



SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD

RESOLUCIÓN NÚMERO 202291000000236-6 DE 2022

"Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022"

EL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD

En uso de sus facultades legales especialmente las conferidas en el artículo 2.2.19.6.1. y siguientes del Decreto 1083 de 2015, el numeral 33° del artículo 7° del Decreto 1080 de 2021, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", establece que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la gestión pública y que dentro de sus funciones se encuentra la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos, el Plan de Vacantes, el de Previsión de Recursos Humanos, el Plan de Capacitación, al igual que implementar el sistema de evaluación del desempeño.

Que la Ley 909 de 2004, en el artículo 15 numeral 2, literal b) establece que es función de las Unidades de Personal de las Entidades a que les aplica esa normativa: "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas"

Que la Ley 909 de 2004, en el artículo 17 consagra que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, se deberá elaborar y actualizar anualmente.

Que el Decreto 775 de 2005, que regula el Sistema Específico de Carrera Administrativa de las Superintendencias de la Administración Pública Nacional, en el artículo 47, establece que el Superintendente deberá aprobar un Plan Anual de Recursos Humanos, el cual debe contener un Programa Institucional de Capacitación y un Programa Institucional de Estímulos.

Que el Capítulo 6 del Título 19 de la Parte Segunda del Decreto 1083 de 2015, reglamentario del Decreto Ley 775 de 2005, faculta a las Superintendencias para administrar la capacitación formal y no formal de sus empleados, e igualmente establece el deber de implementar programas especiales de capacitación de acuerdo con las necesidades y formación para los funcionarios que desempeñan directamente las funciones de inspección, vigilancia y control.

Que Ley 909 de 2004 en el artículo 36 establece que "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a

Continuación de la resolución, "**Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022**"

propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios".

Que el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.19.6.10 señala que: "Con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura".

Que el Capítulo 3 del Título 19 de la Parte Segunda del Decreto 1083 de 2015, consagra los parámetros para la realización de la Evaluación de desempeño de los servidores Públicos de la Entidad.

Que en concordancia con el Acuerdo 6176 de octubre de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Entidad, mediante la Resolución No. 11771 de diciembre 2018 la Superintendencia adoptó el Sistema Tipo para la evaluación de desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de la Superintendencia Nacional de Salud.

Que el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8. numeral 7 establece que: "El Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales"

Que el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.22.3.14 establece que: "Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad –PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información (...)"

Que teniendo en cuenta la normativa citada, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano para el año 2022, junto con el cronograma Anexo del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual contiene los siguientes planes: el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos

Continuación de la resolución, "**Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022**"

Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el Plan de evaluación de desempeño y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo; el cual aplicará a los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud, y concuerda con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional.

Que, en virtud a lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. ADOPTAR el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022 en la Superintendencia Nacional de Salud, documento que se anexa y forma parte integral de la presente Resolución y que tiene como anexo el cronograma de actividades, en el cual se encuentran contenidos los siguientes planes: el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el Plan de evaluación de desempeño y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo; el cual aplicará a los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud

ARTÍCULO 2. PUBLICACIÓN. Publicar el presente acto administrativo en la página web e intranet de la Entidad.

ARTÍCULO 3. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga cualquier otra disposición que le sea contraria, especialmente la Resolución 0287 del 29 de enero de 2021.

Dada en Bogotá D.C., a los 27 días del mes 01 de 2022.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado electrónicamente por:
Fabio Aristizábal Angel

Fabio Aristizábal Angel
Superintendente Nacional de Salud

Proyectó: Elizabeth Ardila- Profesional Especializado
Revisó: Oscar Ramírez- Profesional Especializado
Revisó: Yusef Morad- Coordinador Grupo de Administración del Talento Humano
Revisó: César Augusto Moreno Castro- Director de Talento Humano
Aprobó: Ginna Fernanda Rojas Puertas - Secretaria General.