



La salud
es de todos

Minsalud

INFORME DE SOSTENIBILIDAD

2020-2021

Supersalud



CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN 2

II. MENSAJE A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS POR PARTE DEL SUPERINTENDENTE 4

III. SOBRE LA ENTIDAD 6

MISION, VISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES 6

SEDES Y UBICACIÓN 8

IV. SOBRE EL MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD 9

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL 12

DIMENSIÓN SOCIAL 15

DIMENSIÓN AMBIENTAL 17

V. ALINEACIÓN Y CUMPLIMIENTO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 18

VI. ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA EL 2022 24

I. INTRODUCCIÓN

La Política de Responsabilidad Social de la Superintendencia Nacional de Salud (SNS), es una **herramienta de gestión de los impactos de sus actividades y decisiones frente a los grupos de interés con los cuales se relaciona, asegurando el estabilidad económica, el desarrollo social y el equilibrio ambiental**

Para ello, la Entidad cuenta con la Resolución 2021160000017173 - 6 de 2021 “Por la cual se adopta el Sistema Integrado de Gestión de la Superintendencia Nacional de Salud – SNS- y se dictan otras disposiciones”, el Decreto 1080 de 2021 “Por la cual se modifica la estructura de la Superintendencia Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones” y la Resolución 2022120000001795-6-2022 “Por la cual se modifica la Resolución 2021160000017173 - 6 de 2021” designado como Líder Operativo del Componente de Responsabilidad Social, basado en el estándar internacional ISO 26000 y el cual establece siete materias fundamentales para su formulación e implementación: **Ética y gobernanza, Prácticas laborales, Medio ambiente, Derechos humanos, Asuntos de consumidores, Participación activa y desarrollo de la comunidad y Prácticas justas de operación.**

La Secretaría General como el líder operativo del Sistema desde abril del 2022, realizará anualmente el reporte de información sobre el cumplimiento del componente de Responsabilidad Social.

Todo lo anterior, enmarcado en los compromisos que tiene con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los cuales buscan llamar la atención de los mandatarios a nivel universal, para erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para al año 2030 (CEPAL, 2019).



PLAN NACIONAL
DE DESARROLLO

2018-2022

En este mismo sentido el Gobierno desde la construcción del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 ‘Pacto por Colombia, pacto por la equidad’, incluyó varias acciones que buscan dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo

Sostenible, sobre las cuales la Superintendencia Nacional de salud ha desarrollado distintas acciones que buscan aportar a este cumplimiento, desde los pactos transversales de; sostenibilidad, equidad para las mujeres, gestión pública efectiva e inclusión de todas las personas con discapacidad.

El propósito de este informe es dar a conocer los resultados consolidados del seguimiento al componente de Responsabilidad Social de acuerdo con el análisis de las tres dimensiones establecidas; institucional, ambiental y social realizado por parte de la Oficina Asesora de Planeación y la Coordinación del Grupo Recursos Físicos, la Dirección Administrativa y la Secretaría General.

II. MENSAJE A NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS POR PARTE DEL SUPERINTENDENTE

La Pandemia por COVID 19, represento nuevos retos y estrategias para nuestra gestión, todo para adaptarnos a las nuevas necesidades del Sistema General de Seguridad Social en Salud y brindar apoyo a nuestros grupos de interés internos (empleados y contratistas) y externos (usuarios) mediante el fortalecimiento de las actividades de trabajo en casa y de nuestra Red de Vigilancia, Inspección y Control, lo que demandado esfuerzos adicionales.



Fabio Aristizábal Ángel
Superintendente Nacional de Salud

Para asumir este reto, fue trascendental escuchar a los ciudadanos a lo largo del territorio, intercambiar experiencias con los alcaldes, Gobernadores, Líderes sociales y Ciudadanía en general, con el único fin de entender y conocer de cerca las problemáticas de la salud a nivel regional y proponer soluciones pertinentes, dignas y oportunas como lo requiere una necesidad tan apremiante como es la salud.

Quiero reconocer que, a través de la confianza de la población, la bondad, el trabajo y compromiso de nuestro equipo humano, que desempeñan funciones a lo largo de todo el territorio nacional, hemos podido fortalecer nuestras acciones y mejorar el Sistema de Salud.

Hemos evolucionado como entidad, y en nuestras estrategias de operación, se han invertido recursos humanos y físicos para lograr el desarrollo, implementación y mejora continua de acciones y estrategias a través de nuestro Modelo de Responsabilidad Social y Sostenibilidad y de Gestión Ambiental para el cuidado, valor y protección del medio ambiente, el fortalecimiento de la cultura de consumo sostenible y la responsabilidad social institucional

En la presente comunicación queremos dar a conocer nuestro progreso en el periodo 2020-2021 frente a la aplicación de estas acciones en el marco de los diez (10) principios del Pacto Global y el trabajo que se viene desarrollando para identificar, reconocer y respetar los Derechos Humanos.

