

6. Dirigir la ejecución de las políticas de gestión de talento humano orientadas a incrementar los niveles de productividad, desempeño, compromiso y competitividad de los servidores de Colpensiones, en coordinación con la Vicepresidencia de Planeación y Tecnologías de la Información.

7. Coordinar la definición de los planes y programas para capacitación, formación y certificación de productos y servicios de los colaboradores, contratistas, trabajadores en misión, operadores, aliados, patrocinadores y demás grupos de interés que lo requieran.

8. Participar en la elaboración de los estudios técnicos requeridos para modificar la estructura y la planta de personal de Colpensiones.

9. Impartir lineamientos para mantener actualizado el manual de funciones y competencias laborales de Colpensiones.

10. Aprobar las normas y políticas para la planeación, ejecución, administración y mantenimiento de los bienes muebles e inmuebles de Colpensiones, así como la adecuación locativa de los espacios necesarios para la adecuada prestación del servicio.

11. Verificar el cumplimiento de la política de administración y actualización del inventario de activos fijos, su contabilización y el control de bienes muebles e inmuebles y del parque automotor.

12. Aprobar y dirigir las políticas relacionadas con la contratación, en su etapa precontractual, contractual, post contractual, y de la supervisión de contratos y adquisición de bienes y servicios de Colpensiones.

13. Dirigir y aprobar el diseño de las políticas para la elaboración y ejecución del plan y cronograma de compras y adquisiciones de bienes y servicios de Colpensiones.

14. Participar en la definición de los procesos de la Empresa, en la gestión de los riesgos y la generación de acuerdos de niveles de servicio, cuando así se requiera.

15. Apoyar el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional.

16. Apoyar la formulación de los planes estratégicos y operativos de Colpensiones.

17. Las demás inherentes a la naturaleza de la dependencia.

Artículo 20. *Vicepresidencia de Seguridad y Riesgos Empresariales*. Son funciones de la Vicepresidencia de Seguridad y Riesgos Empresariales, las siguientes:

1. Dirigir y coordinar, con las dependencias, la implementación y administración integral de los Sistemas de Gestión de Riesgos que requiera Colpensiones para su funcionamiento y verificar su cumplimiento.

2. Formular, dirigir y aprobar las políticas y los procesos para identificar, mitigar y administrar efectivamente riesgos y vulnerabilidades que puedan amenazar la seguridad de Colpensiones y verificar su cumplimiento.

3. Formular, dirigir y aprobar las políticas y procesos para el tratamiento interno y externo de la prevención del riesgo de fraude, corrupción, seguridad de la información, lavado de activos y financiación del terrorismo y demás riesgos asociados a la actividad de Colpensiones.

4. Dirigir y aprobar las políticas y procesos de seguridad, integridad y transparencia de los recursos físicos, humanos y tecnológicos y hacer el respectivo seguimiento.

5. Impartir directrices para el seguimiento al cumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno de Colpensiones.

6. Definir estrategias para el monitoreo y control de la operación que permita identificar desviaciones respecto de la política, objetivos y procedimientos definidos para los procesos.

7. Definir y aprobar las políticas de seguridad que deben observar los usuarios en el uso de los sistemas de información de Colpensiones.

8. Participar en la definición de los procesos de la Empresa, en la gestión de los riesgos y la generación de acuerdos de niveles de servicio cuando así se requiera.

9. Apoyar el desarrollo y sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión Institucional.

10. Apoyar la formulación de los planes estratégicos y operativos de la Empresa.

11. Las demás inherentes a la naturaleza de la dependencia.

Artículo 21. *Órganos Internos de Gestión y Asesoría*. La Junta Directiva y el Presidente de Colpensiones podrán crear comités permanentes o transitorios especiales para el estudio, análisis, asesoría y decisión en temas asociados a la gestión de Colpensiones.

Artículo 22. *Vigencia*. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga los Decretos número 4936 de 2011 y 2727 de 2013, y las demás que le sean contrarias. Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 24 de febrero de 2017.

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

Mauricio Cárdenas Santamaría.

