. Esto evidencia que las motivaciones más fuertes están relacionadas con bienestar familiar, desarrollo personal y reducción del estrés.

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

PREGUNTA	ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS
N. Con relación al Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, ¿Qué otra información, experiencias, percepciones, sugerencias desea compartírnos	Se sugiere que las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos sean inclusivas para todos los funcionarios, evitando limitaciones por cupos reducidos, y que se contemple la posibilidad de vincular a las parejas en las actividades. Además, se destaca la importancia de integrar más a las familias, dado el éxito de eventos como el Día de la Familia, y se propone retomar las vacaciones recreativas dos veces al año con una duración de una semana completa. También se recomienda aprovechar mejor los beneficios de la caja de compensación, por ejemplo, ofreciendo detalles o bonos en fechas especiales como cumpleaños o día de la profesión. Asimismo, se plantea que las actividades se programen desde comienzos de año para garantizar una distribución adecuada durante toda la vigencia, incluyendo acciones orientadas al manejo del clima laboral y terapias para la tolerancia al estrés. Es fundamental considerar la participación de las regionales, que actualmente tienen acceso limitado a muchas actividades, y ampliar los cupos para que más funcionarios puedan asistir. Estas sugerencias buscan fortalecer el bienestar integral, la integración familiar y el sentido de pertenencia en la entidad.

Nota: Información analizada por el Grupo para el Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud (2025).

Resultados de medición de clima y cultura organizacional

La entidad realizó la medición del clima y la cultura organizacional finalizando el mes de noviembre a inicios de diciembre de 2025. La encuesta fue respondida por 376 funcionarios (as) de un total de 1090, correspondiendo a un 34.5%. Por ende: Los resultados a resaltar son los siguientes:

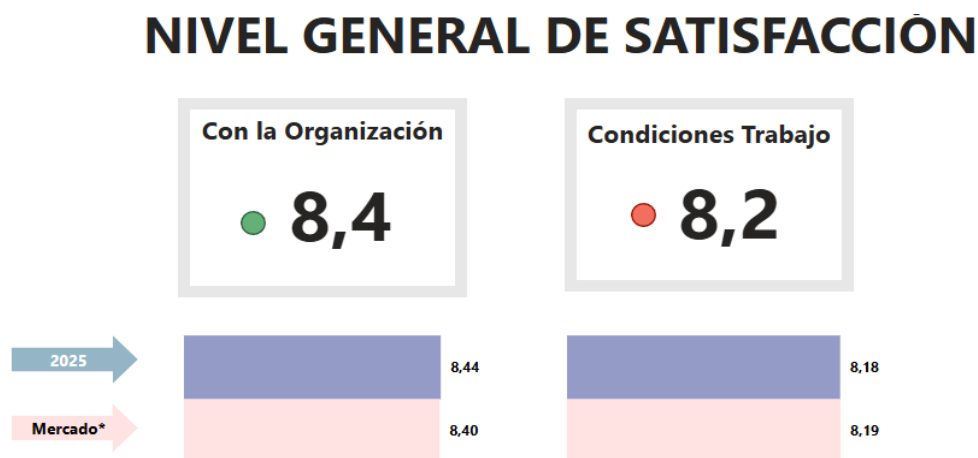
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CÓDIGO	DEFT07
	FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	VERSIÓN	1
		FECHA	31/05/2023

La Figura 6 muestra el nivel de satisfacción, el cual refleja la percepción general y espontánea que las personas tienen sobre su experiencia en la entidad.

Este indicador no se centra en aspectos específicos, sino en la impresión global que cada funcionario(a) construye a partir de su vivencia diaria.

El nivel de satisfacción con la entidad expresa ese balance emocional y subjetivo sobre cómo se sienten en la entidad, mientras que el nivel de satisfacción con las condiciones de trabajo recoge una percepción igualmente espontánea, relacionada con aspectos como el salario, la modalidad de trabajo, la ergonomía o los recursos disponibles.