Este informe cumple con los requerimientos de una “Comunicación de Progreso” para responder al compromiso de la Superintendencia Nacional de Salud con el Pacto Global de informar sobre la divulgación y aplicación de los principios en su estrategia y sus actuaciones.

“La Bondad es la cualidad que intertepone los intereses propios por los de los demás y en la presencia en el territorio se ha enfatizado la necesidad de que los actores del sistema incorporen esta cualidad como un atributo para mejorar las condiciones del Sistema de Salud.”

Fabio Aristizábal Ángel

III. SOBRE LA ENTIDAD

La Superintendencia Nacional de Salud es una entidad de carácter técnico adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente.

La Superintendencia Nacional de Salud, tiene a su cargo el Sistema Integrado de Inspección, Vigilancia y Control del Sistema General de Seguridad Social y le corresponde ejercer inspección, vigilancia y control respecto de los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud enunciados, entre otros, en los artículos 155 de la Ley 100 de 1993, 121 y 130A de la Ley 1438 de 2011 y 2 de la Ley 1966 de 2019.

MISION, VISIÓN, PRINCIPIOS Y VALORES

Misión Institucional: 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.

Visión Institucional: 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.

Principios institucionales

- Los bienes públicos son sagrados.
- Primero la vida y la salud.
- Gestión institucional por resultados.
- Sostenibilidad del medio ambiente.
- El talento humano como el capital más valioso de la entidad.

Valores Institucionales

- HONESTIDAD: Siempre actúo con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- RESPETO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible con atención, prontitud y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del estado.
- JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

SEDES Y UBICACIÓN



Sedes SNS

Actualmente la sede principal de operación de la Superintendencia se encuentra localizada en la ciudad de **Bogotá** en la **Carrera 68 A N°24B – pisos 4, 9 y 10 de la torre 3 edificio Plaza Claro** y cuenta con siete (7) sedes regionales localizadas así:

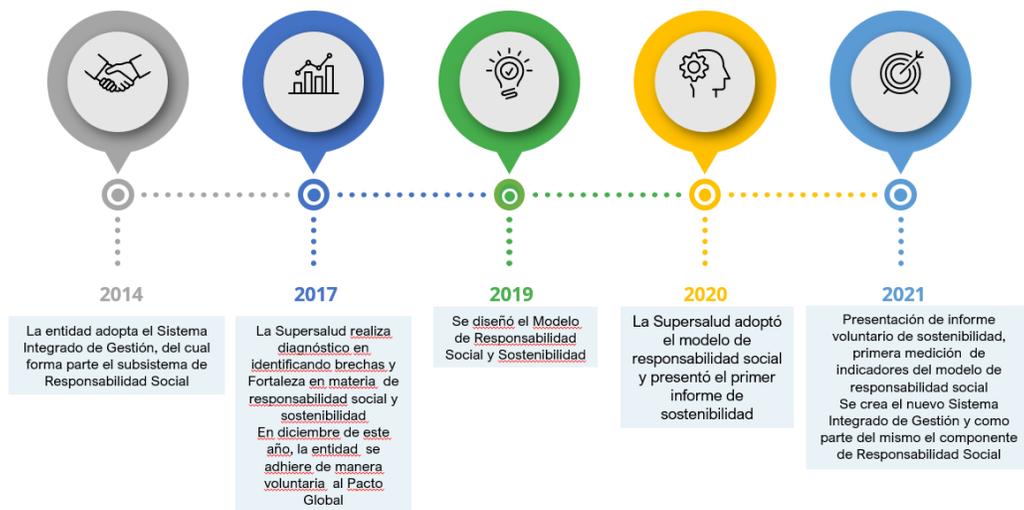
- **Regional Andina:** M2. Edificio Hotel BH, Carrera 43A N.° 9 sur 36, Zona El Poblado, Los Balsos - Medellín
- **Regional Norte:** Avenida 11 de noviembre (Carrera 54) N.° 72-180 - Barranquilla
- **Regional Chocó:** Calle 26 N.° 10–10, Avenida Alameda - Quibdó
- **Regional Sur:** Calle 8 N.° 8-91 local 101 - Neiva
- **Regional Nororiental:** Carrera 29 N.° 48–08 - Bucaramanga
- **Regional Occidental:** Calle 24 N.° 5C-47 - Santiago de Cali
- **Regional Orinoquía:** Carrera 22 N.° 8-64, Centro Edificio Royal, Piso 3 - Yopal

IV. SOBRE EL MODELO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SOSTENIBILIDAD

Desde el año 2020 y con base en aspectos esenciales de la Norma internacional NTC - ISO 26000 de 2010 se adoptó internamente por parte de la Entidad, el modelo de Responsabilidad Social y Sostenibilidad MRSS como una estrategia de innovación social que articula la gestión adelantada por la Superintendencia Nacional de Salud en el marco de los postulados y guías que orientan la implementación de estrategias de la responsabilidad social en una organización, además de un instrumento integrado que permite a través del análisis de tres dimensiones de sostenibilidad; **la institucional**, **ambiental** y **social**, determinar el cumplimiento de determinados criterios asociados a cada dimensión y los cuales contribuirán a identificar los aspectos por mejorar y/o resaltar dentro de la gestión en responsabilidad social de la Entidad.



