

**SECRETARÍA GENERAL
GRUPO DE TALENTO HUMANO**

INFORME EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO SEGUNDO SEMESTRE DE 2020

BOGOTÁ, D.C. ABRIL DE 2021

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MARCO NORMATIVO	4
OBJETIVOS	5
METODOLOGÍA	6
COBERTURA	7
RESULTADOS	8
Gerentes Públicos	8
Carrera Administrativa.....	12
Nombramiento Provisional y LNR	13
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES.....	15
CONSOLIDADOS	18
CONCLUSIONES	20

INTRODUCCIÓN

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.

Para cumplir con esta misión, resulta de vital importancia para la Entidad contar con servidores públicos comprometidos y alineados con las metas institucionales, en tal sentido la evaluación de desempeño constituye una poderosa herramienta de ejecución, identificación de brechas y mejoramiento continuo.

La evaluación de desempeño es un instrumento de gestión que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos; permite a la entidad diseñar planes de mejoramiento institucional, encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los logros para contribuir con el proceso de dirección estratégica.

A continuación, el Grupo de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud presenta el informe de la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, correspondiente al segundo semestre de 2020, con base en la información suministrada por cada una de las dependencias.

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política Art. 125
- Ley 489 de 1998: Principios de la función pública
- Ley 909 de 2004: Art. 15, 16, 34, 26, 31, 36, 38 al 41, 48, y 51
- Decreto Ley 775 de 2005: Del Art. 34 a 40
- Decreto 2929 de 2005: Del Art 14 al 18
- Ley 1010 de 2006 Art. 16
- Decretos 2462 y 2463 de 2013
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2016
- Resolución 11771 del 28 de diciembre de 2018
- Resolución 11772 del 28 de diciembre de 2018
- Resolución 0358 del 26 de enero de 2019
- Acuerdo 6176 de 10 de octubre de 2019
- Resolución 8129 del 30 de junio de 2020

OBJETIVOS

Objetivo General

Consolidar los resultados de la evaluación de desempeño de los funcionarios de la Entidad, correspondiente al 2° semestre de 2020; así como ofrecer a la Entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones gerenciales.

Objetivos Específicos

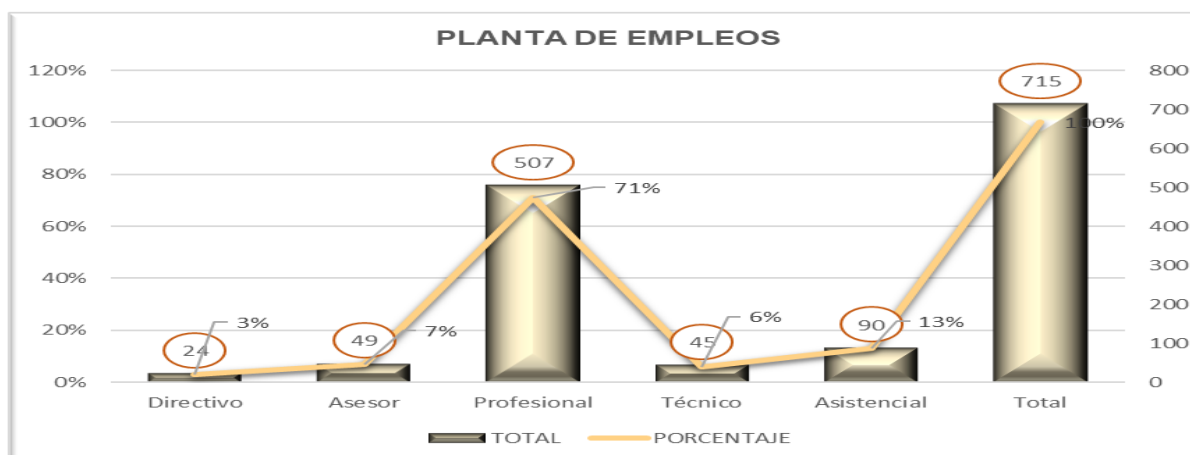
- Cumplir con la normativa legal vigente en cuanto a que las entidades y empleados están obligados a evaluar y calificar a los servidores, con base en las metodologías y parámetros previamente establecidos, con el fin de dar cumplimiento a las metas institucionales
- Realizar un compendio y análisis de los resultados de la medición de competencias de los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud como herramienta de gestión y oportunidad de mejora.

METODOLOGIA

El presente informe, se realiza con sustento en la información reportada por cada una de las dependencias como resultado de la evaluación de desempeño de los Servidores Públicos de carrera administrativa, con nombramiento provisional, Libre y Nombramiento y Gerentes Públicos de la planta de personal de la Superintendencia Nacional de Salud, durante el periodo comprendido entre el 01 de julio al 30 de diciembre de 2020.

COBERTURA

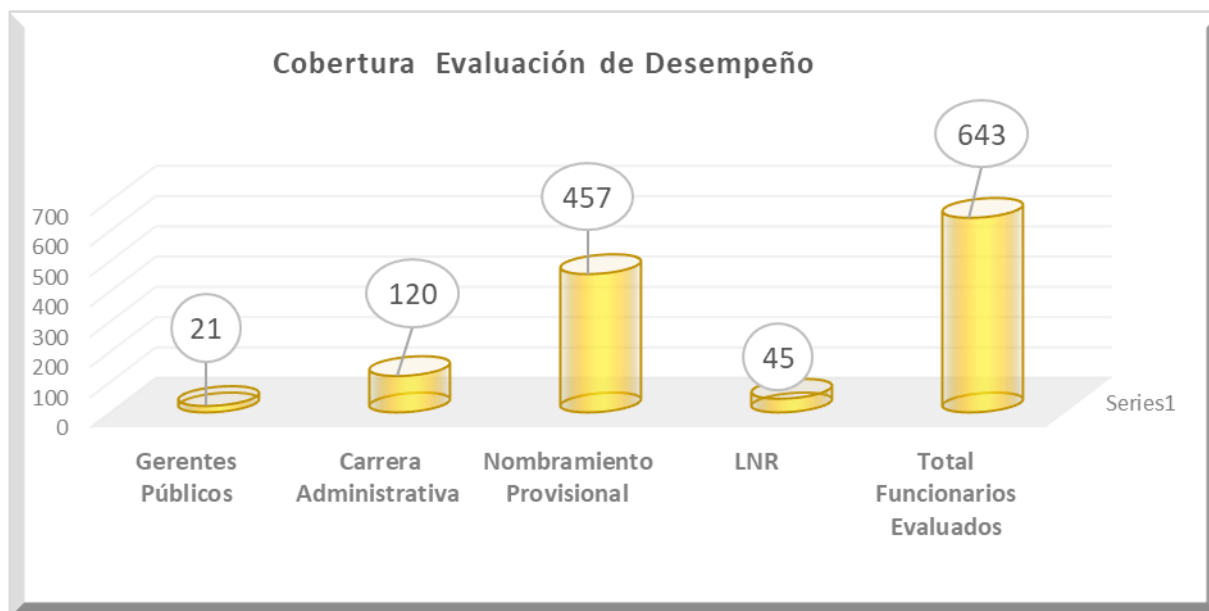
Planta de Empleos



Empleos- Decreto 2463 de 2013					
NIVEL	GERENCIA PUBLICA	LNR	CARRERA ADMINISTRATIVA	TOTAL	PORCENTAJE
Directivo	22	2		24	3%
Asesor		49		49	7%
Profesional		3	504	507	71%
Técnico		1	44	45	6%
Asistencial		3	87	90	13%
Total	22	58	635	715	100%

De conformidad con el Decreto 2463 de 2013, La Planta de Personal de la Superintendencia Nacional de Salud, está integrada por 715 empleos, es una entidad que se encuentra profesionalizada en un 71%.

