



**SECRETARÍA GENERAL
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO**

INFORME ACUERDOS DE GESTIÓN VIGENCIA 2025

BOGOTÁ, D.C. ABRIL DE 2026

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	Marco normativo	4
3.	Objeto y Alcance del Informe	5
3 .1	Objetivos específicos de la evaluación gerencial	5
4.	Metodología	6
5.	Cobertura	7
6.	Fases de la evaluación gerencial	13
6.1	Concertación y Formalización	13
6.2	Ejecución y seguimiento	13
6.3	Evaluación y calificación del cumplimiento objetivos concertados	14
7.	Resultados.....	14
7.1	Desempeño Gerencial vigencia 2025.....	14
7.2	Evaluación gerencial 2025 por dependencias	20
7.3	Valoración de competencias comportamentales.....	21
8.	Análisis de Datos	22
8.1	Fortalezas institucionales identificadas	22
a)	Excelencia en la orientación estratégica	22
b)	Cultura sólida de compromiso institucional	22

c) Orientación al ciudadano	22
d) Cobertura total y cero no satisfactorios	22
8.2 Oportunidades de mejora	23
9. Conclusiones.....	24

1. INTRODUCCIÓN

El Estado colombiano, en respuesta a los desafíos de la Cuarta Revolución Industrial, ha adoptado el Nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0, que exige directivos capaces de reaccionar con eficacia y eficiencia ante entornos complejos e impredecibles. En este marco, la Superintendencia Nacional de Salud, como entidad encargada de ejercer funciones de Inspección, Vigilancia y Control sobre los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud, requiere gerentes públicos estratégicos, comprometidos con la protección de los derechos de los usuarios, la sostenibilidad financiera del sistema y la transformación digital de la gestión institucional.

Contar con directivos alineados con las metas institucionales y con el perfil del gerente público 4.0, líderes íntegros, innovadores y orientados a resultados, es una condición indispensable para materializar los objetivos misionales de la entidad. En tal sentido, la evaluación de los Acuerdos de Gestión se constituye en una herramienta estratégica de seguimiento, identificación de brechas y mejoramiento continuo, que permite medir el aporte real de cada directivo al cumplimiento del plan estratégico institucional y a la garantía del derecho fundamental a la salud de todos los colombianos.

A continuación, la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud presenta el informe de Acuerdos de Gestión correspondiente a la vigencia 2025, elaborado con base en la información suministrada por cada uno de los gerentes públicos de la entidad.

2. 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

TITULO 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 Administrativa para 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

3. Objeto y Alcance del Informe

El presente Informe Anual de Evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos tiene por objeto consolidar, analizar y comunicar los resultados del proceso de valoración del desempeño gerencial de la Superintendencia Nacional de Salud (Supersalud) correspondiente a la vigencia 2025, en cumplimiento de los mandatos establecidos en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El informe abarca cuarenta (40) Acuerdos de Gestión de los servidores que ejercieron cargos de naturaleza gerencial durante la vigencia evaluada.

Este informe es elaborado por el Grupo de Desarrollo de la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud, en el marco de sus funciones de gestión y administración del talento humano, y está dirigido a la Alta Dirección, para efectos de gestión y toma de decisiones.

3.1 Objetivos específicos de la evaluación gerencial

La evaluación de los Acuerdos de Gestión de la Superintendencia Nacional de Salud para la vigencia 2025 responde a los lineamientos del Nuevo Modelo de Gerencia Pública 4.0 y persigue los siguientes objetivos específicos:

1. Orientar la actuación institucional hacia la misión y prioridades estratégicas de la Supersalud, asegurando que la gestión de cada directivo contribuya de manera efectiva a la protección de los derechos en salud de los usuarios y a la sostenibilidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
2. Evaluar el desempeño gerencial de los directivos de la entidad durante la vigencia 2025, midiendo el cumplimiento de los compromisos concertados en los acuerdos de gestión conforme a los cuatro pilares del modelo: productividad social, construcción de integridad, gestión cultural y desarrollo de personas y equipos.
3. Incentivar la mejora continua en eficiencia y eficacia, promoviendo en los gerentes públicos una actuación orientada a resultados concretos, al uso estratégico de las nuevas tecnologías y a la innovación en los procesos de inspección, vigilancia y control a su cargo.
4. Promover el aprendizaje organizacional, a partir del análisis de los resultados de la evaluación como insumo para la toma de decisiones institucionales, la identificación de buenas prácticas directivas y la gestión del conocimiento al interior de la entidad.

5. Fortalecer y desarrollar la función directiva profesional, consolidando en la Supersalud un cuerpo gerencial alineado con el perfil del gerente público 4.0: líderes íntegros, con visión sistémica, capacidad transformadora y compromiso con el servicio público.
6. Generar acciones de capacitación y fortalecimiento de competencias gerenciales a través del PIC, utilizando los resultados de la evaluación de los directivos con el fin cerrar las brechas identificadas y potencien las capacidades de los gerentes públicos frente a los retos actuales del sistema de salud colombiano.

Dirección de Talento Humano

Superintendencia Nacional de Salud – Vigencia 2025¿Quieres recibir una notificación cuando Claude responda?

4. Metodología

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.

5. 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:

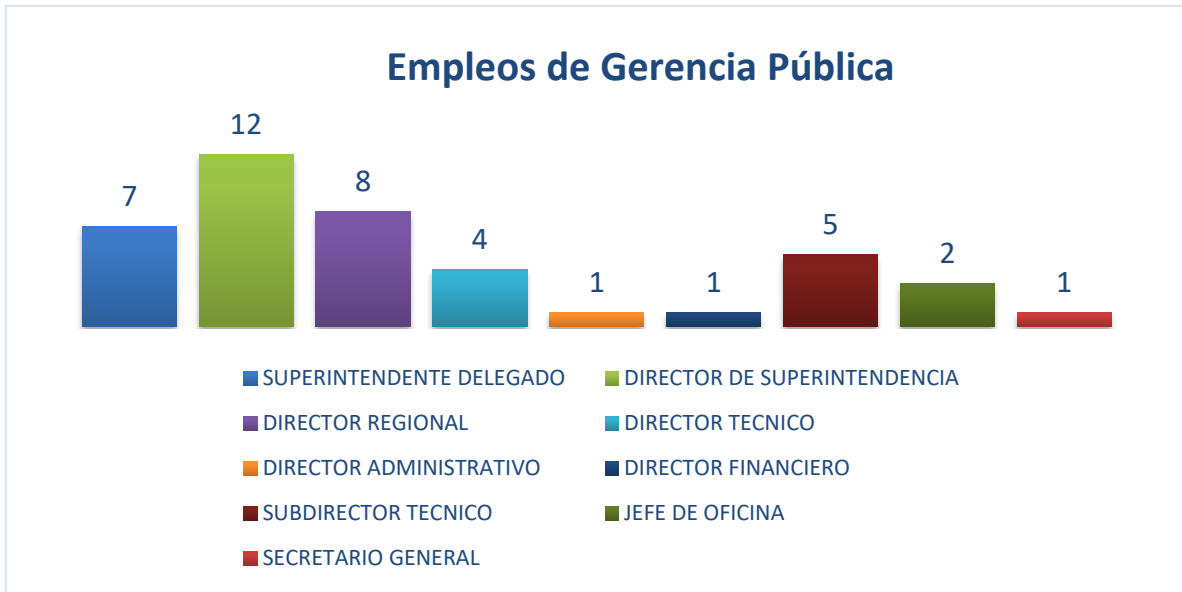
No.	DESPACHO	DEPENDENCIA	CARGO	CODIGO	GRADO
1	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA PROTECCION AL USUARIO	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA PROTECCION AL USUARIO	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23
2	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES DE ASEGURAMIENTO EN SALUD	DESPACHO 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 RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	SUPERINTENDENTE DELEGADO	110	23

No.	DESPACHO	DEPENDENCIA	CARGO	CODIGO	GRADO
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 ASEGURAMIENTO EN SALUD	DIRECCION DE MEDIDAS ESPECIALES PARA ENTIDADES PROMOTORAS DE SALUD Y ENTIDADES ADAPTADAS	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20
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

No.	DESPACHO	DEPENDENCIA	CARGO	CODIGO	GRADO
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 SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	DIRECCION REGIONAL NORORIENTAL	DIRECTOR REGIONAL	42	19
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

No.	DESPACHO	DEPENDENCIA	CARGO	CODIGO	GRADO
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 INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS	DIRECCION DE INVESTIGACIONES PARA ENTIDADES DE ASEGURAMIENTO EN SALUD	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20
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	DIRECCION DE PROCESOS JURISDICCIONALES	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	105	20

No.	DESPACHO	DEPENDENCIA	CARGO	CODIGO	GRADO
	JURISDICCIONAL Y DE CONCILIACION				
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
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

6. Fases de la evaluación gerencial

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



6.1 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,

6.2 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.