Modelo que no hubiese sido posible sin los avances previos que, desde el año 2014 se propuso la Superintendencia Nacional de Salud, para convertirse en un referente interno y externo del sector público en materia de responsabilidad social. A continuación, se presenta el avance del Modelo hasta la vigencia de reporte de este informe.





Cada dimensión internamente analiza varios pilares.

Dimensión Sostenibilidad Institucional

Comprende los aspectos relacionados con la realización de actuaciones y comportamientos éticos, de transparencia e integridad pública para la gobernanza institucional de la Superintendencia en lo pertinente a la comunicación, relacionamiento y gestión de los grupos de interés y de valor para la toma de decisiones, con el fin de lograr sus objetivos estratégicos y fortalecimiento de las prácticas sostenibles en la cultura y desarrollo organizacional. Esta dimensión está soportada con tres (3) Pilares de Sostenibilidad

Pilar de Cultura Organizacional: Direcciona la creación de valor en el marco de creencias, hábitos, valores y actitudes entre los grupos de interés internos para tomar e implementar acciones que fortalezcan el ambiente y clima laboral, el desarrollo del talento humano y la gestión del cambio para el desarrollo y transformación organizacional.

Pilar de Gestión con Grupos de Interés y de Valor: Direcciona la creación de valor para la gestión y compromiso dirigidos a los grupos de valor y grupos de interés a partir de los principios de responsabilidad social de inclusividad, materialidad, capacidad de respuesta e impacto derivados de los proyectos, planes y programas de la Superintendencia.

Pilar de Ética y Buen Gobierno: Direcciona la creación de valor para tomar e implementar decisiones basadas en los principios, valores y fundamentos éticos, en cada uno de los aspectos concernientes a la operación de la Superintendencia.

Dimensión Sostenibilidad Social

Comprende los aspectos relacionados en la gestión de los riesgos e impactos sociales en el marco de los Derechos Humanos, la Participación Ciudadana, la contribución en el desarrollo de las comunidades y el trabajo digno para el mejoramiento de la calidad de vida en torno al relacionamiento en la gestión de compromisos con los grupos de interés y de valor de la Superintendencia y los cuales están formalizados a través de la Política Institucional de Derechos Humanos. Esta dimensión está soportada por un (1) Pilar de Sostenibilidad

Pilar de Derechos Humanos: **Direcciona la creación de valor por el respeto de los derechos básicos del ser humano** (estándares reconocidos internacionalmente con la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998 concretamente, los ocho Convenios Fundamentales de la OIT).