Funcionarios objeto de evaluación de desempeño



La cobertura del proceso de evaluación de desempeño del presente semestre fue de 643 funcionarios, distribuidos así: Gerentes Públicos 21 (3%), Carrera Administrativa 120(19%) y Nombramiento Provisional 457 (71%) y LNR 45(7%).

RESULTADOS

La evaluación de desempeño se aplicó de conformidad con la normativa legal vigente a los funcionarios objeto de evaluación de desempeño de la entidad de acuerdo al tipo de nombramiento así:

➤ Gerentes Públicos

El Acuerdo de Gestión es el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo, se pacta por el periodo determinado e incluye la definición de indicadores a través de los cuales se evalúa el mismo.

La evaluación de la gestión gerencial de los Gerentes Públicos de la Superintendencia Nacional de Salud, se efectuó con base en los Acuerdos de Gestión.

El cien por ciento (100%) del total de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuye de la siguiente manera: ochenta por ciento (80%) que corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final de la vigencia, la sumatoria arrojará el resultado para la evaluación. El veinte por ciento (20%) restante corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas, la cual se realizó una vez finalizó la vigencia.

De este veinte por ciento (20%), el sesenta por ciento (60%) corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico; el veinte por ciento (20%) de un par y el veinte por ciento (20%) restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos.

De la sumatoria de los dos resultados (compromisos gerenciales y valoración de las competencias comunes y directivas), se obtuvo una calificación enmarcada dentro de los siguientes rangos:

- a. Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%
- b. Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%
- c. Desempeño suficiente: del 76% al 89%

A continuación se presenta la caracterización y los resultados de los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la Superintendencia Nacional de Salud vigencia 2020.

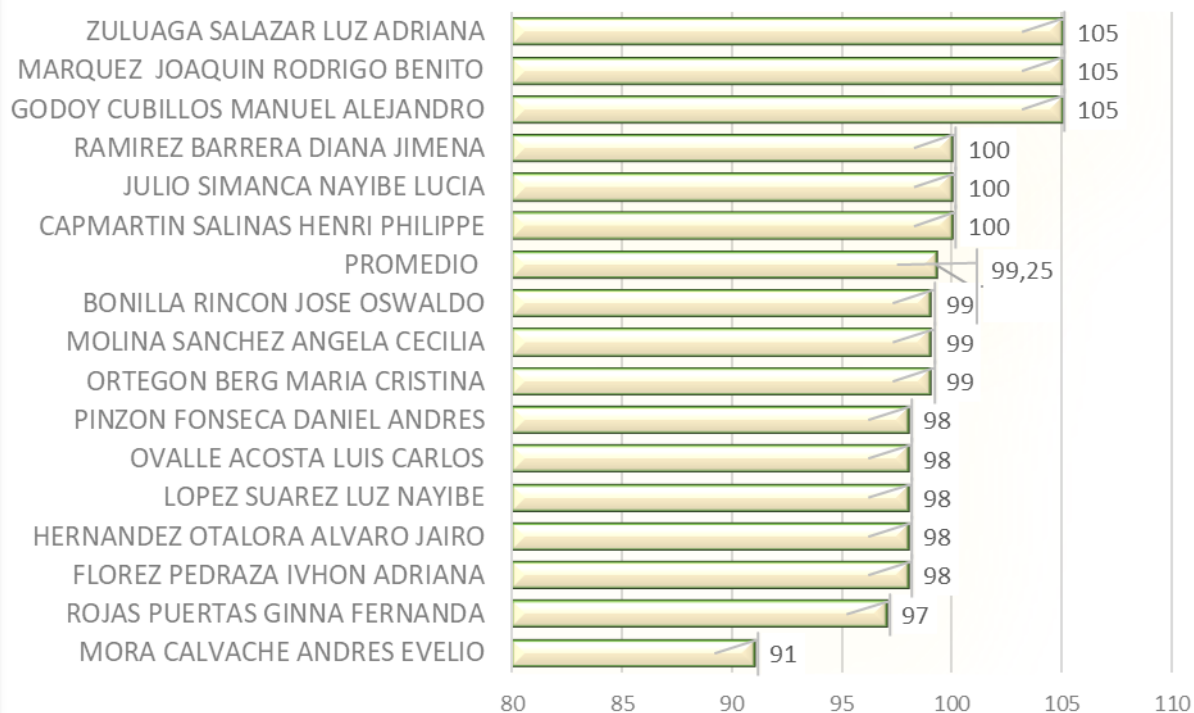
EMPLEOS DE GERENCIA PÚBLICA -SUPERSALUD				
No.	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA
1	JEFE DE OFICINA	0137	21	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
2	JEFE DE OFICINA	0137	21	OFICINA DE METODOLOGÍAS DE SUPERVISIÓN Y ANÁLISIS DE RIESGO
3	JEFE DE OFICINA	0137	21	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
4	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	SUPERINTENDENCIA DELEGADA PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS
5	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCIÓN PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS ECONÓMICOS
6	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCIÓN PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS EN SALUD
7	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	SUPERINTENDENCIA DELEGADA PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO
8	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCIÓN DE ATENCIÓN AL USUARIO
9	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA
10	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	SUPERINTENDENCIA DELEGADA PARA LA SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL
11	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA PARA ENTIDADES ADMINISTRADORAS DE PLANES DE BENEFICIOS - EAPB
12	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA PARA ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL
13	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA PARA PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD
14	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA PARA ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL
15	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LAS MEDIDAS ESPECIALES
16	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCIÓN DE MEDIDAS ESPECIALES PARA PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD Y LAS ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL
17	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCIÓN DE MEDIDAS ESPECIALES PARA ENTIDADES ADMINISTRADORAS DE PLANES DE BENEFICIOS
18	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	SUPERINTENDENCIA DELEGADA DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS
19	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	SUPERINTENDENCIA DELEGADA PARA LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y DE CONCILIACIÓN
20	SECRETARIO GENERAL	0037	23	SECRETARÍA GENERAL
21	SUBDIRECTOR FINANCIERO	0150	19	SUBDIRECCIÓN FINANCIERA
22	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	0150	19	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA

CARACTERIZACIÓN GERENTES PUBLICOS 2021 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD								
No.	PELLIDOS Y NOMBRE	CARGO	CODIGO	GRADO	DEPENDENCIA	PROFESION	OTROS ESTUDIOS	ACUERDO DE GESTIÓN 2021
1	MORA CALVACHE ANDRES EVELIO CASTELLANOS	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	SUPERINTENDENCIA DELEGADA DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS	DERECHO	ESP. DERECHO DE FAMILIA ESP. DERECHO PROCESAL ESP. PEDAGOGIA DE LAS CIENCIAS MG. DERECHO PROCESAL	X
2	GUERRA PAOLA ANDREA	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISION DE RIESGOS	ECONOMISTA	MG. ECONOMIA	NA
3	FLOREZ PEDRAZA IVHON ADRIANA	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA FUNCION JURISDICCIONAL Y DE CONCILIACION	DERECHO	ESP. DERECHO DISCIPLINARIO ESP. DERECHO CONTRACTUAL Y RELACIONES JURIDICO NEGOCIALES	X
4	SIERRA SAA MARIANELLA	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA PROTECCION AL USUARIO	DERECHO	MG. DERECHO ESP. DERECHO CONTRACTUAL ESP. DERECHO ADMINISTRATIVO MG. GOBIERNO Y POLITICAS PUBLICAS	X
5	ROJAS PUERTAS GINNA FERNANDA	SECRETARIO GENERAL	0037	23	SECRETARIA GENERAL SUPERINTENDENCIA DELEGADA PARA LA SUPERVISION INSTITUCIONAL	DERECHO	ESP. EVALUACION SOCIAL DE PROYECTOS	X
6	BONILLA RINCON JOSE OSWALDO	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23		ECONOMIA	ESP. CIRUGIA GENERAL ESP. ADMINISTRACION HOSPITALARIA ESP. ECONOMIA Y GESTION DE LA SALUD ESP. EDUCACION MEDICA MG. ECONOMIA DE LA SALUD Y DEL MEDICAMENTO	X
7	GUERRERO GOMEZ GERMAN AUGUSTO	SUPERINTENDENTE DELEGADO	0110	23	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LAS MEDIDAS ESPECIALES	MEDICO CIRUJANO		X
8	PINZON FONSECA DANIEL ANDRES	JEFE DE OFICINA	0137	21	OFICINA DE METODOLOGIAS DE SUPERVISION Y ANALISIS DE RIESGOS	ECONOMIA	MG. ECONOMIA	X
9	OVALLÉ ACOSTA LUIS CARLOS	JEFE DE OFICINA	0137	21	OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	ING. SISTEMAS	ESP. GERENCIA DE PROYECTOS ESP. DERECHO ADMINISTRATIVO ESP. GOBIERNO Y DESARROLLO REGIONAL	X
10	MOLINA SANCHEZ ANGELA CECILIA	JEFE DE OFICINA	0137	21	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	DERECHO		X
11	VACANTE	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCION DE INSPECCION Y VIGILANCIA PARA ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL	N.A	N.A	NA
12	GODOY CUBILLOS MANUEL ALEJANDRO	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCION PARA LA SUPERVISION DE RIESGOS ECONOMICOS	ECONOMISTA	MG. ECONOMIA ESP. FINANZAS ESP. GERENCIA Y AUDITORIA DE LA CALIDAD DE LA SALUD MG. ADM INISTRACION DE EMPRESAS	X
13	CAPMARTIN SALINAS HENRI PHILIPPE	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCION DE MEDIDAS ESPECIALES PARA ENTIDADES ADMINISTRADORAS DE PLANES DE BENEFICIOS	ECONOMISTA	ESP. SICOLOGIA JURIDICA MG. GOBIERNO Y POLITICAS PUBLICAS	X
14	LOPEZ SUAREZ LUZ NAYIBE	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCION DE ATENCION AL USUARIO	TRABAJO SOCIAL		X
15	JULIO SIMANCA NAYIBE LUCIA	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCION DE MEDIDAS ESPECIALES PARA PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD Y LAS ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL	ODONTOLOGA	ESP. GERENCIA DE INSTITUCIONES DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD MG. GESTION DE ORGANIZACIONES	X
16	M C BAIN MILLAN SULBY PATRICIA	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCION DE INSPECCION Y VIGILANCIA PARA ENTIDADES ADMINISTRADORAS DE PLANES DE BENEFICIOS – EAPB	ODONTOLOGA BACTERIOLOGA Y LABORATORISTA CLINICO	ESP. ADMINISTRACION DE SALUD O CON ENFASIS EN SEGURIDAD SOCIAL ESP. EPIDEMIOLOGIA ESP. ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	X
17	ZULUAGA SALAZAR LUZ ADRIANA	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCION PARA LA SUPERVISION DE RIESGOS EN SALUD		ESP. DERECHO DE NEGOCIOS MG. DERECHO	X
18	ORTEGON BERG MARIA CRISTINA	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCION DE PARTICIPACION CIUDADANA	DERECHO		X
19	HERNANDEZ OTALORA ALVARO JAIRO	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCION DE INSPECCION Y VIGILANCIA PARA PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD	MEDICO	ESP. GERENCIA HOSPITALARIA ESP. GERENCIA DE LA SALUD PUBLICA	X
20	OTALVARO CIFUENTES ELKIN HERNAN	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	0105	20	DIRECCION DE INSPECCION Y VIGILANCIA PARA ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL	MEDICO CIRUJANO	MG. SEGURIDAD PUBLICA ESP. DERECHO CONTRACTUAL MG. DERECHO ADMINISTRATIVO	X
21	RAMIREZ BARRERA DIANA JIMENA	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	0150	19	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	DERECHO		X
22	VELASQUEZ ROMERO CLAUDIA JANETH	SUBDIRECTOR FINANCIERO	0150	19	SUBDIRECCION FINANCIERA	CONTADORA PUBLICA	ESP. GERENCIA INTEGRAL DE SERVICIOS DE SALUD ESP. FINANZAS MG. AUDITORIA DE CUENTAS	X