6.3 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 y 1083 de 2015.

7. Resultados

7.1 Desempeño Gerencial vigencia 2025

Cuarenta (40) gerentes públicos fueron objeto de evaluación gerencial durante la vigencia 2025.

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO DEL GERENTE PUBLICO	DEPENDNECIA	VIGENCIA	VALOR	ESCALA
1	GOMEZ CONSUEGRA BEATRIZ EUGENIA	SUPERINTENDENTE DELEGADO	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD	2025	100%	SATISFACTORIO
2	BRIJALDO VEGA CAROLINA EMILSE	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD	2025	100%	SATISFACTORIO
3	SIERRA ALVAREZ JUAN SEBASTIAN EMANUEL	JEFE DE LA OFICINA DE LIQUIDACIONES	OFICINA DE LIQUIDACIONES	2025	100%	SATISFACTORIO
4	DE LOS RIOS SALAZAR	OFICINA DE CONTROL	SECRETARIA GENERAL	2025	100%	SATISFACTORIO

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO DEL GERENTE PUBLICO	DEPENDENCIA	VIGENCIA	VALOR	ESCALA
	ANDRES FELIPE	DISCIPLINARIO INTERNO				
5	ARAGON MENDOZA JUAN FELIPE	SUBDIRECTOR TECNICO	DIRECCION DE INNOVACION Y DESARROLLO	2025	100%	SATISFACTORIO
6	ARENAS GONZALEZ PAULA TATIANA	DIRECCION DE TALENTO HUMANO	SECRETARIA GENERAL	2025	100%	SATISFACTORIO
7	MORENO RAMIREZ CLAUDIA LILIANA	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA PROTECCION AL USUARIO	2025	100%	SATISFACTORIO
8	MOSQUERA LASSO JAVIER MAURICIO	DIRECCION DE CONTRATACION	SECRETARIA GENERAL	2025	100%	SATISFACTORIO
9	RAMIREZ RODRIGUEZ MARIO FERNANDO	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	SECRETARIA GENERAL	2025	100%	SATISFACTORIO
10	ROJAS CARDONA JHOVANA CONSTANZA	SUBDIRECTOR TECNICO	DIRECCION DE INNOVACION Y DESARROLLO	2025	100%	SATISFACTORIO
11	VELEZ BAQUERO EDUARDO GERMAN	DIRECTOR REGIONAL NORTE	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	2025	99%	SATISFACTORIO
12	OJEDA SANCHEZ ARTURO RAMON	SUBDIRECTOR TECNICO	DIRECCION JURIDICA	2025	100%	SATISFACTORIO
13	SANCHEZ BALLESTEROS GUILLERMO LEONARDO	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL	2025	100%	SATISFACTORIO

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO DEL GERENTE PUBLICO	DEPENDENCIA	VIGENCIA	VALOR	ESCALA
			DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD			
14	LOZANO MARTINEZ MARIA CAMILA ANA FERNANDA	SUBDIRECTOR DE DEFENSA JURIDICA	DIRECCION JURIDICA	2025	100%	SATISFACTORIO
15	PULIDO GUEVARA KELLY ANDREA	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCION JURIDICA	2025	100%	SATISFACTORIO
16	CASTAÑEDA PARRA ALBA JANNETH	DIRECTORA TÉCNICA DE TALENTO HUMANO	SECRETARIA GENERAL	2025	100%	SATISFACTORIO
17	ARENAS SOTO PAULA ANDREA	SUPERINTENDENTE DELEGADO	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES DE ASEGURAMIENTO EN SALUD	2025	100%	SATISFACTORIO
18	RAMIREZ MATEUS CLARA CONSUELO DEL PILAR	DIRECTOR TÉCNICO	DIRECCION DE INNOVACION Y DESARROLLO	2025	99%	SATISFACTORIO
19	ACOSTA VIZCAYA PEDRO FABIAN	SUBDIRECTOR TECNICO	DIRECCION DE INNOVACION Y DESARROLLO	2025	100%	SATISFACTORIO
20	JAIMES PEDRAZA JUDY ASTRID	SUBDIRECTOR TÉCNICO	DIRECCION JURIDICA	2025	100%	SATISFACTORIO
21	TRUJILLO RAMIREZ JUAN JOSE	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS	2025	100%	SATISFACTORIO
22	SALCEDO LANCHEROS JORGE ALEXANDER	DIRECTOR FINANCIERO	SECRETARIA GENERAL	2025	100%	SATISFACTORIO

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO DEL GERENTE PUBLICO	DEPENDENCIA	VIGENCIA	VALOR	ESCALA
23	ROCHA HINAQUI OSCAR IGNACIO	DIRECTOR REGIONAL OCCIDENTAL	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	2025	93%	SATISFACTORIO
24	REALES VILLAR FRANKLIN DE JESUS	DIRECTOR REGIONAL NORTE	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	2025	99%	SATISFACTORIO
25	ALVAREZ LOPEZ JORGE IGNACIO	SECRETARIO GENERAL	SECRETARIA GENERAL	2025	100%	SATISFACTORIO
26	RODRIGUEZ GARAY YENNY ANDREA	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	SECRETARIA GENERAL	2025	100%	SATISFACTORIO
27	PARRA BELTRAN FABIO AUGUSTO	SUPERINTENDENTE DELEGADO	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	2025	100%	SATISFACTORIO
28	MONICA GONZALEZ MONTES	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD	2025	100%	SATISFACTORIO
29	ECHEVERRY PRADA MARIA NINY	SUPERINTENDENTE DELEGADO	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA	2025	100%	SATISFACTORIO

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO DEL GERENTE PUBLICO	DEPENDENCIA	VIGENCIA	VALOR	ESCALA
			PROTECCION AL USUARIO			
30	GUEVARA RAMIREZ ALEJANDRO	DIRECTOR REGIONAL	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	2025	95%	SATISFACTORIO
31	GONZALEZ HERNANDEZ GERMAN ANTONIO	DIRECTOR REGIONAL	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	2025	90%	SATISFACTORIO
32	LLANO VILLEGAS CHRISTIAN	DIRECTOR REGIONAL	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	2025	100%	SATISFACTORIO
33	MOSQUERA PEREA CARMEN DE JESUS	DIRECTOR REGIONAL	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	2025	92%	SATISFACTORIO

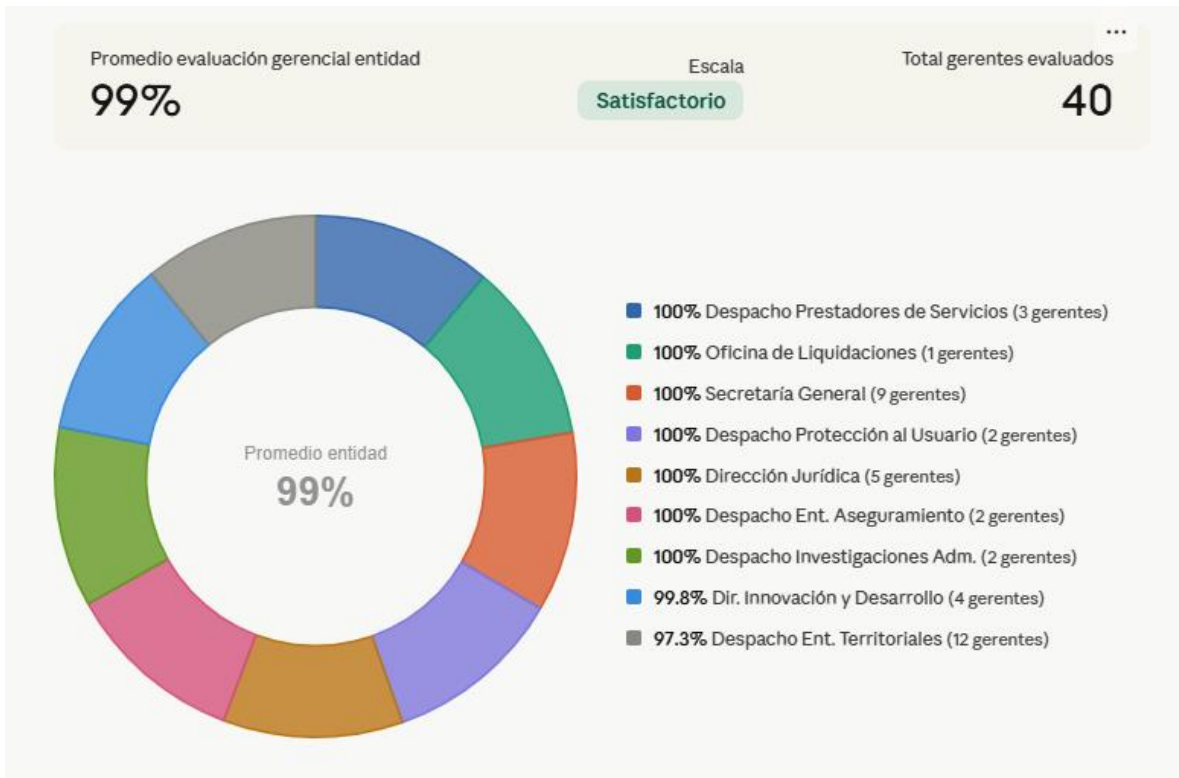
No.	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO DEL GERENTE PUBLICO	DEPENDENCIA	VIGENCIA	VALOR	ESCALA
34	BENAVIDES LANDINEZ LUIS ALBERTO	DIRECTOR REGIONAL	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	2025	100%	SATISFACTORIO
35	PUENTES VARGAS RENE LEONARDO	DIRECTOR REGIONAL	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	2025	100%	SATISFACTORIO
36	RAMOS CALDERON ALBA MARCELA	JEFE DE OFICINA	DIRECCION JURIDICA	2025	100%	SATISFACTORIO
37	NUÑEZ MALAGON EDNA LILIANA	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES DE ASEGURAMIENTO EN SALUD	2025	100%	SATISFACTORIO
38	RODRIGUEZ GARAY YENNY ANDREA	DIRECTOR FINANCIERO	SECRETARIA GENERAL	2025	100%	SATISFACTORIO
39	GIRALDO HENA O LINA MARIA	DIRECTOR REGIONAL	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	2025	100%	SATISFACTORIO
40	DIAZ PEREZ OSWALDO	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA	2025	100%	SATISFACTORIO