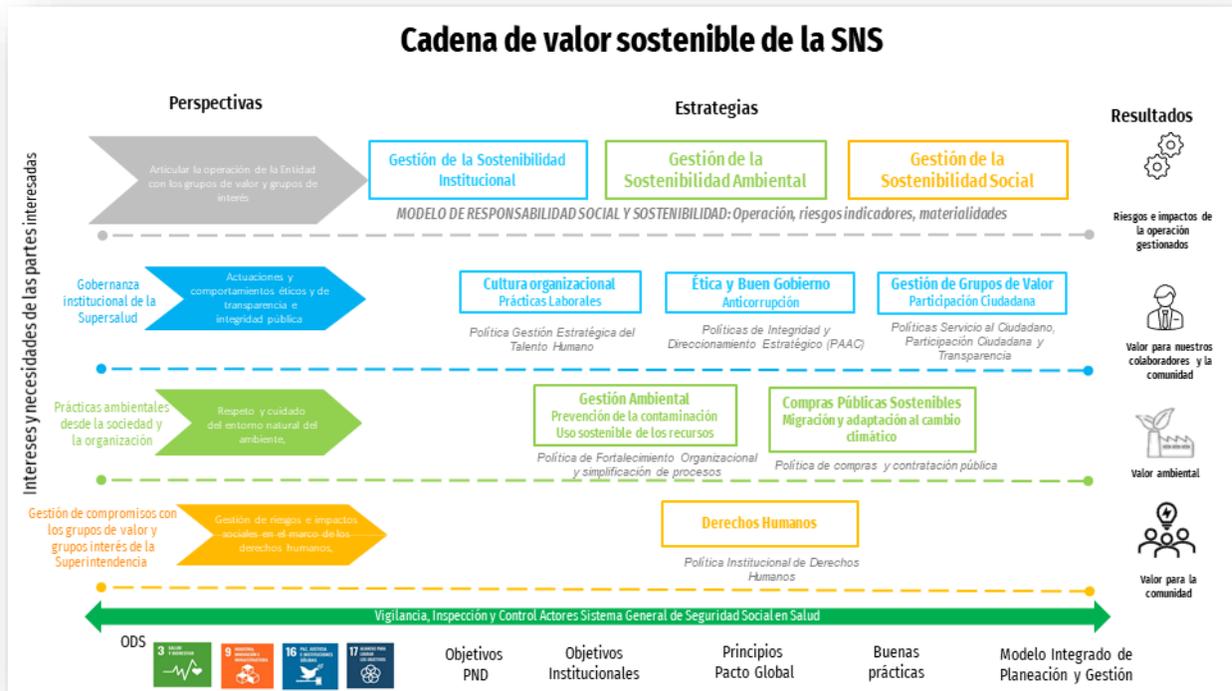
Dimensión Sostenibilidad Ambiental

Comprende los aspectos relacionados en la gestión de los riesgos e impactos ambientales, con la realización de prácticas ambientales que favorezcan la protección del medio ambiente; a través del pilar de sostenibilidad de una gestión ambiental se contribuye a la prevención de la contaminación y al cambio climático. Esta dimensión está soportada por dos (2) Pilares de Sostenibilidad

Pilar de Gestión Ambiental: Direcciona la creación de valor en el respeto y cuidado del entorno natural del medio ambiente reduciendo emisiones y residuos, haciendo uso eficiente del consumo de agua y energía, generando mayor ecoeficiencia para contribuir a la prevención de la contaminación y al desarrollo sostenible.

Pilar de Compras Públicas Sostenibles: Direcciona la creación de valor en los procesos de adquisición de los bienes y servicios con criterios de sostenibilidad que pretende contribuir a la protección del derecho al medio ambiente sano, la reducción de los agentes contaminantes, la garantía de los derechos sociales y el desarrollo sostenible.

Y es a través del cumplimiento de estas dimensiones, sus pilares y los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con las actividades de la Superintendencia Nacional de Salud, que se construye la cadena de valor sostenible, la cual nos permitirá diseñar e implementar mecanismos de gestión en torno a las brechas identificadas anualmente desde el modelo de Responsabilidad Social, lo que se traduce en una Entidad consciente y comprometida con los intereses, necesidades y expectativas de sus partes interesadas.



En consecuencia y como parte del análisis de las tres dimensiones, se obtuvo que;

DIMENSIÓN INSTITUCIONAL

El análisis de los tres pilares se realizó a través de la medición de 6 asuntos y en comparación con el año 2020, se presentó un avance significativo de 5 puntos porcentuales adicionales, es decir se pasó de un 84% a 91%, debido principalmente a la confirmación del proceso de rediseño institucional de la Entidad donde se realizó vinculación significativa de personal, así como, la promoción y mejora de condiciones laborales.



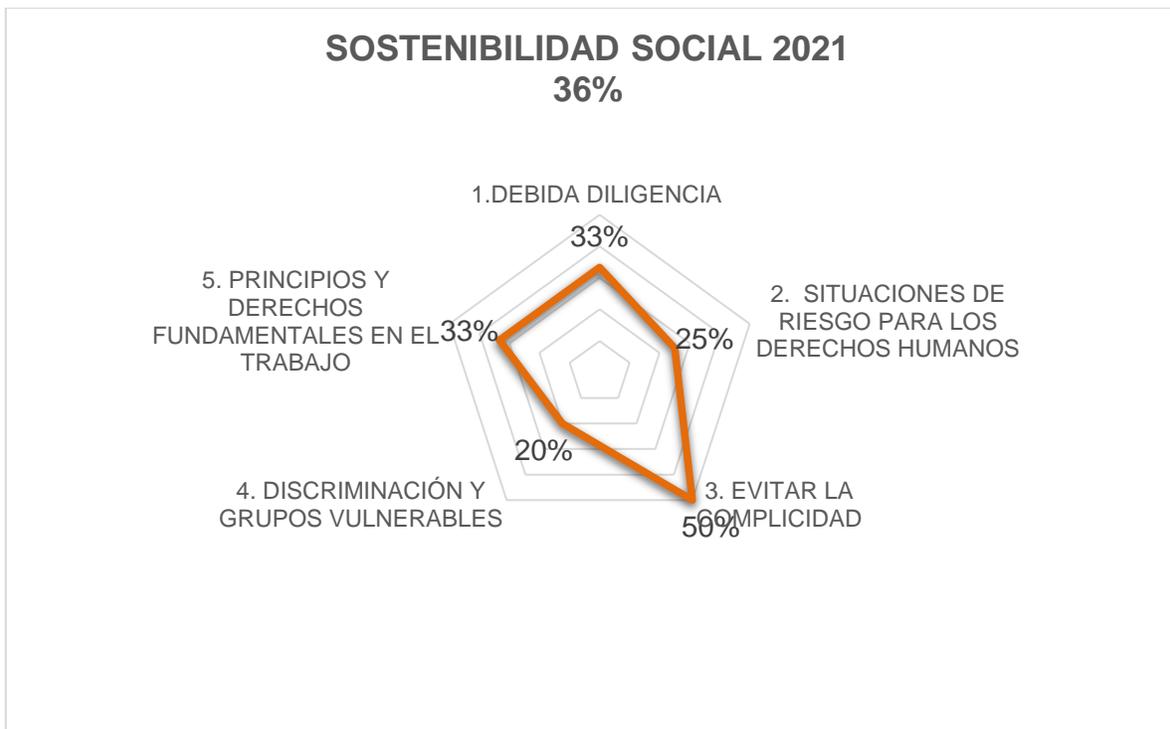
El nivel de evaluación y avance de cada asunto durante la vigencia 2021 lo cual permitió su avance fue;

ASUNTOS	% ESTADO DEL ASUNTO	ANÁLISIS DEL AVANCE EN 2021
1. TRABAJO Y RELACIONES LABORALES	90%	La entidad tiene implementados 9 de los 10 criterios que cita la ISO 26000, se observa cumplimiento frente a la selección, provisión de cargos, contratación, igualdad de oportunidades, flujo de información. Se aplica la normatividad laboral vigente.
2. CONDICIONES DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL	100%	Se cumplen los 13 aspectos evaluados frente a: condiciones de trabajo, acuerdos colectivos, aplicación de legislación laboral, respeto de tradiciones y costumbres, pago equitativo, protección social, horarios, bienestar y compensaciones.
3. DIÁLOGO SOCIAL	75%	La entidad implementa 3 de los 4 criterios. Existen estructuras de intercambio de información entre empleador y empleado, respeto por los espacios de negociación colectiva y acuerdos gestionados.
4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	100%	Se cumplen los 18 criterios evaluados para promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y prevenir los riesgos y daños en la salud provocados por las condiciones laborales. Las acciones

ASUNTOS	% ESTADO DEL ASUNTO	ANÁLISIS DEL AVANCE EN 2021
		responden a la normatividad y contemplan los intereses y necesidades de los servidores.
5.DESARROLLO HUMANO Y FORMACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO	67%	Se implementan 2 de los 3 aspectos que la ISO 26000 contempla, la entidad brinda oportunidades de desarrollo y formación de capacidades a lo largo del ciclo de vida del servidor. Podría trabajarse en el desarrollo de programas de cualificación que brinden alternativas a los servidores frente a situaciones de despido.
6. ANTICORRUPCIÓN	88%	Se implementan en forma completa 6 de los 8 criterios frente a este asunto, se identifica el desarrollo de acciones para administrar los riesgos de corrupción, generar acciones y promover comportamientos para promover la toma de conciencia de todas las partes interesadas y avanzar en la lucha contra la corrupción. Se identifican acciones en las que la entidad puede seguir trabajando para medir los comportamientos de líderes como ejemplo de anticorrupción y estrategias para involucrar a las partes interesadas en la lucha anticorrupción.

DIMENSIÓN SOCIAL

El análisis del pilar se realizó a través de la medición de 5 asuntos y respecto del año 2020, presentó un avance importante de 8 puntos porcentuales, pasando de un nivel de cumplimiento del 28% en el año 2020 al 36% en el 2021, en parte por los avances en la implementación de la política de Derechos Humanos y la socialización de la misma con las distintas áreas.