La Ministra del Trabajo,

Clara Eugenia López Obregón.

La Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Liliana Caballero Durán.

DECRETO NÚMERO 310 DE 2017

(febrero 24)

por el cual se modifica la planta de personal de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones) Empresa Industrial y Comercial del Estado.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales y en especial las que le confieren el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Política y el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, y

CONSIDERANDO:

Que la Junta Directiva de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones) en su sesión del 29 de junio de 2016, como consta en Acta 97 decidió someter a aprobación del Gobierno nacional la modificación de la planta de personal de la Empresa.

Que para efectos de modificar la planta de personal, la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones) presentó el correspondiente estudio técnico al Departamento Administrativo de la Función Pública, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 228 del Decreto número 019 de 2012 y los artículos 2.2.12.1 al 2.2.12.3 del Decreto número 1083 de 2015, obteniendo concepto técnico favorable de ese Departamento Administrativo.

Que la Dirección General de Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, otorgó concepto de viabilidad presupuestal.

Que por lo anteriormente expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. La planta de personal de empleados públicos de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), será la que se establece a continuación:

Número de Cargos	Denominación del Empleo	Grado
Uno (1)	Presidente	03
Uno (1)	Jefe de Oficina de Control Interno	02
Uno (1)	Director de Cartera	01

Parágrafo. La incorporación de los empleados públicos a los cargos de que trata el presente artículo se hará conforme a las disposiciones legales vigentes sobre la materia, dentro de los treinta (30) días calendario, contados a partir de la fecha de publicación del presente decreto.

Artículo 2°. Fijase en dos mil cuatrocientos noventa y uno (2.491) el número de trabajadores oficiales, al servicio de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones).

Parágrafo: Los costos de noventa y siete (97) cargos de trabajadores oficiales asignados a la Gestión de BEPS, serán cubiertos, de conformidad con lo establecido en el Decreto número 604 de 2013.

Artículo 3°. El presente decreto rige a partir de la fecha de su publicación y deroga los Decretos 4938 de 2011 y 2728 de 2013 y demás normas que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 24 de febrero de 2017.

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

Mauricio Cárdenas Santamaría.

La Ministra del Trabajo,

Clara Eugenia López Obregón.

La Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Liliana Caballero Durán.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

DECRETOS

DECRETO NÚMERO 311 DE 2017

(febrero 24)

por el cual se modifica el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones).

El Presidente de la República de Colombia, en desarrollo de las normas generales señaladas en la Ley 4ª de 1992, y

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto ... del ... de ... de 2016, se modificó la planta de personal de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones),

DECRETA:

Artículo 1°. Modifíquese el artículo 3° del Decreto número 4937 de 2011, el cual quedará así:

Artículo 3°. Nomenclatura y clasificación de empleos. La nomenclatura y clasificación de los empleos de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones) se determina por el nivel jerárquico, la denominación del empleo y el grado de remuneración.

La denominación del empleo, es la identificación del cargo, en razón de las funciones esenciales, atribuciones y responsabilidades.

El grado de remuneración, indica la asignación básica mensual del empleo dentro de la escala salarial progresiva, según la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de las funciones.

Con fundamento en lo anterior, la nomenclatura y clasificación de los empleos del nivel directivo de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), es la siguiente:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	GRADO
Presidente	03
Jefe de Oficina de Control Interno	02
Director de Cartera	01

Artículo 2°. *Vigencia.* El presente decreto rige a partir de la fecha de su expedición y modifica el artículo 3° del Decreto número 4937 de 2011 y demás disposiciones que le sean contrarias.

Publíquese y cúmplase.

Dado en Bogotá, D. C., a 24 de febrero de 2017.

JUAN MANUEL SANTOS CALDERÓN

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

Mauricio Cárdenas Santamaría.

La Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública,

Liliana Caballero Durán.