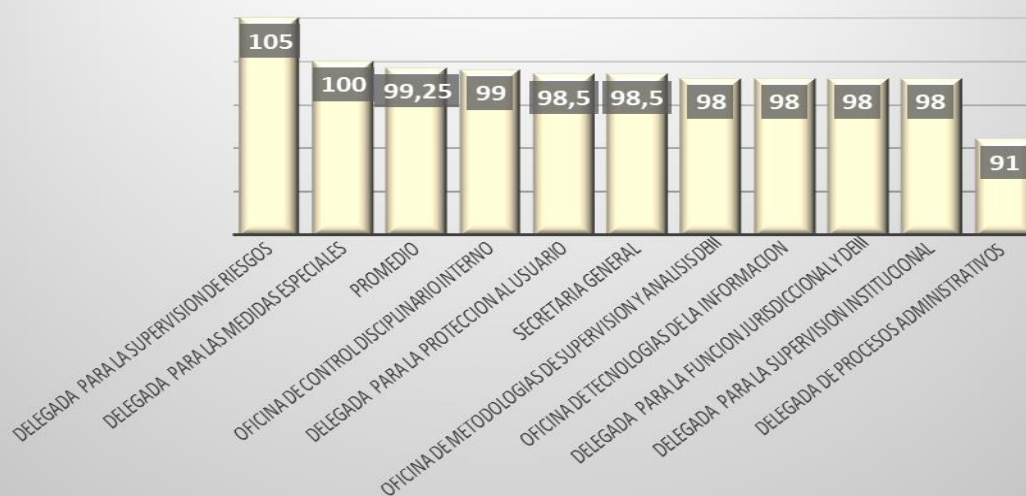
Abril 20 de 2021

Abril 20 de 2021

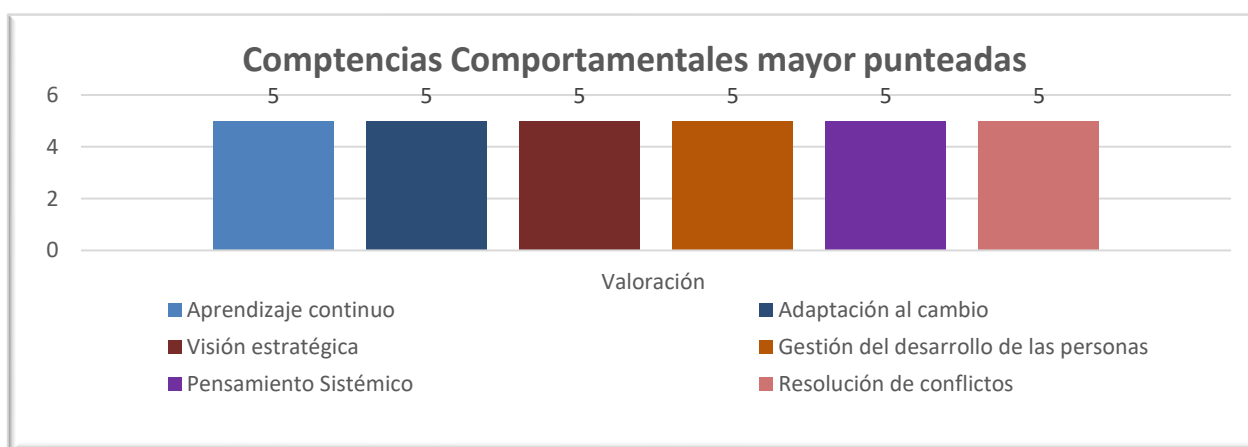
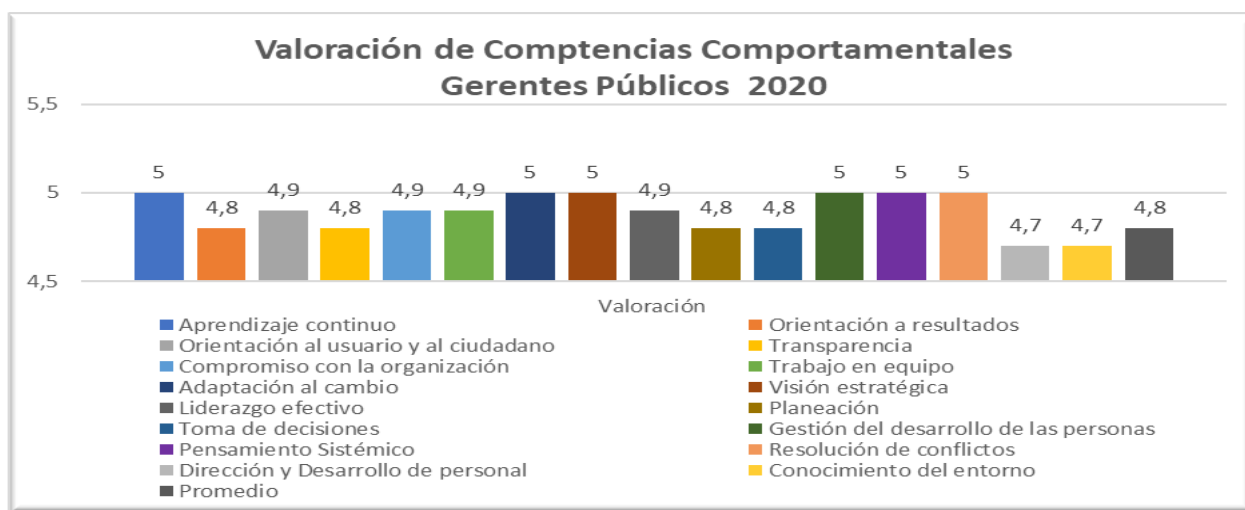
EVALUACIÓN GERENTES PÚBLICOS 2020

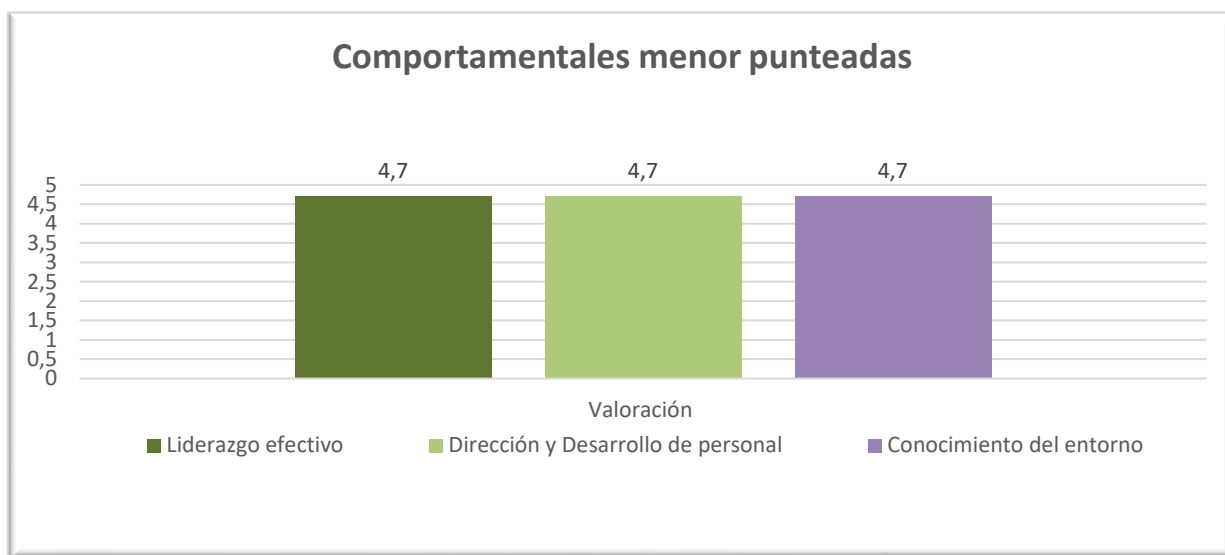


Acuerdos de Gestión vigencia 2020 por Dependencia



En la vigencia 2020, el cumplimiento de metas gerenciales de los Gerentes Públicos fue evaluados a través de los Acuerdos de Gestión, el puntaje fue liderado por la Superintendencia Delegada para la Supervisión de Riesgos con un puntaje de 105% nivel Sobresaliente, los demás Gerentes Públicos se encuentran en el promedio general de la vigencia con 99.25% rango de desempeño Satisfactorio.

