

**SECRETARÍA GENERAL
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

INFORME ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2023

BOGOTÁ, D.C. ABRIL DE 2024

1. Contenido

2.	INTRODUCCIÓN	3
3.	MARCO NORMATIVO	4
4.	OBJETIVO GENERAL	5
4.1	Objetivos específicos de la evaluación gerencial	5
5.	METODOLOGIA	6
6.	COBERTURA	7
7.	FASES DE LA EVALUACIÓN GERENCIAL.....	13
7.1	Concertación y Formalización.....	13
7.2	Ejecución y seguimiento.....	13
7.3	Evaluación y calificación del cumplimiento objetivos concertados	14
8.	RESULTADOS.....	14
8.1	Desempeño Gerencial vigencia 2023.....	14
8.2	Articulación desempeño gerencial con resultados institucionales.	16
8.3	Valoración de Competencias Comportamentales.....	17
9.	CONCLUSIONES	18

2.INTRODUCCIÓN

El Estado desde una gestión estratégica holística y con el fin de responder al impacto de la Cuarta Revolución Industrial, establece el nuevo modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión 4.0 con el que se espera que los Directivos del estado reaccionen de forma eficaz y eficiente a nuevas condiciones impredecibles en la administración pública.

Con el fin de defender los derechos de los usuarios y velar por la sostenibilidad financiera del sistema, la Superintendencia Nacional de Salud, enmarcada dentro de los parámetros del Plan de Desarrollo Nacional, a través de un modelo de operación basado en riesgos, ejerce funciones de Inspección, Vigilancia y Control sobre los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

En el marco de los lineamientos del Gobierno Nacional orientadores de la metodología y estándares mínimos de gestión y resultados, resulta de vital importancia para la Entidad contar con gerentes públicos comprometidos y alineados con las metas institucionales, en tal sentido la evaluación de los Acuerdos de Gestión constituye una poderosa herramienta de ejecución, identificación de brechas y mejoramiento continuo.

Lo anterior significa que el gerente público 4.0 tiene como tarea fundamental asegurar, a través de su liderazgo, convertirse en un elemento clave para la materialización efectiva de las metas trazadas por la entidad en la que presta sus servicios, de forma que las competencias que tiene lo lleven a influir e inspirar a sus colaboradores, incentivar la transformación organizacional, lo que significa una evolución cultural que soporte el cumplimiento y la continuidad de planes y proyectos, y con ello consolidar su sostenibilidad.

A continuación, la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud presenta el informe de Acuerdos de Gestión, correspondiente a la vigencia 2023, con base en la información suministrada por cada uno de los gerentes públicos.

3. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004

Título VIII - Principios de la Gerencia Pública: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de 2015

TÍTULO 13 - Capítulo 1- Gerencia Pública Por medio el cual se expide decreto Unico Reglamentariodel Sector de Función Pública.

Ley 775 de 2005

Por el Cual se Establece el Sistema Especifico de Carrera Administrativapara las Superintendencias y de la Administración Pública Nacional. **Decreto 2929 de 2005**

Manual PEMNO5

Manual Interno de Gestión del Rendimiento - Guia Metodológica para la Elaboración de Acuerdo de Gestión **DAFP**

Decreto 815 de 2018

Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales gerenciales para los empleos públicos de los distintos niveles jerarquicos

4.OBJETIVO GENERAL

Consolidar y presentar los resultados de los gerentes públicos de la Entidad, correspondiente a la vigencia 2023, así como ofrecer a la Entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones gerenciales.

4.1 Objetivos específicos de la evaluación gerencial

- Orientar la actuación de la Superintendencia Nacional de Salud, hacia su misión y prioridades explícitas
- Evaluar la gestión gerencial realizada por los gerentes públicos en un momento determinado
- Incentivar la mejora en la eficiencia y eficacia de los gerentes públicos
- Promover el aprendizaje organizacional
- Fortalecer y desarrollar la función directiva profesional en la Administración Pública
- Generar acciones de capacitación y fortalecimiento de las competencias gerenciales de los gerentes públicos

5. METODOLOGIA

En la Superintendencia Nacional de Salud, de conformidad con el artículo 2.2.13.1.5 del decreto 1083 de 2015, la evaluación de la gestión gerencial se realiza con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

La metodología utilizada para la evaluación gerencial es la establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual es un componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público.