SUPERINTENDENCIAS

Superintendencia Nacional de Salud

RESOLUCIONES

RESOLUCIÓN NÚMERO 000327 DE 2017

(febrero 23)

por medio de la cual se modifica la jornada laboral y el horario de atención al público, en la Regional ubicada en la Ciudad de Barranquilla de la Superintendencia Nacional de Salud, para los días 27 y 28 de febrero de 2017.

El Superintendente Nacional de Salud, en ejercicio de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas en el numeral 1 del artículo 7° del Decreto 2462 de 2013, y

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto 2462 de 2013 se modificó la estructura de la entidad, señalando en el numeral 1 del artículo 7°, como función del Superintendente Nacional de Salud, “*dirigir la acción administrativa de la Superintendencia y el cumplimiento de las funciones que a la Superintendencia Nacional de Salud le corresponden.*”

Que como es de conocimiento público en el mes de febrero¹ se celebra en la citada ciudad, el carnaval de barranquilla, cuyas festividades generan un cambio en el normal desarrollo de las actividades diarias al interior de la citada ciudad.

Que mediante Decreto número 0192 del 7 de febrero de 2017, el Alcalde de la ciudad de Cali, señor Alejandro Char Chaljub, adoptó con base en lo dispuesto en la Ley 1801 de 2016 “*por la cual se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia*” medidas de convivencia para la salvaguarda de las fiestas de precarnaval y carnaval 2017 del distrito especial industrial y portuario de Barranquilla, entre ellas el uso de vías y del espacio público para el ejercicio de las manifestaciones culturales, artísticas y tradiciones del Carnaval de Barranquilla

Que el Centro de Atención al Ciudadano en la Ciudad de Barranquilla, se encuentra ubicado en la Vía 40 No. 73 - 290 Centro Mix Vía 40 Local 19, lugar en donde se realizarán actividades alusivas a la pluricitada festividad, motivo por el cual resulta procedente modificar el horario de atención a los usuarios de conformidad con las actividades programadas para esos días hábiles, el cual corresponderá al establecido para todas las dependencias departamentales y por ende para los empleados y trabajadores municipales de dicha ciudad.

Que en concordancia con lo anterior, se ordenará suspender la jornada laboral en la Regional ubicada en la ciudad de Barranquilla - de la Superintendencia Nacional de Salud para los días 27 y 28 de febrero, a partir de las 2:00 p. m.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1°. *Fijar* el horario de atención para la Regional Caribe, de la Superintendencia Nacional de Salud ubicada en la Vía 40 No. 73 - 290 Centro Mix Vía 40 Local 19 de la Ciudad de Barranquilla, Atlántico, durante los días lunes 27 y martes 28 de febrero de 2017 a partir de las 8.00 a. m., y las 2:00 p. m., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

Parágrafo. En concordancia con lo anterior, los días 27 y 28 de febrero de 2017, se prestará el servicio de atención al ciudadano en jornada continua desde las 8:00 a. m., hasta las 2:00 p. m.

Artículo 2°. *Publicar* la presente resolución en el *Diario Oficial* y en la Página web de la entidad.

Artículo 3°. *Vigencia.* La presente resolución rige a partir de su publicación.

Publíquese y cúmplase.

23 de febrero de 2017.

El Superintendente Nacional de Salud,

Norman Julio Muñoz Muñoz.

(C. F.).

UNIDADES ADMINISTRATIVAS ESPECIALES

Unidad de Planeación Minero-Energética

RESOLUCIONES

RESOLUCIÓN NÚMERO 074 DE 2017

(febrero 22)

por la cual se establece y reglamenta la jornada laboral flexible de la Unidad de Planeación Minero Energética.

El Director General de la Unidad de Planeación Minero Energética, en uso de sus facultades legales, y

CONSIDERANDO:

Que de conformidad con el artículo 1° del Decreto 1876 de 1970 establece que el horario de trabajo en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos, será determinado por cada uno de los jefes de los respectivos organismos.

Que la norma en comento en su artículo 2° dispone que las Oficinas de la administración pública nacional, mediante resolución, fijarán el horario de atención al público, los sistemas de registro de entrada y de salida, las sanciones por ausencias o retardos, los procedimientos para el otorgamiento de permisos y las demás disposiciones a que hubiere lugar sobre la materia.