No.	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO DEL GERENTE PUBLICO	DEPENDENCIA	VIGENCIA	VALOR	ESCALA
			INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS			

Fuente: Acuerdos de Gestión entregados a la Dirección de Talento

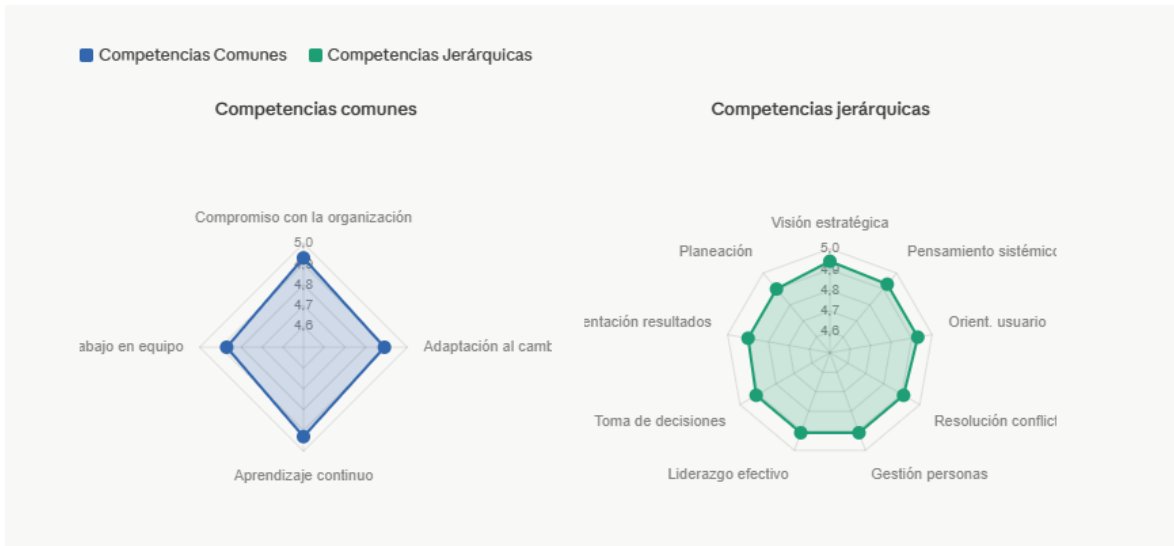
El promedio de la evaluación gerencial de la vigencia 2025, fue de **99%** nivel satisfactorio.

7.2 Evaluación gerencial 2025 por dependencias



A 31 de diciembre del año 2025, se realizaron 40 evaluaciones de Acuerdos de Gestión

7.3 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.