En este sentido, la evaluación de los gerentes públicos se realiza a partir de los compromisos concertados entre el gerente y su superior jerárquico a través de los Acuerdos de Gestión, buscando aportar a la consecución de los objetivos fijados en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y/o el Plan de Acción Anual.

6. COBERTURA

La Ley 909 de 2004, en el Título VIII, artículo 47, define que los empleos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial tendrán el carácter de empleos de gerencia pública. Estos cargos son de libre nombramiento y remoción y comporten responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de medir y evaluar.

La gerencia pública comprende todos los empleos del nivel directivo de las entidades y organismos a los cuales se les aplica la Ley 909 de 2004, diferentes de:

- 1) En el nivel nacional a aquellos cuya nominación dependa del presidente de la República.
- 2) En el nivel territorial, a los empleos de secretarios de despacho, de director, gerente; rector de Institución de Educación Superior distinta a los entes universitarios autónomos.

El Decreto 1081 del 10 de septiembre 2021, "Por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia Nacional de Salud" establece la siguiente la planta de empleos de Gerencia Pública:

No.	DESPACHO	DEPENDENCIA	CARGO	CODIGO	GRADO
1	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA PROTECCION AL USUARIO	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA PROTECCION AL USUARIO	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23
2	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES DE ASEGURAMIENTO EN SALUD	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES DE ASEGURAMIENTO EN SALUD	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23
3	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23
4	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23

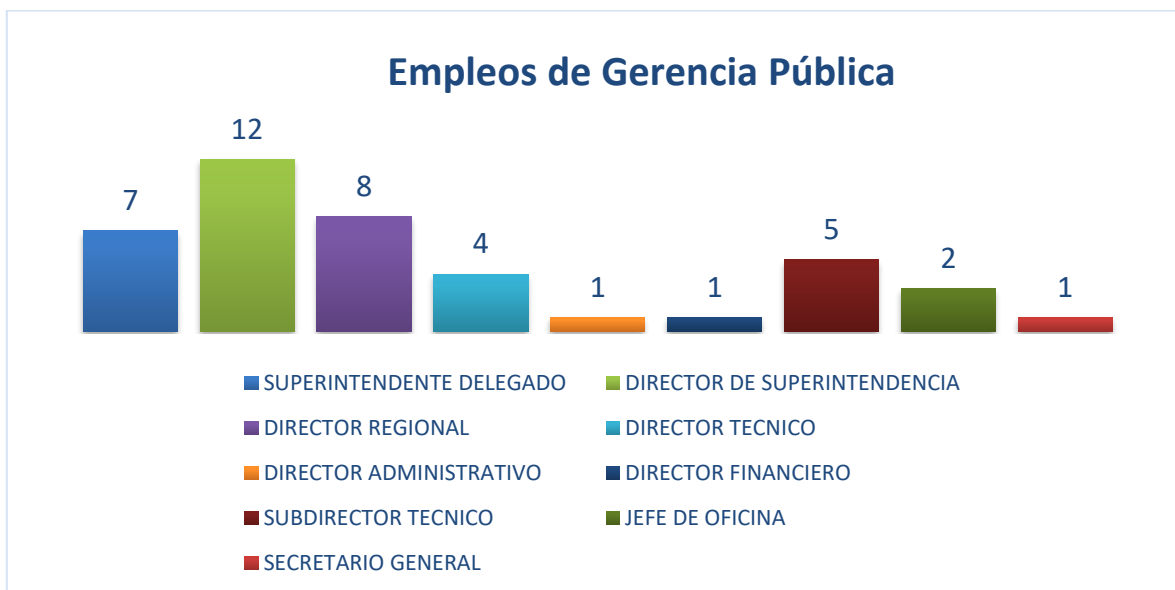
No.	DESPACHO	DEPENDENCIA	CARGO	CODIGO	GRADO
	RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD			
5	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA OPERADORES LOGISTICOS DE TECNOLOGIAS EN SALUD Y GESTORES FARMACEUTICOS	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA OPERADORES LOGISTICOS DE TECNOLOGIAS EN SALUD Y GESTORES FARMACEUTICOS	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23
6	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23
7	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA FUNCION JURISDICCIONAL Y DE CONCILIACION	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA FUNCION JURISDICCIONAL Y DE CONCILIACION	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23
8	SECRETARIA GENERAL	SECRETARIA GENERAL	SECRETARIO GENERAL	37	23
9	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	OFICINA DE LIQUIDACIONES	JEFE DE OFICINA	137	21
10	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	DIRECCION JURIDICA	DIRECTOR TECNICO	100	22
11	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	DIRECCION DE INNOVACION Y DESARROLLO	DIRECTOR TECNICO	100	22
12	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA PROTECCION AL USUARIO	DIRECCION DE INSPECCION Y VIGILANCIA PARA LA PROTECCION AL USUARIO	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20
13	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA PROTECCION AL USUARIO	DIRECCION DE SERVICIO AL CIUDADANO Y PROMOCION DE LA PARTICIPACION CIUDADANA	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20
14	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES DE ASEGURAMIENTO EN SALUD	DIRECCION DE INSPECCION Y VIGILANCIA PARA ENTIDADES DE ASEGURAMIENTO EN SALUD	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20
15	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES DE	DIRECCION DE MEDIDAS ESPECIALES PARA ENTIDADES PROMOTORAS DE	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20