Que de conformidad con el numeral 11 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, es deber de todo servidor público dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.

Que mediante Resolución UPME 028 de 2010 se estableció el horario de trabajo para los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética, entre las 7:30 a. m. y las 5:00 p. m. con una hora de almuerzo.

Que en relación con la jornada laboral flexible, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través del Convenio C-8, expresó que: “*es consciente de la importancia que representa flexibilidad para el funcionamiento de los mercados de trabajo*”. De igual manera, en el numeral 17 de la Recomendación número 165 “*Recomendación sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*”, señaló que “*(d)eberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y con los intereses legítimos de los demás trabajadores para que las condiciones de empleo sean tales que permitan a los trabajadores con responsabilidades familiares conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares*”.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la Circular Externa número 100-008 del 5 de diciembre de 2013, en la cual señala que los representantes legales de los organismos y entidades del sector central y descentralizado de la rama ejecutiva de los niveles nacional y territorial pueden fijar horarios flexibles, dentro de su jornada laboral, en procura de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, generar mayor rendimiento y productividad y propender por la satisfacción y la motivación de los servidores.

Que la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., expidió los Decretos 660 de 2001, 58 de 2003, 51 de 2004, 444 de 2014 y 246 de 2016 adoptó medidas restrictivas para la circulación de vehículos a restricción de la circulación de vehículos de transporte público, considerando las dificultades que se generan en la ciudad por la alta congestión de vehículos en las vías arteriales de la ciudad, lo cual afecta la calidad de vida de las personas que transitan durante las denominadas horas pico.

Que la implementación de medidas de flexibilización de la jornada laboral permiten colaborar con el mejoramiento de la movilidad de los ciudadanos y buscar una mayor comodidad y seguridad de los usuarios del transporte público, disminuyendo la afluencia de personas a éstos, así como la utilización de vehículos en las vías públicas, en las denominadas horas pico, contribuyendo de esta forma a mitigar el impacto ambiental, y propiciando estrategias tendientes al logro de mejores resultados en la gestión del sector productivo.

Que la Unidad de Planeación Minero Energética a través de sus estrategias de talento humano “*Yo Vivo UPME*” y “*Arquitectos del Cambio*”, busca favorecer la generación de condiciones favorables para sus funcionarios, en donde las dinámicas laborales se articulen con su tiempo libre y con sus relaciones familiares y sociales.

Que la flexibilización en la jornada laboral no supone que decrezca la efectividad de las funciones asignadas por vía constitucional y legal de la Unidad de Planeación Minero Energética, comoquiera que estará acompañada de controles que permitan potencializar al máximo las capacidades y habilidades de los funcionarios.

Que en consecuencia, atendiendo lo dispuesto en la normativa mencionada y en el marco de las estrategias de talento humano de la UPME, se encuentra viable implementar mecanismos que, sin afectar la prestación del servicio, permitan la flexibilización de la jornada laboral para que los funcionarios cuenten con tiempo suficiente para la planeación, tanto de los asuntos de trabajo, como de las actividades familiares para el disfrute del tiempo libre, y se contribuya a mejorar el ambiente laboral en la entidad, la calidad de vida de los funcionarios y la movilidad de la ciudad durante las horas pico,

RESUELVE:

Artículo 1°. *Jornada laboral ordinaria.* La jornada ordinaria de trabajo para los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética, es de lunes a viernes, en el horario comprendido entre las 7:30 a. m. y las 5:00 p. m.

Artículo 2°. *Jornada laboral especial o flexible.* Los servidores públicos de la Unidad de Planeación Minero Energética podrán solicitar por escrito ante el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General, con el visto bueno de su

¹ Mediante Ley 706 de 2001, el Carnaval de Barranquilla fue declarado como Patrimonio Cultural de la Nación por el Congreso de la República y con tal declaratoria se reconoce la especificidad de la Cultura Caribe, a la vez que se le brinda protección a sus diversas expresiones.