Figura 6 Resultado del nivel general de satisfacción con la organización



**Mercado: Hace referencia al promedio de las organizaciones que han medido con la firma que realizó la medición.*

Nota: La figura muestra el nivel general de satisfacción en dos aspectos evaluados: Con la organización y con las condiciones trabajo. Fuente: Firma consultora We Team (2025).

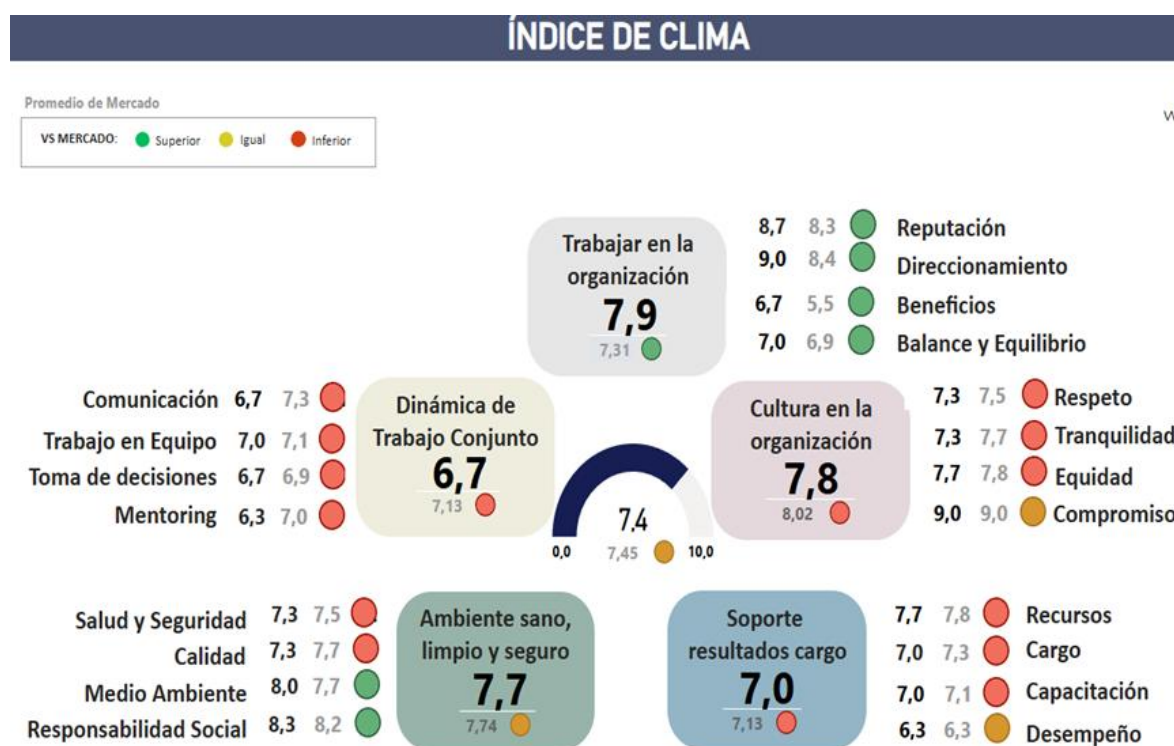
Estos resultados permiten comprender el sentir integral de las personas, combinando la valoración emocional hacia la organización con su apreciación personal sobre las condiciones laborales.

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

Por otra parte, la Figura 7 presenta los resultados del índice de clima organizacional correspondiente al año 2025.

Este índice refleja la percepción del personal sobre diversos aspectos del entorno laboral, agrupados en cinco ejes: trabajar en la organización, cultura organizacional, soporte para el desempeño, ambiente sano y seguro, y dinámica de trabajo conjunto. Los resultados permiten identificar fortalezas y áreas de mejora en la experiencia laboral dentro de la entidad.