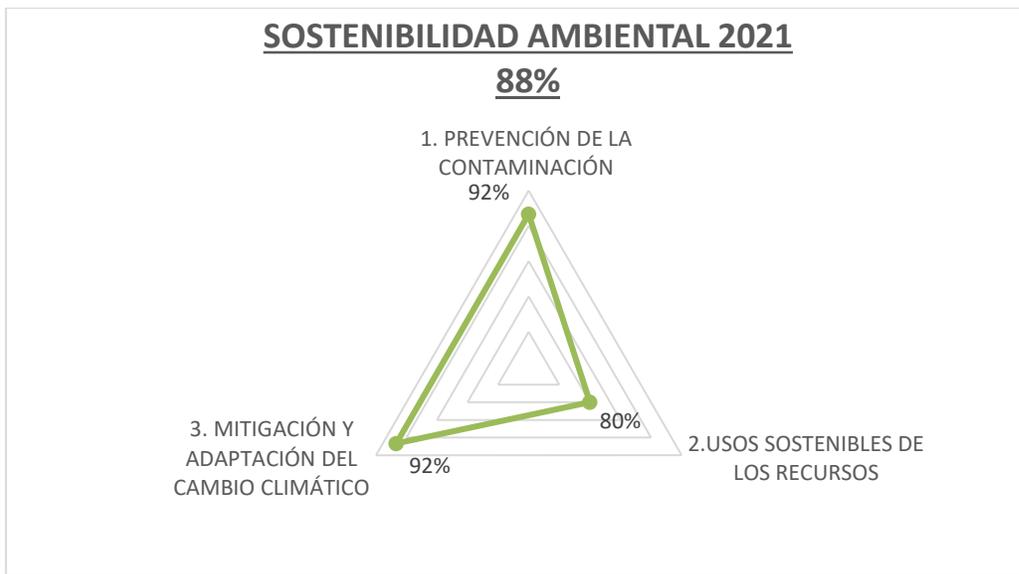


ASUNTOS	% CUMPLIMIENTO POR ASUNTO	ANÁLISIS DEL AVANCE EN 2021
1. DEBIDA DILIGENCIA	33%	La entidad cuenta con una política sobre Derechos Humanos, pero, aunque se identifican avances en frente a la implementación de misma, así como su apropiación.
2. SITUACIONES DE RIESGO PARA LOS DERECHOS HUMANOS	25%	
3. EVITAR LA COMPLICIDAD	50%	Se han realizado consultas con organismos externos sobre las declaraciones públicas de los DDHH, así como las acciones que se deben tomar en caso de que se presente la vulneración de estos derechos.

ASUNTOS	% CUMPLIMIENTO POR ASUNTO	ANÁLISIS DEL AVANCE EN 2021
4. DISCRIMINACIÓN Y GRUPOS VULNERABLES	20%	Se han desarrollado acciones encaminadas a la identificación y gestión de situaciones de discriminación y sobre el trato igualitario de hombres y mujeres en las esferas económica, social y política, no obstante, se está en proceso de formulación de los mecanismos para implementación y seguimiento.
5. PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO	33%	Se han desarrollado mecanismos y lineamientos sobre políticas internas de asociación y condiciones de trabajo, no obstante, se está en proceso de complemento y estructuración para su implementación y seguimiento.

DIMENSIÓN AMBIENTAL

El análisis de los dos pilares se realizó a través de la medición de 3 asuntos y respecto del año 2020, presentó un avance importante de 12 puntos porcentuales, pasando de un nivel de cumplimiento del 76% en el año 2020 al 88% en el 2021, esto debido en parte a la implementación del Programa de Compras Públicas Sostenibles, el cual tuvo como objetivo la inclusión de criterios de sostenibilidad en la adquisición de bienes y servicios.



ASUNTOS	% ESTADO DEL ASUNTO	ANÁLISIS DEL AVANCE EN 2021
1. PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN	92%	La entidad cuenta con evidencias sobre su gestión frente a los impactos ambientales derivados de su actividad, para ello adelanta el análisis de la huella de carbono, implementación del programa de emisiones y uso eficiente de energía, análisis de consumo y compras sostenibles. Se cumplen 5 de 6 criterios, se evidencian oportunidades para trabajar en la compra de bienes eficientes energéticamente.
2.USOS SOSTENIBLES DE LOS RECURSOS	80%	Se avanza en 4 de 5 criterios identificando fuentes y usos de energía, medidas para reducir el uso de energía.
3. MITIGACIÓN Y ADAPTACIÓN DEL CAMBIO CLIMÁTICO	92%	Se desarrollaron acciones asociadas con la implementación de programas para el uso eficiente de energía, análisis de consumo y bonos de compensación. Se identificaron 5 criterios cumplidos de manera completa y uno que cumple de manera parcial por lo que se evidencian oportunidades para trabajar en la compra de bienes eficientes energéticamente.

V. ALINEACIÓN Y CUMPLIMIENTO CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

La Superintendencia Nacional de Salud alineada con varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, como entidad del sector Público ha evidenciado su compromiso y aporte en la implementación de estrategias y cifras considerables a distintas metas asociadas con; gestión pública, mejores condiciones de empleo y de igualdad de género, para 9 de los 17 objetivos, según se describe a continuación.



De acuerdo con el PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL del Ministerio de Salud y Protección Social, la Superintendencia ha establecido varias estrategias institucionales para aportar al ODS, desde el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, en lo referente a; instrumentos de registro de operadores de insumos y medicamentos, de laboratorios clínicos, así como de dispensadores, distribuidores y vendedores de medicamentos, la construcción de un plan de contingencia con el objetivo de prevenir riesgos de atención a la prestación de servicios de salud y garantizar los derechos de los usuarios del Sistema, el fortalecimiento de la función de investigación y sanción oportuna, lineamientos para evaluar la gestión de los gerentes de las empresas sociales del Estado (ESE) y el seguimiento de la correcta destinación y ejecución de los recursos de la salud, por parte de las instituciones y entidades receptoras de los mismos.



Para el ODS 6 y la meta “6.3 De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial” a través de su Sistema de Gestión Ambiental y los Programas para el uso eficiente de Agua y Energía, se han formulado e implementado buenas prácticas ambientales en sus sedes a nivel nacional, las cuales permiten el manejo eficiente del consumo y el uso racional del agua y energía, estableciéndose metas internas de gestión y consumos.