No.	DESPACHO	DEPENDENCIA	CARGO	CODIGO	GRADO
	ASEGURAMIENTO EN SALUD	SALUD Y ENTIDADES ADAPTADAS			
16	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD	DIRECCION DE INSPECCION Y VIGILANCIA PARA PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20
17	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD	DIRECCION DE MEDIDAS ESPECIALES PARA PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20
18	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	DIRECCION REGIONAL NORTE	DIRECTOR REGIONAL	42	19
19	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	DIRECCION REGIONAL CARIBE	DIRECTOR REGIONAL	42	19
20	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	DIRECCION REGIONAL ANDINA	DIRECTOR REGIONAL	42	19
21	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE	DIRECCION REGIONAL NORORIENTAL	DIRECTOR REGIONAL	42	19

No.	DESPACHO	DEPENDENCIA	CARGO	CODIGO	GRADO
	SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD				
22	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	DIRECCION REGIONAL OCCIDENTAL	DIRECTOR REGIONAL	42	19
23	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	DIRECCION REGIONAL SUR	DIRECTOR REGIONAL	42	19
24	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	DIRECCION REGIONAL ORINOQUIA	DIRECTOR REGIONAL	42	19
25	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	DIRECCION REGIONAL CHOCO	DIRECTOR REGIONAL	42	19
26	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA	DIRECCION DE INVESTIGACIONES PARA ENTIDADES DE	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20

No.	DESPACHO	DEPENDENCIA	CARGO	CODIGO	GRADO
	INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS	ASEGURAMIENTO EN SALUD			
27	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS	DIRECCION DE INVESTIGACIONES PARA PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20
28	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS	DIRECCION DE INVESTIGACIONES PARA OPERADORES LOGISTICOS, GESTORES FARMACEUTICOS, ENTES TERRITORIALES, GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20
29	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA FUNCION JURISDICCIONAL Y DE CONCILIACION	DIRECCION DE PROCESOS JURISDICCIONALES	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20
30	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA FUNCION JURISDICCIONAL Y DE CONCILIACION	DIRECCION DE CONCILIACION	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20
31	SECRETARIA GENERAL	DIRECCION DE TALENTO HUMANO	DIRECTOR TECNICO	100	20
32	SECRETARIA GENERAL	DIRECCION FINANCIERA	DIRECTOR FINANCIERO	100	20
33	SECRETARIA GENERAL	DIRECCION ADMINISTRATIVA	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	100	20
34	SECRETARIA GENERAL	DIRECCION DE CONTRATACION	DIRECTOR TECNICO	100	20
35	SECRETARIA GENERAL	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	JEFE DE OFICINA	137	21
36	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	SUBDIRECCION DE DEFENSA JURIDICA	SUBDIRECTOR TECNICO	150	20
37	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	SUBDIRECCION DE RECURSOS JURIDICOS	SUBDIRECTOR TECNICO	150	20
38	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	SUBDIRECCION DE METODOLOGIAS E INSTRUMENTOS DE SUPERVISION	SUBDIRECTOR TECNICO	150	20
39	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	SUBDIRECCION DE ANALITICA	SUBDIRECTOR TECNICO	150	20