Figura 7 Resultados del índice de clima organizacional medición 2025



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

Es importante precisar que, el índice de clima organizacional se construye a partir de las respuestas de los funcionarios(as) a preguntas agrupadas en cinco ejes, cada uno orientado a aspectos específicos del entorno laboral:

- Trabajar en la organización: Evalúa el orgullo de pertenecer, la percepción de beneficios, el balance entre vida y trabajo y la reputación institucional.
- Cultura en la organización: Evalúa el trato respetuoso, las relaciones laborales basadas en confianza, el trato justo sin discriminación, acoso o hostigamiento y el sentido de propósito y compromiso con el trabajo.
- Soporte de resultados al cargo: Evalúa la disponibilidad de recursos, la capacitación y claridad en el rol y la evaluación y reconocimiento al desempeño.
- Ambiente sano, limpio y seguro: Evalúa la seguridad, la ergonomía, la mejora continua, la sensibilidad por el medio ambiente y la responsabilidad social en la organización.
- Dinámica de trabajo conjunto: Evalúa la comunicación, el trabajo en equipo, la toma de decisiones y los procesos de acompañamiento o mentoring.

A diferencia de las preguntas de percepción general, estas preguntas se orientan a aspectos concretos y observables del día a día laboral, proporcionando una mirada más profunda sobre cómo se vive la experiencia organizacional.

Las acciones para priorizar de acuerdo con los resultados del índice del clima se observan en la Figura 8

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

Figura 8 Acciones estratégicas para realizar de acuerdo con la medición del clima organizacional 2025

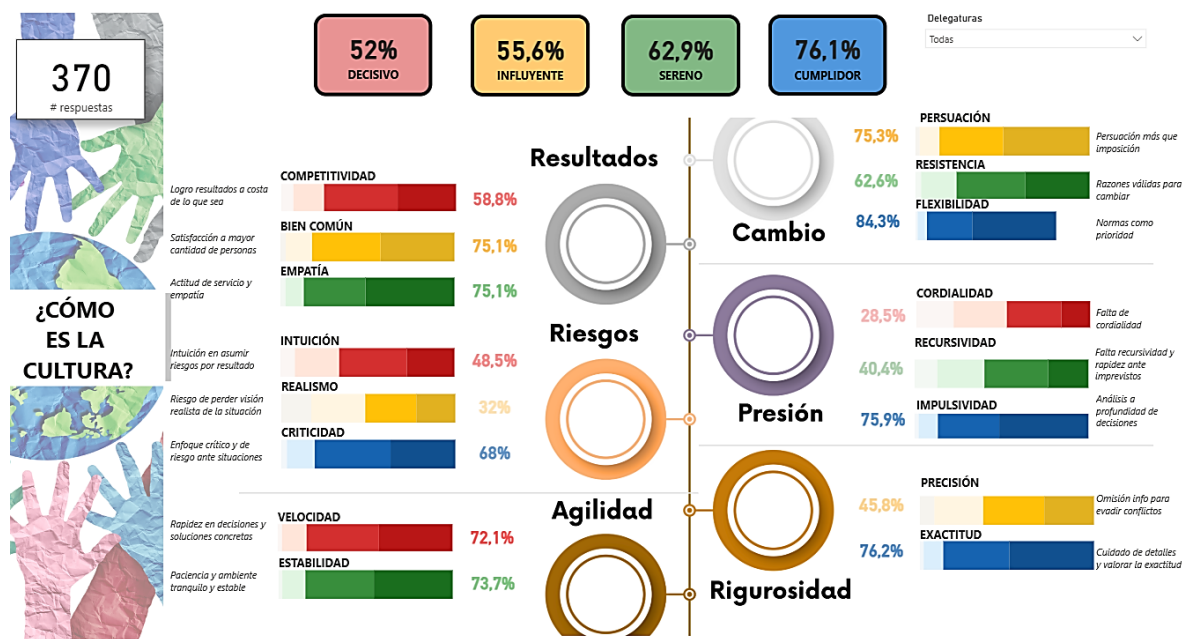
PRIORIZACIÓN ESTRATÉGICA		
BLINDAR	POTENCIAR	FORTALECER
- Reputación - Direccionamiento - Beneficios - Medio Ambiente - Compromiso	- Balance y equilibrio - Responsabilidad social - Recursos - Cargo - Equidad - Respeto - Tranquilidad	- Salud y Seguridad - Mentoring - Toma de decisiones - Comunicación - Trabajo en equipo - Calidad - Capacitación - Desempeño

Nota: La figura muestra la priorización de acciones estratégicas para realizar conforme a la medición del clima organizacional. Fuente: Firma consultora We Team (2025).

La Figura 10 presenta los resultados correspondientes a la cultura organizacional, la cual refleja que se caracteriza por una alta orientación al cumplimiento y la serenidad seguida por la influencia y en menor medida la decisión. Esto indica una preferencia por la estabilidad, el respeto a normas y la exactitud, más que por la toma de riesgos o la impulsividad. Predominan valores como el bien común, la empatía y la flexibilidad ante el cambio, lo que sugiere una cultura colaborativa y adaptable, aunque con cierta resistencia al cambio y baja cordialidad bajo presión. En general, la organización prioriza la estabilidad y el cumplimiento normativo, con apertura al cambio y enfoque en relaciones positivas, pero muestra oportunidades de mejora en innovación, gestión del riesgo y resiliencia en situaciones de presión.

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

Figura 9 Resultados de medición de la cultura organizacional



Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos y el análisis detallado realizado, se presentan las siguientes recomendaciones, las cuales servirán como insumo para la formulación de un plan de intervención orientado al fortalecimiento del clima laboral, la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la Superintendencia Nacional de Salud.

Aspectos para mejorar

- Generar estrategias para mayor acceso a las diferentes modalidades de teletrabajo.
- La conexión y el orgullo con la misionalidad de la entidad, mediante una campaña de endomarketing. Es clave en todos los espacios posibles poder reforzar estos aspectos.

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

- Evidenciar el trabajo que se hace con sistema de gestión del medio ambiente y todo lo que se pueda con relación a evidenciar la sensibilidad de la entidad con el medio ambiente. Esto puede ser incluido en la campaña de endomarketing.

Aspectos para potenciar

- Trabajar con grupos focales de nuevos (as) funcionarios (as) con el propósito de realizar actividades de acompañamiento, que generen sentido de pertenencia a la entidad y que faciliten su adaptación. Así mismo, adelantar acciones que se requieran para fortalecer competencias del talento humano.
- Adelantar acciones encaminadas a fortalecer el liderazgo de los directivos y coordinadores de la entidad o con personal a su cargo.
- Adelantar acciones con el funcionariado que hace parte de las regionales, con el fin de dar respuesta a sus necesidades, expectativas y preferencias, que permitan favorecer el sentido de pertenencia, aumentar sus niveles de satisfacción, motivación.

Las fuentes anteriormente mencionadas, se constituyeron en el insumo principal para logra formular un Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, más incluyente, pertinente, cercano y alineado a las necesidades, preferencias y expectativas expresadas por nuestro funcionariado.

Por lo tanto, se formula un plan que construya espacios que generen experiencias significativas, que inspiren y fomenten el bienestar integral, fortalezcan el sentido de pertenencia, favorezcan la felicidad y el orgullo de ser Servidor Público de la Superintendencia Nacional de Salud, entidad del estado colombiano.

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

Estrategia

Implementar acciones para mejorar la calidad de vida laboral, personal, familiar, el clima organizacional, incrementar la motivación, compromiso y sentido de pertenencia del funcionariado y fomentar una cultura basada en el respeto, innovación y bienestar colectivo, lo cual permitirá el cumplimiento de la misión de la Superintendencia Nacional de Salud.

El Plan de Bienestar Social e incentivos se enmarca en los cinco (5) ejes definidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026, definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los cuales se relacionan en la Tabla 11

Tabla 11 Ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026

EJE	COMPONENTES
Equilibrio Psicosocial Adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.	Factores Psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.
	Equilibrio entre vida personal, familiar y laboral: todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos

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

	Calidad de Vida laboral: aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.
Salud Mental Acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad	Higiene mental o Psicológica: acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida
	Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida
Diversidad e Inclusión Acciones que se deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

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

cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón	Prevención, atención y medidas de protección: aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón
Transformación Digital Permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar	Creación de la cultura digital para el bienestar: creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios
	Analítica de datos para el bienestar: facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar
	Creación de Ecosistemas digitales: tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.
Identidad y vocación por el servicio Acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores	Fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público: acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública.

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

definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública	
--	--

Nota: Información analizada por el Grupo para el Desarrollo del Talento Humano de la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud (2025).

Participación

Respetando la autonomía de los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud, su participación en las actividades de bienestar será de manera voluntaria. Para ello deberá realizar el proceso de inscripción a las actividades de interés, ofertadas por la Dirección de Talento Humano, en las condiciones, canales y tiempos definidos.

Carta de compromiso

Al amparo de la normativa vigente, los principios de la función pública como moralidad, eficiencia, economía, imparcialidad y transparencia, que justifican acciones de bienestar y compromisos para lograrlas, y en un ejercicio de corresponsabilidad en la administración de los recursos públicos y en aras de evitar el riesgo de la configuración del detrimento patrimonial y teniendo en cuenta que para el desarrollo de las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Superintendencia Nacional de Salud para la Vigencia 2026, la entidad ha destinados recursos económicos, logísticos y administrativos entre otros, el funcionariado que desee participar de la actividades de Plan de Bienestar Social, deberá formalizar su inscripción a la respectiva actividad, firmando carta de compromiso y responsabilidades de los participantes, cuando la Dirección de Talento Humano lo requiera para sus actividades.

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

Articulación Interinstitucional

La Superintendencia Nacional de Salud, se articula con otras entidades y aliados estratégicos para el desarrollo de las actividades de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, tales como:

- Administradora de Riesgo Laboral – ARL.
- Cajas de Compensación Familiar
- Cooperativas
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Empresas comerciales y de servicios.
- Empresas de alimentos.
- Entidades Bancarias y Financieras.
- Fondo Nacional del Ahorro – FNA.
- Fondos de Empleados
- Ministerio del Deporte
- Personas emprendedoras
- Otros.

Proyecto asociado

Para la ejecución del Plan de Bienestar Social e incentivos, se cuentan con recursos del Proyecto de inversión “Fortalecimiento del Desarrollo Integral del

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

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.”

Cronograma de actividades

El cronograma de actividades se encuentra anexo al presente documento. Ver Anexo 1 CRONOGRAMAS PETH 2026.

4.6.2. Plan Estratégico Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026: “Cuidamos de quienes cuidan la salud”

Objetivo

Mantener y mejorar las condiciones de salud y seguridad de los (as) funcionarios (as) de La Supersalud, previniendo accidentes de trabajo y enfermedades laborales mediante la identificación, evaluación y control de peligros y riesgos, la promoción de ambientes seguros, la mejora continua y el cumplimiento normativo.

Pilares Estratégicos

- **Planeación estratégica para resultados ganadores**

Analizar la nueva realidad de la Supersalud considerando el impacto del concurso de méritos y las nuevas necesidades y condiciones de los (as) funcionarios (as) con el fin de generar programas que contribuyan a desplegar la política de SST y alcanzar los objetivos propuestos, de acuerdo con la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo, el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019.

Acciones puntuales:

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

- o Revisión y/o actualización de la política de SST Supersalud
- o Análisis de las distintas fuentes de entrada de información disponibles para realizar la planificación.

- **Cultura 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) funcionarios (as) para que participen activamente en la gestión de riesgos y en la creación de un ambiente laboral más seguro.

Acciones puntuales:

- o Promover la identificación y reporte de los peligros por parte de todos los grupos de interés.
- o Promover el reporte de incidentes laborales que permitan la identificación y corrección de actos y condiciones inseguras.
- o Involucrar a la alta Dirección en las actividades del Verificar con el fin de propender por la mejora continua
- o Diseñar el plan anual de capacitación con énfasis en el autocuidado y estilos de vida saludables.

- **Gestión Integral de Riesgos**

La identificación, valoración y control de los riesgos laborales se desarrollará de manera integral, enfocándose en los resultados de las matrices de Identificación de Peligros y Valoración de Riesgos - IPVR priorizando los de mayor riesgo.

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

Acciones puntuales:

- o Actualización de las matrices de IPVR mediante la realización de diferentes acciones.
- o Realización de inspecciones periódicas.
- o Actualización e implementación de planes de emergencia
- o Actualización e implementación del Plan Estratégico de Seguridad Vial - PESV de la Entidad

- **Gestión de la Salud**

Se propende por promover la salud, prevenir enfermedades y facilitar la adaptación del trabajador a su puesto de trabajo.

Acciones puntuales:

- o Fortalecer los Programas de Vigilancia Epidemiológica considerando los resultados del nuevo diagnóstico de condiciones de salud de los (as) funcionarios (as).
- o Seguimiento a funcionarios (as) con enfermedades laborales calificadas y/o en proceso de calificación
- o Implementación de la batería de riesgo psicosocial de acuerdo con la normatividad legal vigente.

- **Evaluación, Seguimiento y Mejora Continua**

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

Realizar el cierre del ciclo PHVA mediante la implementación de planes de acción derivados de las actividades de revisión del sistema aprovechando las oportunidades de mejora detectadas.

Acciones puntuales:

- o Definir y monitorear indicadores claves
- o Realización de auditorías internas al SG SST y ejecución de planes de mejoramiento basado en los resultados.

2. Revisión por la alta Dirección

Cronograma de actividades

El cronograma de actividades se encuentra anexo al presente documento. Ver Anexo 1 CRONOGRAMAS PETH 2026.

4.7. Estrategia implementación del Enfoque de Género, Diferencial e interseccional

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.

Realizar acciones para la implementación del enfoque diferencial, de género e interseccional en el ámbito organizacional con el fin de contribuir a la igualdad, la

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

inclusión laboral y la no discriminación, que permita que todas las personas sean reconocidas en su diversidad étnica, de género, sexual, entre otros y que tengan acceso a los mismos derechos, oportunidades y recursos, y sean tratados con dignidad y respeto.

Esta estrategia busca propiciar un ambiente laboral en el que todas las personas sean conscientes del valor de la diversidad y la no discriminación, generando un ambiente laboral libre de discriminación para todas las personas, facilitando la adopción de medidas para mejorar el acceso a oportunidades de personas pertenecientes a poblaciones históricamente excluidas

Objetivos específicos

- Promover la equidad laboral respetando las diferencias individuales de identidad de género, edad, cultura, religión, origen étnico y sexo.
- Promover el uso de un lenguaje no excluyente 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 étnico, religión, género, estado civil, estado de embarazo, orientación sexual, edad, entre otros.
- 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

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

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

Con la implementación de la política de Enfoque de género, diversidad e inclusión se busca contribuir a la igualdad e inclusión laboral en la Superintendencia Nacional de Salud.

Como parte de esta implementación se realizaron capacitaciones con el apoyo técnico del Ministerio de Igualdad y Equidad, se han realizado talleres, tales como: Conceptos y terminologías en enfoque de género, Derecho a la Salud y Enfoque OSIGNH, atención y prevención de violencias por prejuicio contra personas de la población LGBTIQ+. También se realizaron capacitaciones sobre liderazgo femenino, acciones preventivas sobre Acoso, Maltrato, Discriminación y Persecución Laboral, entre otras.

Se impartió actividad formativa, para conmemorar el día internacional de la mujer y el día del hombre sobre: “Cuando todos y todas ganan, el verdadero impacto de la equidad”,

En el Superboletín se publica nota sobre “la Caja violeta”, estas cajas se encuentran ubicadas en los baños de las mujeres de la sede central y en las sedes de las regionales, con el fin de garantizar el acceso a productos de higiene menstrual para quienes los necesiten.

En el magazín Supersalud a un click, se socializa la estrategia de gestores en el marco de la transversalización del enfoque de género, diferencial e interseccional, esta estrategia está diseñada para impulsar la transformación de nuestra cultura organizacional, a través de acciones estratégicas, e igualmente, busca fomentar la

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

equidad de género, la diversidad, la inclusión y la erradicación de la discriminación y la violencia.

Se elabora y socializa la Cartilla ABC Género en acción: herramientas de género para el sector salud a todo el funcionariado a través del correo institucional. Igualmente, se publica en la intranet en el micrositio de talento humano.

En el Superboletín se presentan notas sobre el enfoque diferencial con el fin de sensibilizar al funcionariado en que este enfoque reconoce las particularidades de las mujeres, las personas con discapacidad, adultos mayores, comunidades étnicas y población LGTBQ+.

Se socializa a través del Superboletín, el enfoque interseccional, su importancia y su significado.

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 del correo institucional.

Estrategia

Adelantar acciones encaminadas a la implementación de la estrategia de transversalización del enfoque de género, el diferencial e interseccional 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 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.

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

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, diferencial e interseccional en 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 no excluyente, 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
- 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

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

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 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”.

5. Planes, proyectos y programas asociados

Los planes asociados al Plan estratégico de Talento Humano son:

- El Plan Estratégico Institucional 2026
- Plan Anual de Adquisiciones 2026
- Plan Anual de Gestión – PAG 2026
- Programa de Transparencia y Ética Pública
- 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

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

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

- Cronograma Plan Estratégico de Talento Humano
- 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.

7. Metas e indicadores asociados

Las metas e indicadores asociados al proceso de gestión estratégica de personas están inmersos en las actividades de la Tabla 12.

Tabla 12 Actividades Plan Anual de gestión 2026

PROCESO	ACTIVIDAD	INDICADOR	META
Gestión Estratégica de personas	Planear, desarrollar y evaluar el talento humano a través de estrategias orientadas al fortalecimiento de las competencias, condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional, que beneficiará a todos los servidores públicos de la entidad	Cumplimiento de las actividades establecidas en el cronograma del PETH, relacionadas con la estrategia de Enfoque de Género, Diversidad e Inclusión	6 actividades ejecutadas
Gestión Estratégica de personas	Planear, desarrollar y evaluar el talento humano a través de estrategias orientadas al fortalecimiento de las competencias, condiciones del	Cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano	59 actividades ejecutadas

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

PROCESO	ACTIVIDAD	INDICADOR	META
	ambiente de trabajo y de clima organizacional, que beneficiará a todos los servidores públicos de la entidad		
Gestión Estratégica de personas	Implementar acciones para el mejoramiento del clima organizacional	Cumplimiento del Plan de intervención de clima organizacional.	17 actividades ejecutadas
Gestión Estratégica de personas	Formular el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual recoge al Plan Institucional de capacitación con el fin de fortalecer competencias del funcionariado.	Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	49 actividades ejecutadas
Gestión Estratégica de personas	Formular y evaluar el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual recoge el Plan de Bienestar Social e incentivos	Cumplimiento del Plan de bienestar social y estímulos	127 actividades ejecutadas
Gestión Estratégica de personas	Formular y evaluar el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual recoge el Plan anual de SYST	Cumplimiento del Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo	60 actividades ejecutadas
Gestión Estratégica de personas	Definir, ejecutar y evaluar actividades en el marco del componente de Integridad del Programa de Transparencia y ética pública.	Cumplimiento del componente de integridad del Programa de Transparencia y Ética pública	19 actividades ejecutadas

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

PROCESO	ACTIVIDAD	INDICADOR	META
Gestión Estratégica de personas	Realizar seguimiento al cumplimiento de Acuerdos sindicales	Cumplimiento de Acuerdos Sindicales	4 informes de seguimiento.

Nota: Información elaborada por la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud (2025).

8. Riesgos Asociados

En la Tabla 13 se observan algunos riesgos de gestión y corrupción asociados al proceso de gestión estratégica de personas

Tabla 13 Riesgos del Proceso de Gestión estratégica de Talento Humano

PROCESO	TIPO DE RIESGO	RIESGO	CONTROL
Gestión Estratégica de personas	Gestión	Posibilidad de afectación 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.
Gestión Estratégica de personas	Gestión	Posibilidad de afectación Económica por sanción de un ente regulador, queja ciudadana o informe de Auditoría de	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,

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

		control Interno debido a la vinculación, permanencia y retiro de los empleados públicos de la SNS sin el cumplimiento de los requisitos.	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. El funcionario responsable de la administración de las 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. 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
--	--	---	---

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

			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.
Gestión Estratégica de personas	Gestión	Posibilidad de afectación Económica por pago erróneo debido a la entrega inoportuna o inconsistente de una novedad de nómina	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 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.
Gestión Estratégica	Gestión	Posibilidad de afectación reputacional por	Cada vez que se retire un servidor público, el profesional encargado deberá verificar el diligenciamiento del

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

de personas		fuga de conocimiento debido a la falta de herramientas que permitan capturar, organizar y compartir el conocimiento implícito y explícito en la SNS	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 formato Listado de verificación por retiro o cambio de funciones. Evidencia: Formato Listado de verificación por retiro o cambio de funciones
Gestión Estratégica de personas	Gestión	Posibilidad de afectación económica 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	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 están relacionados los requisitos se procederá a hacer el ajuste Evidencia: Matriz de requisitos legales 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. 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

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

			no cumple con algún requisito legal y/o, se procederá a realizar los ajustes que correspondan. Evidencia: Plan Anual de trabajo. El profesional designado trimestralmente, verifica el cumplimiento del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en Trabajo. En caso de observarse el no cumplimiento de las actividades se requiere al responsable. Evidencia: Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en Trabajo.
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.	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. 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 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

			verificará la pertinencia de las actividades definidas en el plan de Bienestar Social y Estímulos semestralmente con respecto a los resultados obtenidos en el diagnóstico 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.
Gestión Estratégica de personas	Gestión	Posibilidad de afectación económica 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.	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. 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 El profesional encargado verificará semestralmente la participación de los funcionarios que fueron designados

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

			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. El director de Talento Humano y al Coordinador del Grupo para el Desarrollo del Talento Humano revisan que el Plan Institucional de Capacitación satisfaga las 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
	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.	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.

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

	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 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. A partir de las encuestas de satisfacción el profesional responsable verificará la pertinencia de las actividades definidas en el plan de Bienestar Social y Estímulos semestralmente con respecto a los resultados obtenidos en el diagnóstico 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. 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. 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
--	------------	---	---

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

			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.
	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.	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. El profesional designado 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.

Nota: Información tomada del aplicativo ITS de la Superintendencia Nacional de Salud (2025).

Los demás ítems de los riesgos del proceso de gestión estratégica de personas se relacionan en la matriz del mapa de riesgos Institucional publicada en el sitio web de la entidad, página procesos, pestaña Mapa de riesgos institucional:

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

9. Fuentes de financiación

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

La Dirección de Talento Humano lidera el proyecto de inversión “Fortalecimiento del desarrollo integral del talento humano de la Supersalud”, el cual tiene como propósito fortalecer el desarrollo integral del Talento Humano que apoya la gestión administrativa y la ejecución de acciones misionales de la Supersalud.

Tabla 14 Fuentes de financiación

Fuente	Año 2026	Rubro presupuestal
Funcionamiento	\$230.542.056.582	
Inversión	\$4.294.853.785	C-1999-0300-17
Total	\$234.836.910.367	

Nota: Cifras proyectadas por la Oficina Asesora de Planeación y la Dirección Financiera de la Superintendencia Nacional de Salud (2025).

10. Estrategia de comunicación

El Plan Estratégico de Talento Humano - PETH y sus cronogramas anexos serán publicados en la página web para que el funcionariado y la ciudadanía los puedan consultar.

Se realizará la difusión del Plan Estratégico de Talento Humano al funcionariado de la Superintendencia Nacional de Salud a través del correo electrónico y el Superboletín de la entidad.