8. Análisis de Datos

8.1 Fortalezas institucionales identificadas

a) Excelencia en la orientación estratégica

La Visión Estratégica (4.94/5.00) y el Pensamiento Sistémico (4.93/5.00) fueron las competencias de mayor valoración en el bloque jerárquico. Este resultado refleja la capacidad del cuerpo directivo para comprender el entorno del Sistema General de Seguridad Social en Salud en su complejidad, articular su gestión con los objetivos misionales y proyectar soluciones estructurales de largo plazo.

b) Cultura sólida de compromiso institucional

El Compromiso con la Organización (4.93/5.00) como la competencia común mejor valorada evidencia una cultura institucional cohesionada, en la que los gerentes identifican sus metas individuales con la misión de Supersalud. Este es un activo intangible importante para la sostenibilidad de los procesos institucionales.

c) Orientación al ciudadano

La Orientación al Usuario y al Ciudadano (4.93/5.00) es coherente con la naturaleza misional de Supersalud como organismo de inspección, vigilancia y control del sistema de salud, cuyo fin último es la protección de los derechos de los ciudadanos colombianos.

d) Cobertura total y cero no satisfactorios

El hecho de que la totalidad de los cuarenta (40) gerentes evaluados haya obtenido evaluación generación mayor a 90%, es un indicador de madurez institucional y de la solidez del proceso de selección, formación y gestión del talento gerencial en Supersalud.

8.2 Oportunidades de mejora

La superintendencia delegada para entidades territoriales y generadores, recaudadores y administradores de recursos del sistema general de seguridad social en salud registró una dispersión interna de ± 3.8 puntos porcentuales en sus resultados de evaluación gerencial de la entidad (rango 90%-100%), fue la única dependencia con variabilidad moderada respecto al promedio general.

El Trabajo en equipo: Con 4.87/5.00, es la competencia de menor valoración las competencias comunes, un rezago en esta competencia puede impactar la eficacia de los procesos de vigilancia y control.

La planeación y orientación a resultados: Con 4.90/5.00 son las competencias jerárquicas de menor valoración. Aunque el puntaje es sobresaliente, en una entidad que gestiona recursos públicos y supervisa el SGSSS, la optimización de estas capacidades tiene un impacto directo en la eficacia institucional.

9. Conclusiones

El desempeño Gerencial es un elemento esencial para el cumplimiento de los fines misionales de la entidad, en concordancia con los principios de legalidad, eficiencia, eficacia y transparencia que rigen la función pública. Su ejercicio ha permitido fortalecer los mecanismos de inspección, vigilancia y control del sistema de salud, promoviendo la garantía de los derechos fundamentales de los usuarios y el cumplimiento de los deberes por parte de los diferentes actores del sector.

Con base en el análisis integral de los resultados de la Evaluación de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de Supersalud para la vigencia 2025, se formulan las siguientes conclusiones:

La evaluación gerencial, medida a través de los 40 Acuerdos de Gestión suscritos por los gerentes públicos de la Superintendencia Nacional de Salud para la vigencia 2025, reflejó un desempeño promedio de 99%. Este resultado guarda coherencia con la gestión institucional, la cual, medida a través del cumplimiento del Plan Anual de Gestión, alcanzó un nivel de ejecución de metas superior al 98.1%, evidenciando una alineación efectiva entre el liderazgo directivo y el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

El promedio general del 99% posiciona a Supersalud con altos estándares de desempeño gerencial, reflejando el compromiso institucional con la gestión pública efectiva y orientada al ciudadano.

La superintendencia delegada para entidades territoriales y generadores, recaudadores y administradores de recursos del sistema general de seguridad social en salud, con el mayor número de gerentes evaluados, presentó el promedio más bajo (97.3%).

A partir de la vigencia 2025, se inició la evaluación de los directivos de la Superintendencia Nacional de Salud bajo el modelo de Gerencia Pública 4.0, lo cual ha permitido fortalecer el liderazgo institucional y alinear el desempeño con los objetivos misionales. Este enfoque renovado evidencia el compromiso de la entidad con la mejora continua, la eficiencia en la gestión y el cumplimiento de metas estratégicas en beneficio del sistema de salud colombiano.

Finalmente, se recomienda continuar fortaleciendo el proceso de Gestión del Rendimiento, en concordancia con las nuevas tendencias en liderazgo y con la política pública vigente, con el fin de generar conciencia sobre la importancia del cumplimiento, la objetividad y la utilización de la evaluación del desempeño como herramienta de gestión y de alineación del desempeño individual con el logro de las metas institucionales.

Dirección de Talento Humano