No.	DESPACHO	DEPENDENCIA	CARGO	CODIGO	GRADO
40	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	SUBDIRECCION DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	SUBDIRECTOR TECNICO	150	20
41	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	DIRECCION DE INSPECCION Y VIGILANCIA PARA GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20



Gráfica 1: Empleos de Gerencia Pública Decreto 1080 de 2021

7. FASES DE LA EVALUACIÓN GERENCIAL

1.
Concertación y
Formalización
2.
Ejecución y
seguimiento
3.
Evaluación y
Calificación del
cumplimiento
objetivos
concertados



7.1 Concertación y Formalización

Es la fase en la que el gerente público y el superior jerárquico efectúan un intercambio de expectativas personales y organizacionales, y establecen los compromisos a ejecutar de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual. Así mismo El Acuerdo de Gestión debe quedar siempre por escrito y se formaliza con la firma del superior jerárquico y el gerente público,

7.2 Ejecución y seguimiento

En esta etapa se adelantan seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. No obstante, en cualquier momento el superior jerárquico podrá realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos. Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias, a fin de que sea útil al momento de realizar la evaluación final.

7.3 Evaluación y calificación del cumplimiento objetivos concertados

El Acuerdo de Gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico en el término máximo de tres (3) meses después de finalizar la vigencia, de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores determinados. Lo anterior de acuerdo con lo establecido en el numeral 3° del artículo 50 de la Ley 909 de 2004.

8.RESULTADOS

8.1 Desempeño Gerencial vigencia 2023

No	APELLIDOS Y NOMBRES DEL GERENTE PÚBLICO	EMPLEO	VALOR	DESEMPEÑO	VIGENCIA
1	ANGEL ECHEVERRY MARIA ISABEL	SUPERINTENDENTE DELEGADO	105%	SOBRESALIENTE	2023
2	GOMEZ CONSUEGRA BEATRIZ EUGENIA	SUPERINTENDENTE DELEGADO	100%	SATISFACTORIO	2023
3	OTALVARO CIFUENTES ELKIN HERNAN	SUPERINTENDENTE DELEGADO	100%	SATISFACTORIO	2023
4	MEZA MERCADO CESAR HERNANDO	SUPERINTENDENTE DELEGADO	100%	SATISFACTORIO	2023
5	SARRUF ROMERO DIANA CECILIA	SUPERINTENDENTE DELEGADO	100%	SATISFACTORIO	2023
6	FORERO RAMIREZ CLAUDIA PATRICIA	SUBDIRECTOR TECNICO	100%	SATISFACTORIO	2023
7	RINCON GONZALEZ RODRIGO ARMANDO	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	100%	SATISFACTORIO	2023
8	POLO CASTRO ELIECER ENRIQUE	SECRETARIA GENERAL	100%	SATISFACTORIO	2023
9	LONDOÑO RUIZ GUILLERMO ANDRES	DIRECTOR DE CONTRATACIÓN	100%	SATISFACTORIO	2023
10	URQUIJO GARI BEATRIZ ELENA	JEFE DE OFICINA	100%	SATISFACTORIO	2023
11	SALAZAR ARBELAEZ HELENA MARIA	SUPERINTENDENTE DELEGADO	100%	SATISFACTORIO	2023
12	NAVARRO MARTINEZ ALEJANDRA MARCELA	DIRECTORA	100%	SATISFACTORIO	2023