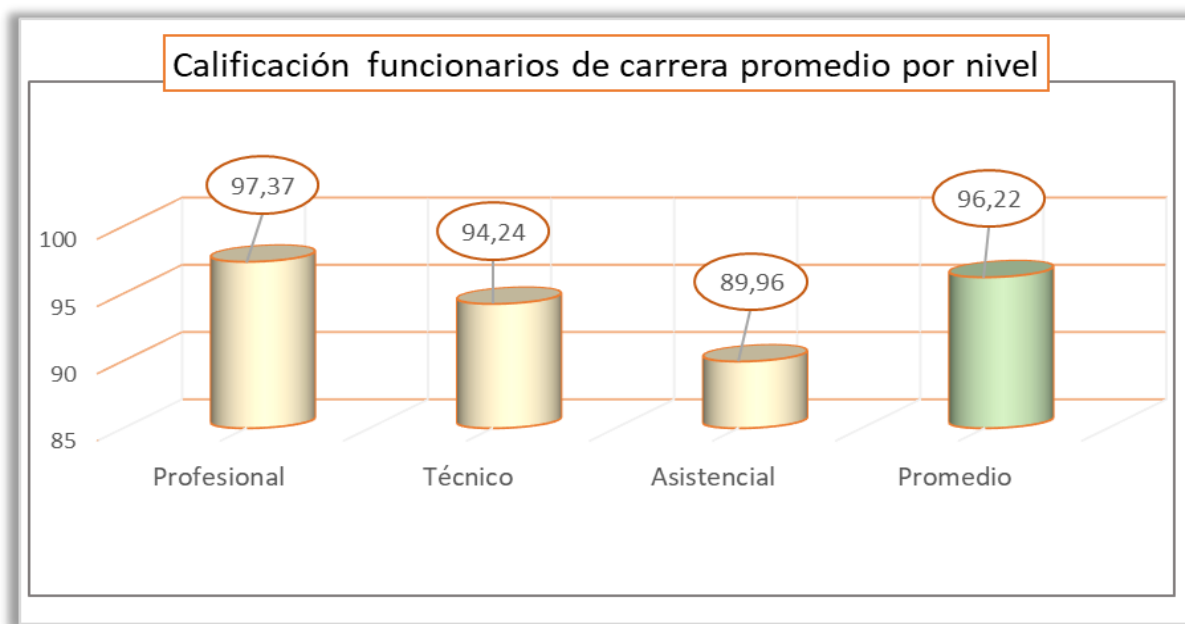




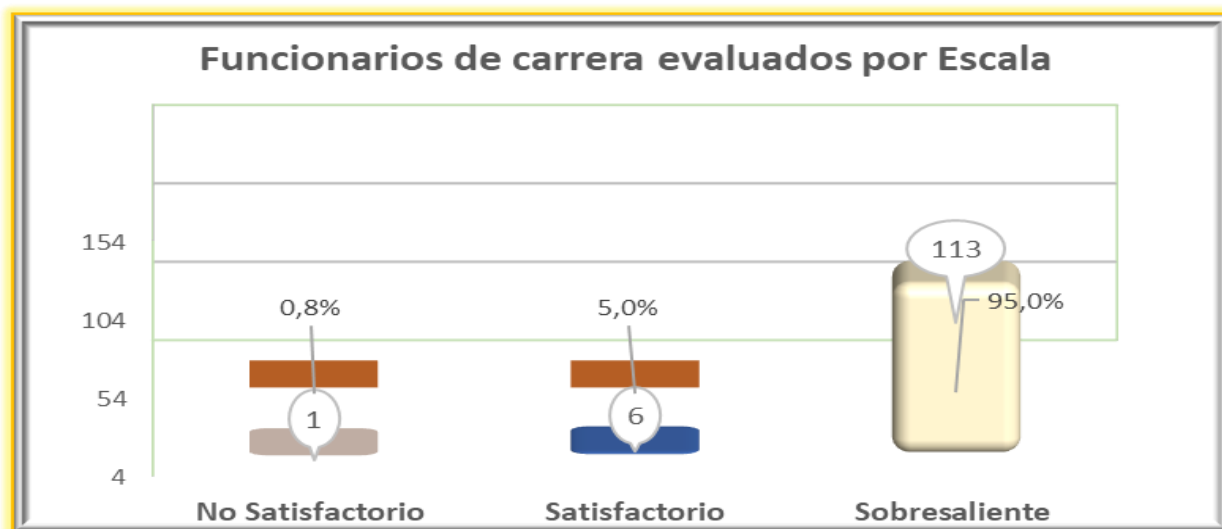
➤ Carrera Administrativa

La carrera administrativa es un sistema técnico sobre la administración de personal en el Estado, que tiene consagración constitucional y legal, con el objeto de ofrecer igualdad de oportunidades para acceder a la función pública, lograr la eficiencia de la administración, el buen servicio a la sociedad y la profesionalización o estabilidad en los empleos.

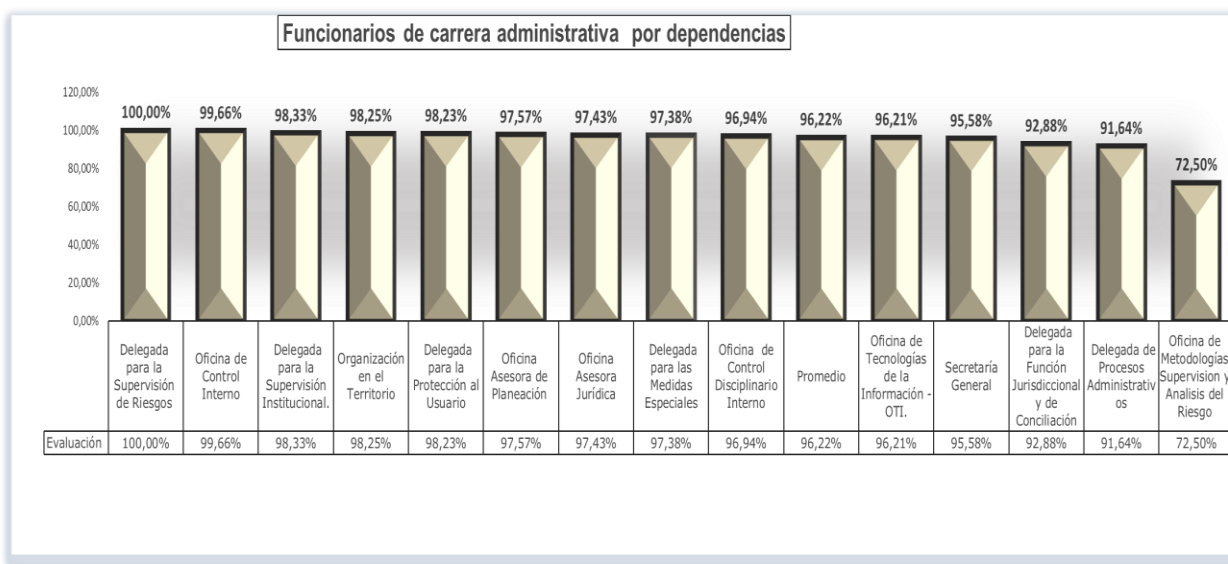
La Superintendencia Nacional de Salud cuenta con un Sistema Específico de Carrera Administrativo, el cual fue establecido a través de Decreto Ley 775 del 17 de marzo de 2005. A la fecha de corte del presente informe, la entidad cuenta con 122 funcionarios que ostentan derechos de Carrera Administrativa, de los cuales 120 fueron objeto de evaluación como se muestra en las siguientes gráficas.



El promedio de la evaluación de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa evaluados en el segundo semestre de 2020 fue de **96.22 con nivel sobresaliente**.



El resultado de la evaluación de desempeño de 120 funcionarios de carrera administrativa 113 funcionarios equivalente al 94.1% se ubicó en el nivel sobresaliente, 6 funcionarios equivalente al 5% en el nivel satisfactorio y una funcionaria (0.8%) obtuvo calificación en el nivel no satisfactorio.

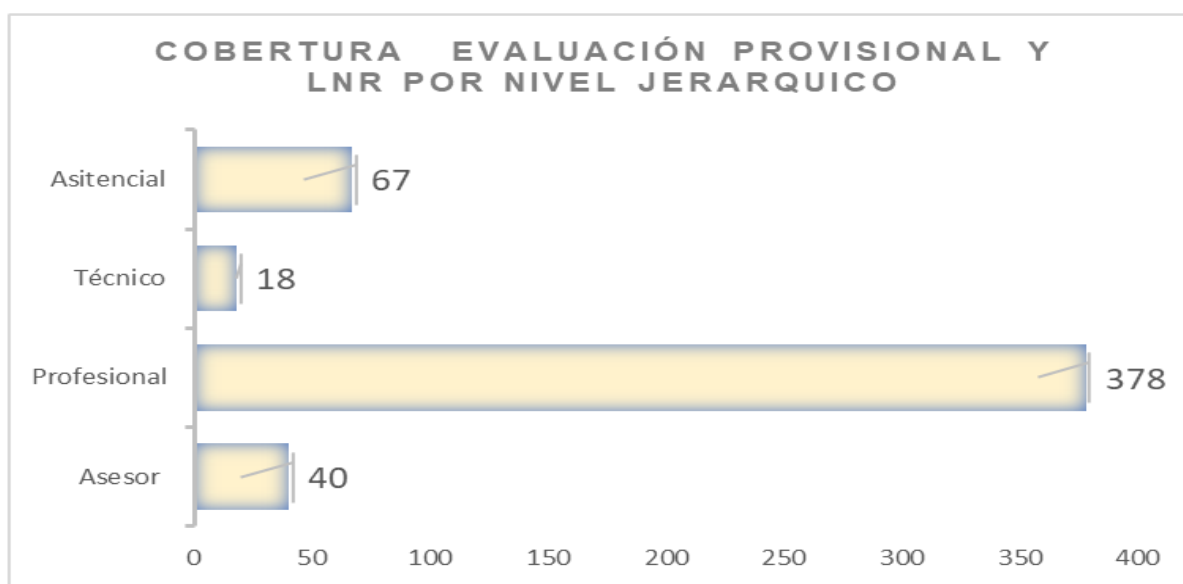


La Dependencia con mayor promedio de calificación de los funcionarios de carrera administrativa, fue la Superintendencia Delegada para la Supervisión de Riesgos, con un promedio de desempeño de 100%, mientras que la Oficina de Metodologías de Supervisión y Análisis de Riesgos, obtuvo el puntaje más bajo con 72.50%; el promedio general del semestre evaluado de los funcionarios de carrera administrativa fue de **96.22% nivel sobresaliente**.

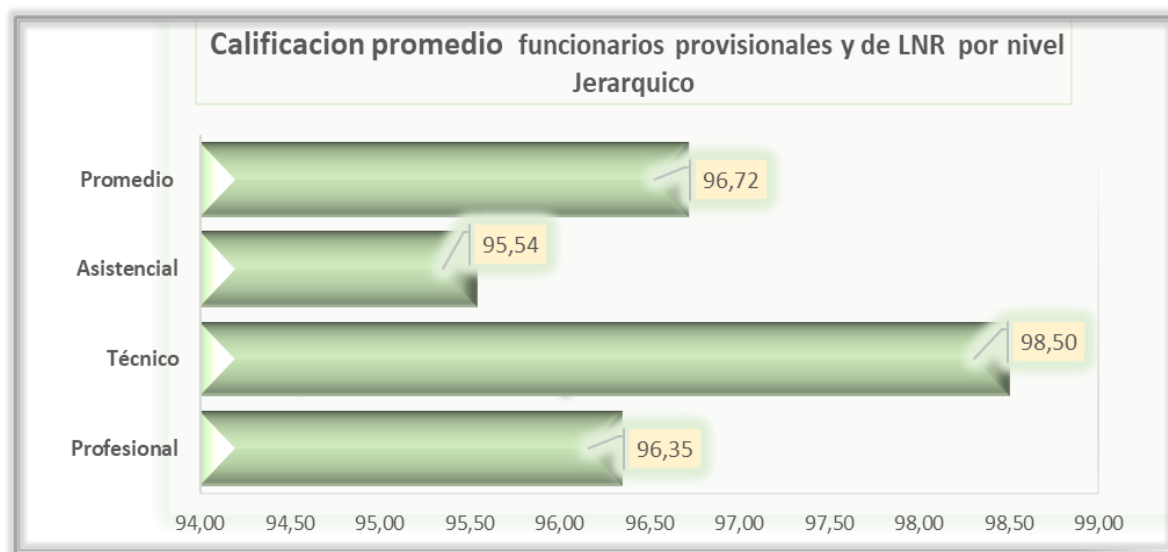
➤ **Funcionarios con Nombramiento Provisional y de LNR diferentes a Gerentes Públicos**

La Superintendencia Nacional de Salud, en el año 2014, inicio el proceso de evaluación y desarrollo de los funcionarios con nombramiento provisional, mediante la aplicación de instrumentos diseñados por la entidad y con el fin aportar al mejoramiento y al logro de las metas institucionales.

En el segundo semestre de 2020, se inició la evaluación a los funcionarios de LNR diferentes a Gerentes Públicos.



Los Servidores Públicos con nombramiento provisional y de LNR, objeto de evaluación del presente semestre fueron 502, la mayor proporción fue el nivel profesional.



El promedio general de la evaluación de desempeño de los funcionarios con nombramiento provisional en el presente semestre fue de **96.72** nivel excelente.

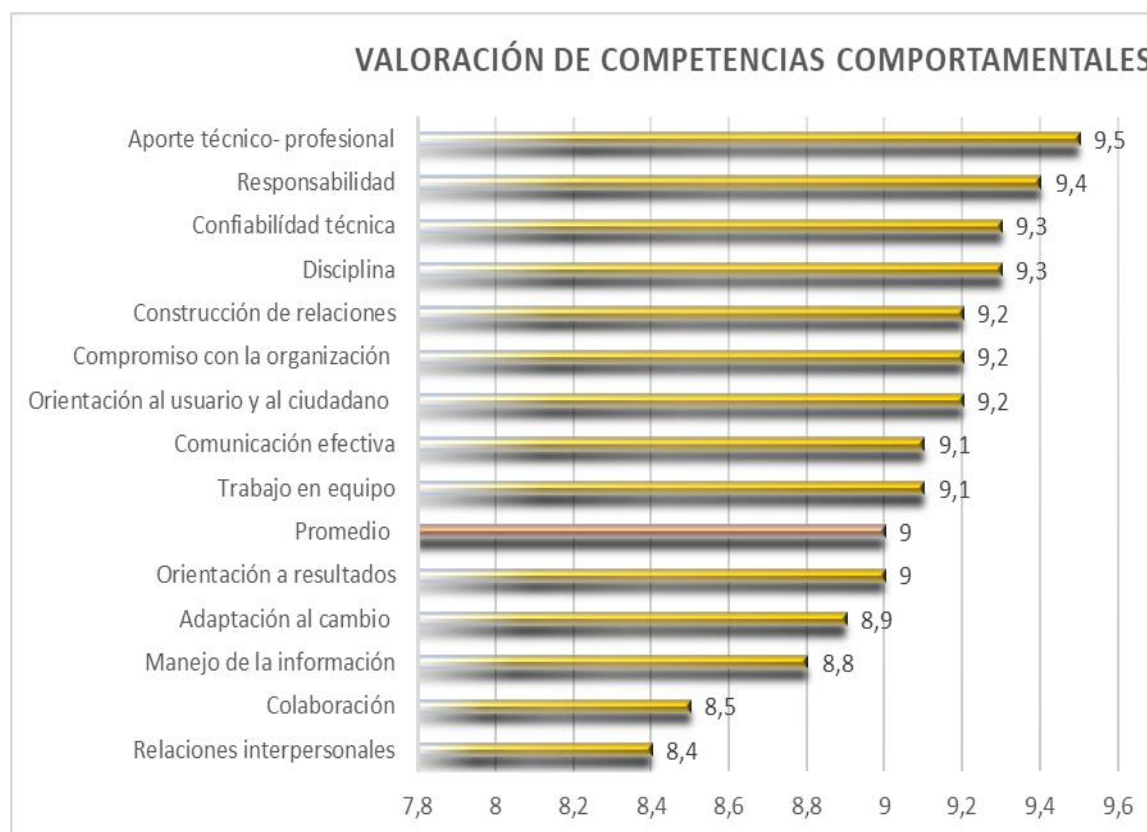
Evaluación funcionarios provisioanles y de NNR por Dependencia