Para el ODS 5 y la meta “5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública” para el año 2020 y 2021 de la vinculación total de 1518 trabajadores el 66% que corresponde a 1003 fueron mujeres y en relación con la ocupación de cargos directivos, del total de 59 cargos el 56% que corresponde a 33 estuvo ocupado por mujeres.

A continuación, se discrimina la cantidad de personal vinculado por género y ocupación en cargos directivos por año.

Personal vinculado por genero

VINCULADOS	2020	2021	TOTAL 2020-2021	%
MUJERES	443	560	1003	66%
HOMBRES	226	289	515	34%
TOTAL	669	849	1518	100%

Personal Directivo (jefes de oficina, delegados, coordinadores) por genero

VINCULADOS	2020	2021	TOTAL 2020-2021	%
MUJERES	11	22	33	56%
HOMBRES	12	14	26	44%
TOTAL	23	36	59	100%

De igual forma y en el marco de la meta 5.5., la Entidad brindó durante la vigencia 2020 y 2021 56 apoyos económicos para educación formal, donde las mujeres fueron mayoría en la solicitud de 34 apoyos que corresponden al 61% del total.



Para el ODS 8 y la Meta “8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” la Entidad logró durante la vigencia 2021 vincular dentro del total de su personal un 2% que corresponde a 15 trabajadores con condiciones de discapacidad, visual, auditiva, física y psicosocial (mental), personal del cual el 40% (6) corresponde a mujeres y el

60%(9) a hombres.

En relación con la meta “8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación” durante los años 2020 y 2021 la Superintendencia vinculó un total de 122 personas en edades entre los 18 y 30 años, lo que corresponde al 8% del total y del cual mayoritariamente eran mujeres con un total de 85 de las 122 vinculaciones.

A continuación, se discrimina la cantidad de personal vinculado por condiciones de discapacidad y edad.

Personal vinculado por condición de discapacidad

CONDICIÓN	2021			
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%
VISUAL	0	3	3	20%
FISICA	4	3	7	47%
AUDITIVA	2	2	4	27%
PSICOSOCIAL (MENTAL)	0	1	1	7%
TOTAL	6	9	15	100%

Personal vinculado por edad

VINCULADOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	%
18-30 años	85	37	122	8%
31-40 años	359	189	548	36%
41 años en adelante	559	289	848	56%
TOTAL	1003	515	1518	100%



De acuerdo con el PLAN ESTRATÉGICO SECTORIAL del Ministerio de Salud y Protección Social, la Superintendencia ha establecido varias estrategias institucionales para aportar al ODS, desde el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, en lo referente a; fortalecer los sistemas de información en salud, para promover la transparencia en la gestión de salud, con mecanismos accesibles y abiertos para la comunidad, ciudadanos, veedurías y organismo de control en el marco de la normatividad vigente, así como consolidar un canal de

denuncia ciudadana que se acompañe de medidas de protección como el anonimato, garantías de confidencialidad y la posibilidad de seguimiento.

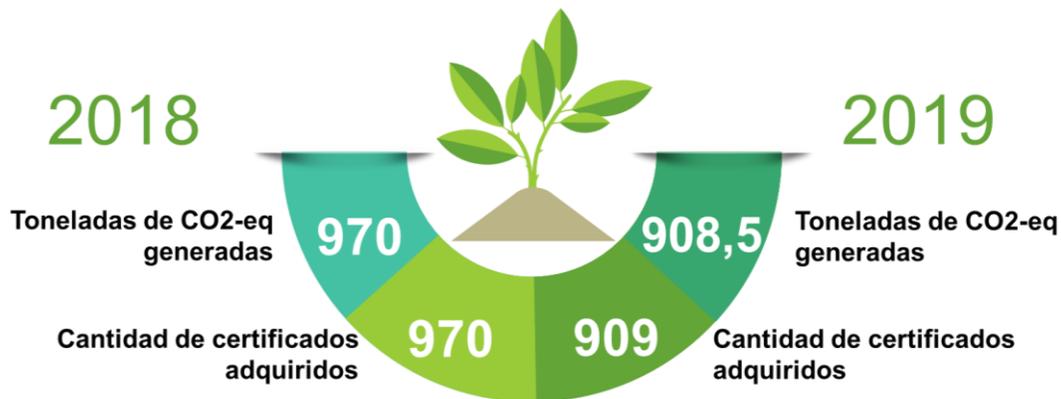


Para el ODS 8 y la Meta “11.6 De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo” a través de su Sistema de Gestión Ambiental y los Programas para Residuos Aprovechables, Peligrosos y Gestión de Emisiones, ha formulado e implementado buenas prácticas ambientales en sus sedes a nivel nacional, las cuales permiten mejorar la separación en la fuente de los residuos

aprovechables y gestionar la disposición de residuos peligrosos y especiales y de las emisiones de gases de efecto invernadero-GEI generadas por el desarrollo de las distintas actividades y operaciones de la Entidad.