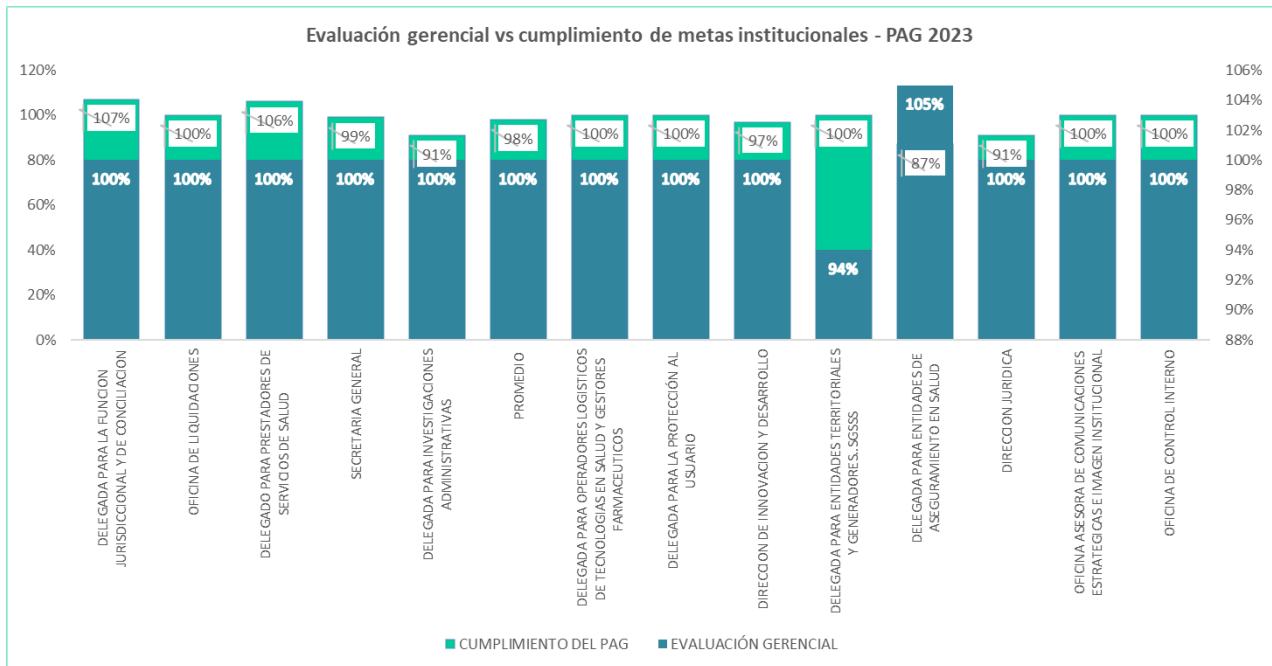
No	APELLIDOS Y NOMBRES DEL GERENTE PÚBLICO	EMPLEO	VALOR	DESEMPEÑO	VIGENCIA
13	RINCON GUERRERO CARLOS ANDRES	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	100%	SATISFACTORIO	2023
14	TRUJILLO RAMIREZ JUAN JOSE	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	100%	SATISFACTORIO	2023
15	GUAJE MIRANDA OMAR HERNAN	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	100%	SATISFACTORIO	2023
16	SANCHEZ BRAVO CLAUDIA PATRICIA	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	100%	SATISFACTORIO	2023
17	NUÑEZ BUITRAGO MONICA ANDREA	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	100%	SATISFACTORIO	2023
18	RICO SANTOS MARTHA LUCIA	DIRECTORA FINANCIERA	100%	SATISFACTORIO	2023
19	BRACHO RAMIREZ VERONICA ISABEL	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	100%	SATISFACTORIO	2023
20	GONZALEZ RAMIREZ WILMER JOSE	DIRECTOR REGIONAL	92%	SATISFACTORIO	2023
21	MORENO URRUTIA OLGA MARGOTH	DIRECTOR REGIONAL	95%	SATISFACTORIO	2023
22	RAMIREZ ZUÑIGA JESUS ANDRES	DIRECTOR REGIONAL	99%	SATISFACTORIO	2023
23	MANOTAS MERCADO BESSY MILENA	DIRECTOR REGIONAL	90%	SATISFACTORIO	2023

Fuente: Acuerdos de Gestión entregados a la Dirección de Talento

El promedio de la evaluación gerencial de la vigencia 2023, fue de 99% nivel satisfactorio.