Oficina de Control Interno	100,00
Oficina Asesora de Planeación	100,00
Delegada para las Medidas Especiales	99,94
Delegada para la Supervisión de Riesgos	98,38
Delegada para la Supervisión Institucional.	98,33
Oficina Asesora Jurídica	98,03
Subdirección Administrativa	97,22
Oficina de Control Disciplinario Interno	96,65
Delegada para la Función Jurisdiccional y de...	96,01
Subdirección Financiera	95,72
Oficina de Tecnologías de la Información - OTI.	95,70
Organización en el Territorio	95,58
Secretaría General	95,40
Delegada para la Protección al Usuario	95,35
Oficina de Metodologías Supervision y Analisis d...	94,79
Delegada de Procesos Administrativos	94,72
Oficina Asesora de Comunicaciones e Imagen...	90,47

En la anterior gráfica, se presenta las evaluaciones de desempeño de los funcionarios con nombramiento provisional y de LNR diferentes a Gerentes Públicos de la entidad, en el 2° semestre de 2020, las dependencias con mayor promedio de evaluación fue la Oficina de Control Interno y Oficina Asesora de Planeación, mientras que las dependencias donde los funcionarios obtuvieron el promedio de calificación menor fue la Delegada de Procesos Administrativos y la Oficina Asesora de Comunicaciones e Imagen Institucional.

VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

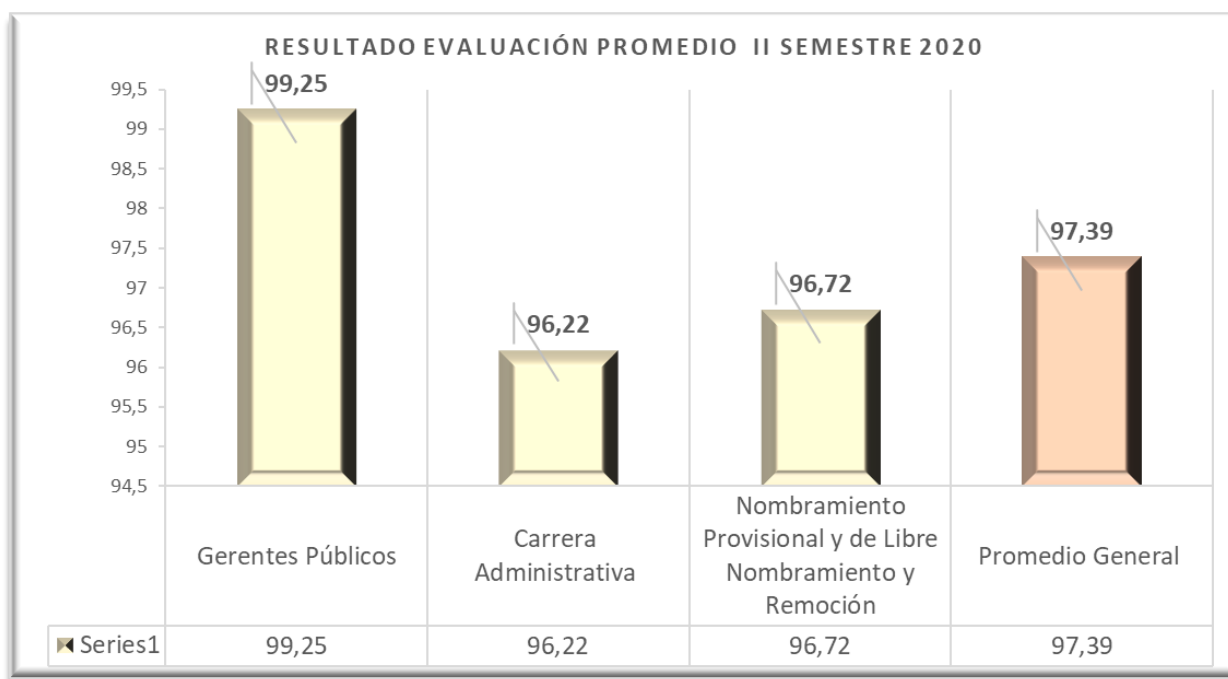
Como parte integral de la evaluación de desempeño, se evaluó las competencias comportamentales de los servidores públicos las cuales tienen un peso porcentual de 15% de la evaluación de desempeño, a continuación, se muestra los resultados obtenidos:



Las competencias comportamentales valoradas en los funcionarios objeto de evaluación del presente semestre, estuvieron en un promedio de 9.0, las competencias con

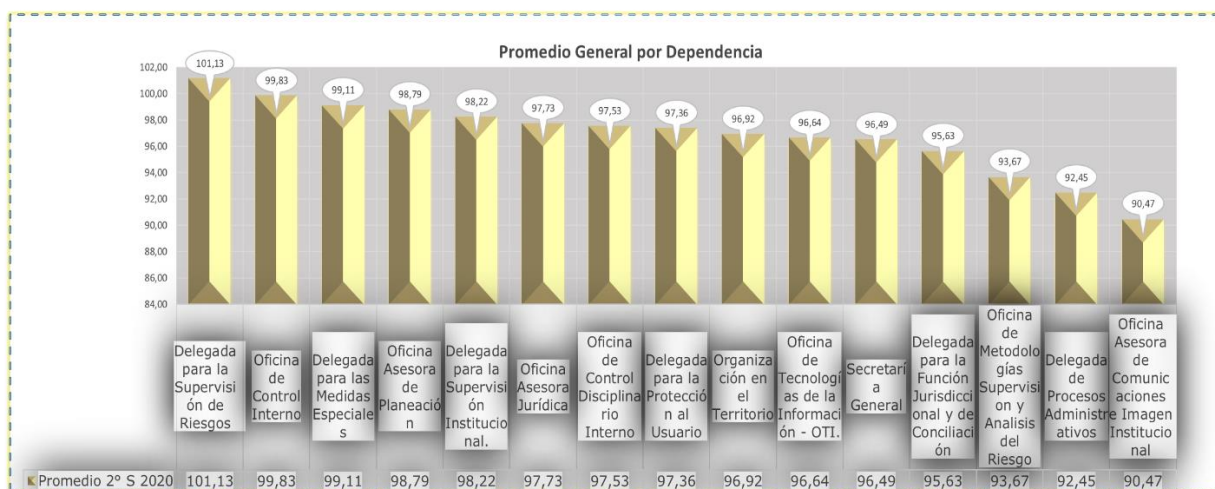
valoración más alta fueron, aporte técnico profesional, responsabilidad, confiabilidad técnica y disciplina, mientras que las competencias con valoración más baja fueron: relaciones interpersonales, colaboración, manejo de la información y adaptación al cambio

CONSOLIDADOS



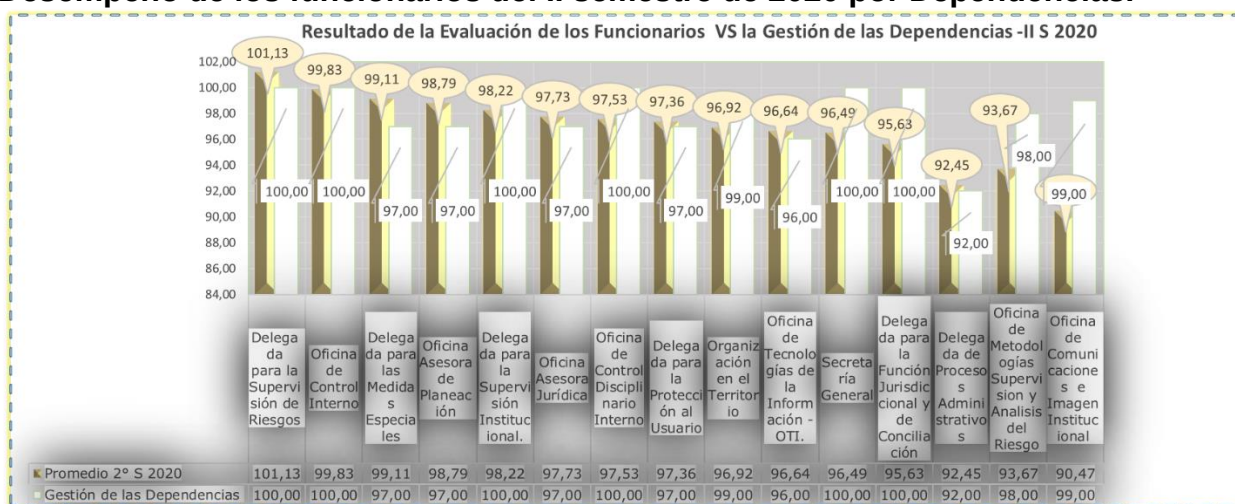
En esta gráfica se presenta el promedio general de las evaluaciones del segundo semestre de 2020, donde la evaluación del desempeño de los funcionarios de la Entidad está liderada por los Gerentes Públicos con un resultado de las evaluaciones Gerenciales de 99.25, con un promedio general del semestre de **97.39% del nivel Sobresaliente**.

Consolidado General por Dependencia



Las evaluaciones de desempeño por dependencias, en el presente semestre fue liderada por la delegada para la Supervisión de Riesgos, mientras que la dependencia con menor puntaje fue la Oficina Asesora de Comunicaciones e Imagen Institucional.

Resultados de Evaluación de Gestión de las Dependencias y Evaluación de Desempeño de los funcionarios del II semestre de 2020 por Dependencias.



Se realiza equivalencia al valor de la evaluación de la Gestión de las Dependencias

En la Grafica anterior se muestra los resultados de la evaluación del II semestre de 2020, de la Gestión de las Dependencias generada por la Oficina de Control Interno (color blanco) y la evaluación de los Servidores Públicos generada por los jefes inmediatos (color amarillo), en la cual se evidencia un cumplimiento de objetivos individuales y por dependencias, similares con puntajes superiores al 90%.

Resultados históricos evaluación de desempeño

Resultados Historicos Evaluación de Desempeño 2013-2020	
Primer Semestre de 2013	96,64%
Segundo Semestre de 2013	98,00%
Primer Semestre de 2014	98,00%
Segundo Semestre de 2014	98,00%
Primer Semestre de 2015	99,00%
Segundo Semestre de 2015	97,00%
Primer Semestre de 2016	97,00%
Segundo Semestre de 2016	97,00%
Primer Semestre de 2017	97,00%
Segundo Semestre de 2017	97,65%
Primer Semestre de 2018	97,57%
Segundo semestre de 2018	97,35%
Primer semestre de 2019	97,45%
Segundo semestre de 2019	98,03%
Primer semestre de 2020	98,00%
Segundo semestre de 2020	97,39%
Promedio	97,49%

En los últimos 16 semestres evaluados se registra un desempeño laboral de los funcionarios de la Superintendencia Nacional Salud, el nivel sobresaliente con un promedio de 97.49%.

CONCLUSIONES

La evaluación de desempeño del semestre objeto del presente informe, fue liderado por los Gerentes Públicos con una evaluación gerencial de 99.25%, mientras que los funcionarios con derechos de carrera administrativa obtuvieron el promedio de desempeño laboral menos puntuado con un cumplimiento de objetivos del 96.22 %.

Con una **evaluación promedio de 97.39% en el segundo semestre de 2020** y un promedio de los últimos dieciséis semestres evaluados de **97.49%**, ubica el desempeño del Talento Humano de la entidad en el nivel **sobresaliente**.

El desempeño individual de los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud, esta directamente relacionado con el resultado de la evaluación de la Gestión de las Dependencias, realizada por la Oficina de Control Interno y la ejecución del Plan Anual de Gestión, generada por la Oficina Asesora de Planeación, los cuales obtuvieron un cumplimiento promedio de metas, superior al 97%.

Como parte integral del proceso de evaluación de desempeño se valoraron las competencias comportamentales de los servidores públicos, de conformidad con el Decreto 815 de 2018, con lo que se pudo evidenciar que las competencias valoradas como más fuertes por los evaluadores en el 2° semestre de 2020 fueron: aporte técnico - profesional, responsabilidad y disciplina; así mismo las competencias con puntajes más bajos, la cuales tendrían oportunidad de mejora fueron: relaciones interpersonales, colaboración, manejo de la información y adaptación al cambio.

Las dependencias priorizadas para incluir en el PIC de 2022, como apoyo a la Gestión Institucional, estarían la Oficina Asesora de Comunicaciones e Imagen Institucional, Delegada de Procesos Administrativos y la Oficina de Metodologías Supervisión y Análisis del Riesgo, las cuales obtuvieron los menores puntajes en la evaluación de desempeño de sus funcionarios en el segundo semestre de 2020.

Finalmente, se recomienda, seguir fortaleciendo el proceso de Gestión del Rendimiento, desde el Comité Directivo, con el fin lograr conciencia sobre el cumplimiento, objetividad y utilización del proceso como herramienta de gestión y alineación del desempeño individual con el cumplimiento de metas institucionales.

GRUPO DE TALENTO HUMANO