Y desde el año 2019 y en sintonía con su Política Ambiental, la Superintendencia ha llevado a cabo la medición y compensación de su huella de carbono y tras esta medición, se logró la disminución en la cantidad de gases de efecto invernadero-GEI generadas, puesto que, se pasó de 970 tCO₂eq en 2018 a 909 tCO₂eq en 2019 es decir la reducción de un 6.3% entre el año 2018 y 2019 gracias a la implementación de mecanismos y buenas prácticas ambientales asociadas al consumo de energía, de papel y generación de residuos, que se sustenta en la implementación y seguimiento del Sistema de Gestión Ambiental certificado desde el año 2017 y en relación con el año 2019 y 2020 se logró una disminución del 18% de estas emisiones resultado que, se debe en parte a la implementación de buenas prácticas ambientales y al aumento de condiciones de trabajo en casa, asociadas a la emergencia nacional asociada al COVID19.

Para lograr la compensación del 100% de los GEI que fueron emitidos en el 2018 y 2019, la Supersalud adquirió 1879 certificados de remoción de emisiones o de carbono del mercado voluntario, lo que equivale a la remoción de una tonelada de estos, por certificado adquirido. Los certificados adquiridos para cada vigencia fueron:



El proceso que fue realizado en dos proyectos forestales de orden nacional, constituidos por 39 pequeños productores de cultivos de caucho, ciprés y pino y por 44 predios de cultivos forestales con un área adicional de 530 hectáreas de bosque natural. Lo que trae consigo un impacto positivo en materia ambiental y social, al evitar la degradación ambiental de los ecosistemas; es decir, el deterioro de la superficie forestal en cuanto al funcionamiento del suelo y la pérdida de especies de flora y fauna por la tala de bosques. En su lugar, se incentiva la protección y la reforestación, lo que mejora la calidad de vida de las personas que circundan estas áreas de bosque ya que, cuentan con servicios ambientales como la disponibilidad de agua, una mejor calidad de aire y de paisaje, además de ser una fuente generadora de empleo, mecanismo a través del cual se

comprometieron los recursos para compensar el 100% de las emisiones de GEI del año 2020-2021 y de esta manera, lograr contribuir con la meta Nacional a 2030 de “reducción de emisiones de gases efecto invernadero”.



Para el ODS 12 y las metas “12.4 De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente”, “12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización” y “12.7 Promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales” a través de su Sistema de Gestión Ambiental y los Programas para el control de Sustancias Químicas y Saneamiento Básico, Residuos Aprovechables, Peligrosos y Compras Públicas Sostenibles, la Supersalud ha formulado e implementado buenas prácticas ambientales en sus sedes a nivel nacional, las cuales han permitido realizar el fortalecimiento a la gestión de actividades de saneamiento básico, manejo y control de sustancias químicas, mejorar la separación en la fuente de los residuos aprovechables y gestionar la disposición de residuos peligrosos y especiales, así como establecer e incluir criterios de sostenibilidad en la adquisición de bienes y servicios.



Para el ODS 13 y la meta “13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana” la Superintendencia ha desarrollado varias estrategias de educación ambiental y fortalecimiento de la cultura de consumo sostenible, a través de espacios de capacitación, formación, pedagogía y divulgación de información gráfica, para generar conciencia y sensibilización en sus colaboradores, sobre el impacto ambiental por la generación de Gases de Efecto Invernadero asociados al proceso de medición de su Huella de carbono.

Y adicionalmente en el 2021 se expidió la Resolución 003070 **“Por la cual estableció el 5 de junio de cada año, como el día conmemorativo del medio ambiente en la Superintendencia Nacional de Salud”** siendo

la primera edición del día en esta vigencia y para lo cual se realizaron actividades lúdico-pedagógicas para resaltar la importancia de cuidar la salud del planeta.



En relación con la meta “16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas” la Entidad a través del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y la estrategia de Gestión de la Integridad y de Transparencia y la Línea anónima de denuncias, ha identificado los riesgos de corrupción e implementa y mantiene, políticas y prácticas que combaten la corrupción y la extorsión, fortaleciendo la toma de conciencia de sus empleados, representantes, contratistas y proveedores respecto de la corrupción y cómo combatirla y alienta a sus empleados, socios, representantes y proveedores a que informen sobre violaciones de las políticas de la organización y tratamientos inmorales e injustos adoptando mecanismos que permitan ofrecer información y hacer un seguimiento de la acción, sin miedo a represalias.

VI. ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL PARA EL 2022

A partir de los resultados obtenidos del Modelo de Responsabilidad Social y Sostenibilidad de la vigencia 2020-2021 se evaluarán los asuntos relevantes para determinar y gestionar sus brechas y desde el marco y las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS, se buscará el fortalecimiento de aquellos aspectos sobre los cuales la



Superintendencia puede aportar a las metas País.