Es de anotar que a 31 de diciembre el año 2023, de los 41 empleos de gerencia pública, quince (15) se encontraban en la modalidad de encargo y tres (3) se encontraban vacantes.

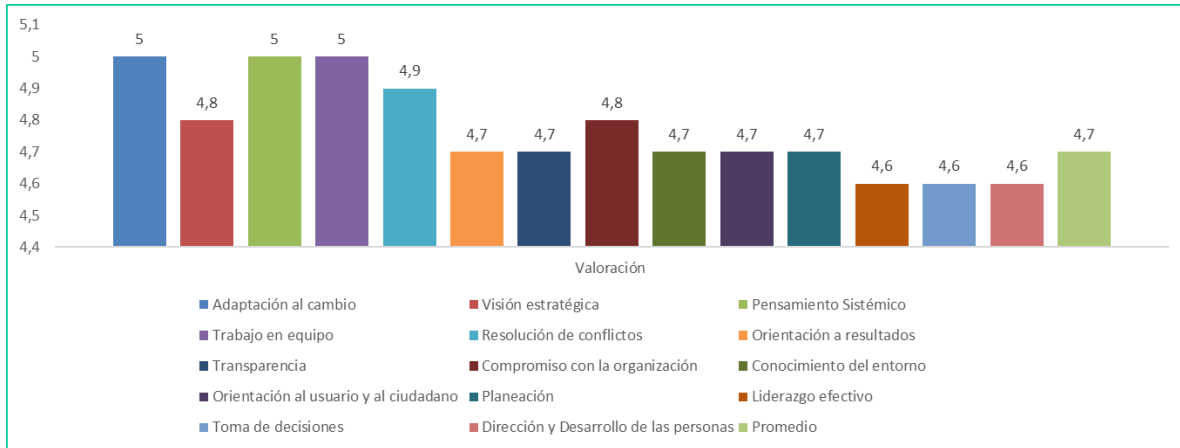
8.2 Articulación desempeño gerencial con resultados institucionales



Grafica2: Acuerdos de Gestión entregados a la Dirección de Talento y resultados del Plan Anual de Gestión presentados por la Oficina Asesora de Planeación.

De acuerdo con la gráfica anterior, en la presente vigencia, el desempeño gerencial promedio es coherente con el desempeño institucional.

8.3 Valoración de Competencias Comportamentales



Grafica 3. Competencias comportamentales

De conformidad con el decreto 815 de 2018, la valoraron las competencias comportamentales de los Gerentes Públicos de la Entidad, en la presente vigencia estuvo en un promedio de 4.7 sobre una escala de 5.

9. CONCLUSIONES

La evaluación gerencial medida a través de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la Superintendencia Nacional de Salud para la vigencia 2023, con un promedio de 100% nivel satisfactorio, fue coherente con la Gestión Institucional medida por el cumplimiento del Plan Anual de Gestión, el cual tuvo un cumplimiento de metas superior al 98%.

Como parte integral del proceso de evaluación de acuerdos de gestión, se valoraron las competencias comportamentales de los gerentes públicos, de conformidad con el Decreto 815 de 2018 y se evidencia una valoración promedio de competencias comportamentales de 4.7 sobre una escala de 5, las competencias menos puntuadas fueron, liderazgo, toma de decisiones y gestión de desarrollo de personas, las cual se sugiere fortalecer a través del PIC 2024.

A partir de la vigencia 2024, se realizara la evaluación de los directivos de la entidad con nuevo modelo de Gerencia Pública 4.0, así mismo se recomienda, seguir fortaleciendo el proceso de Gestión del Rendimiento, en concordancia con las nuevas tendencias del liderazgo y la Política Pública con el fin lograr conciencia sobre el cumplimiento, objetividad y utilización de la evaluación de desempeño como herramienta de gestión y alineación del desempeño individual con el cumplimiento de metas institucionales.

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO