

SECRETARÍA GENERAL

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

GRUPO DE DESARROLLO

INFORME DE DESEMPEÑO PRIMER SEMESTRE DE 2025

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

BOGOTÁ, D.C. OCTUBRE DE 2025

Contenido

1.	PRESENTACIÓN.....	4
2.	MARCO NORMATIVO	6
3.	OBJETIVOS.....	7
3.1	Objetivo General	7
3.2	Objetivos Específicos	7
4.	METODOLOGIA	8
5.	COBERTURA	9
6.	RESULTADOS DE DESEMPEÑO LABORAL DEL 1º SEMESTRE DE 2025 10	
6.1	Desempeño Carrera Administrativa	11
6.2.	Desempeño funcionarios con nombramiento provisional y de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a Gerentes Públicos	13
6.3	Resultados consolidados del primer semestre de 2025	15
6.4	Desempeño individual primer semestre 2025 por dependencia...	16
6.5	Reporte PAG 2025 por Dependencia	17
6.6	Desempeño Individual vs Institucional -PAG 2025	18
6.7	Valoración de competencias comportamentales.....	19
6.7.1	Competencias comunes	19
6.7.2	Competencias comportamentales por nivel jerárquico	20

7.	ANALISIS Y CONCLUSIONES	22
----	-------------------------------	----

1. PRESENTACIÓN

La Superintendencia Nacional de Salud, en su calidad de entidad líder del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), desarrolla su labor misional orientada a la protección de los derechos de los usuarios del sistema. Su ejercicio resulta determinante para mejorar las condiciones de salud de las comunidades, garantizar una experiencia de atención digna y fortalecer la sostenibilidad financiera del sector. En este sentido, la supervisión integral se constituye como un elemento estratégico de éxito para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS.

Para el adecuado cumplimiento de esta misión, la Entidad requiere contar con servidores públicos íntegros, comprometidos y alineados con las metas institucionales. En este marco, la evaluación del desempeño laboral se consolida como una herramienta fundamental de gestión, al permitir la medición objetiva del rendimiento, la identificación de brechas y la implementación de acciones de mejoramiento continuo orientadas a la excelencia en el servicio público.

La evaluación del desempeño promueve la reflexión sobre las acciones ejecutadas y los resultados alcanzados, posibilitando la identificación oportuna de oportunidades de mejora, la optimización de los procesos internos y la articulación del talento humano con los lineamientos de la dirección estratégica institucional. De igual manera, contribuye al diseño de planes de desarrollo y fortalecimiento organizacional, en coherencia con las transformaciones propias de la Cuarta Revolución Industrial.

En cumplimiento de lo anterior, la Dirección de Talento Humano de la Superintendencia Nacional de Salud presenta el Informe de Evaluación del Desempeño Laboral correspondiente al primer semestre de 2025, elaborado con base en la información consolidada por los aplicativos institucionales y los reportes suministrados por cada una de las dependencias.

2. 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 1080 y 1081 de 2021

Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015

Resolución 11771 del 28 de diciembre de 2018

Resolución 11772 del 28 de diciembre de 2018

Resolución 2022910020006131-6 del 27 de septiembre de 2022

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Consolidar los resultados de la evaluación de desempeño de los funcionarios de la Entidad, correspondiente al 1º semestre de 2025; así como ofrecer a la Entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones gerenciales.

3.2 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.

4. METODOLOGIA

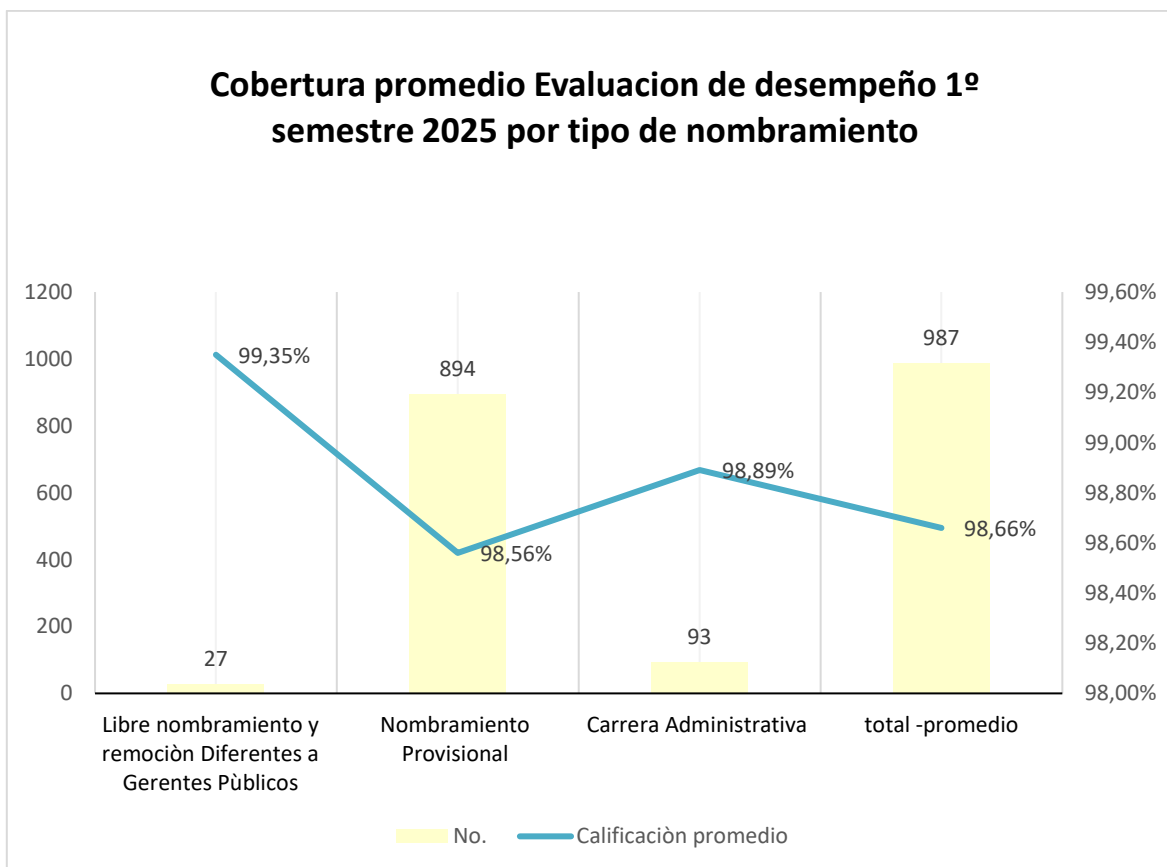
Para el desarrollo de la evaluación de desempeño Laboral – EDL de los funcionarios de carrera administrativa, se tiene en cuenta, las directrices dadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC como órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, especialmente a través del Acuerdo 617 de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”, el cual fue adoptado por la Superintendencia Nacional de Salud , por medio de la Resolución No. 11771 de 2018.

Adicionalmente se realiza evaluación de desempeño laboral a los servidores públicos, con nombramiento provisional, Libre Nombramiento y Remoción diferentes a Gerentes públicos de la planta de personal, el cual se realiza a través de un sistema propio, reglamentado a través de Resolución No. 2022910020006131-6 de 2022 y manual de gestión del rendimiento código PEMN05.

De igual forma se realiza una evaluación a los gerentes públicos, con base en los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en concordancia con lo disposiciones de la Ley 909 de 2004.

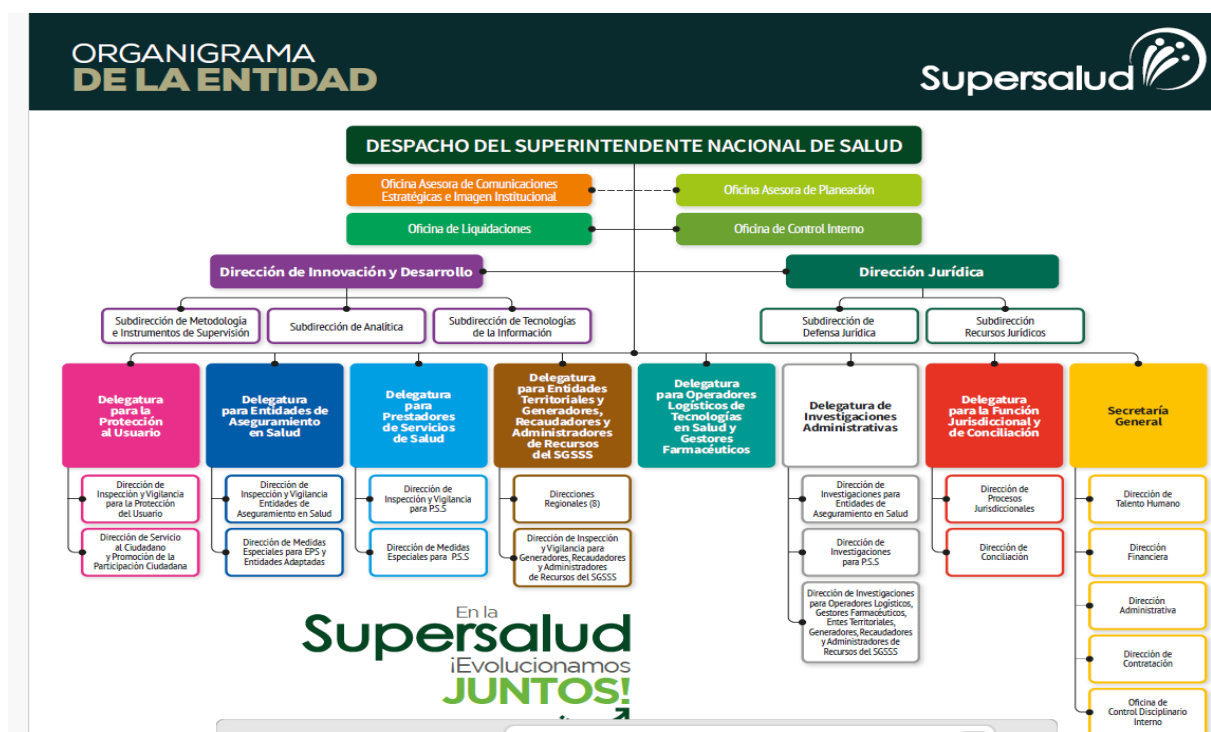
5. COBERTURA

La población objeto de evaluación de desempeño para el presente semestre fue de 987 servidores públicos que comprende la población total de la entidad; se exceptúan los funcionarios con situaciones administrativas especiales.



Grafica 1. Cobertura y resultados de la calificación de los funcionarios evaluados en el 1º semestre de 2025 por tipo de nombramiento.

En el 100% de las dependencias se realiza medición de desempeño laboral individual a través de la evaluación de desempeño.



6. RESULTADOS DE DESEMPEÑO LABORAL DEL 1º SEMESTRE DE 2025

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 con el tipo de nombramiento.

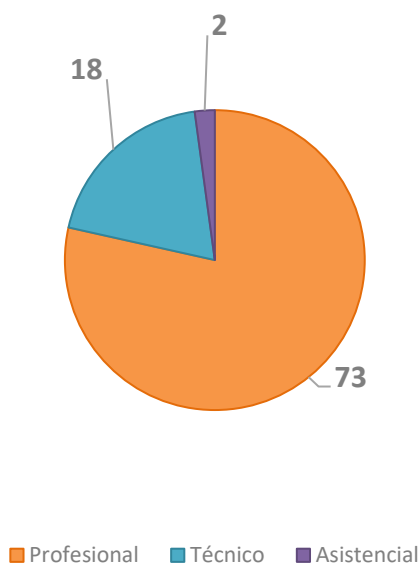
6.1 Desempeño Carrera Administrativa

La Superintendencia Nacional de Salud, en cumplimiento de su función misional y en concordancia con las disposiciones legales que rigen la gestión del talento humano en el sector público, cuenta con un Sistema Específico de Carrera Administrativa, establecido mediante el Decreto Ley 775 del 17 de marzo de 2005. Dicho sistema busca garantizar la estabilidad, el mérito y la profesionalización de los servidores públicos, asegurando que su gestión contribuya al fortalecimiento institucional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.

En el marco de este sistema, la evaluación del desempeño laboral se constituye como un instrumento fundamental de seguimiento, control y mejoramiento continuo, regido por el Acuerdo 617 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, que establece los lineamientos y criterios para la medición objetiva del desempeño de los funcionarios.

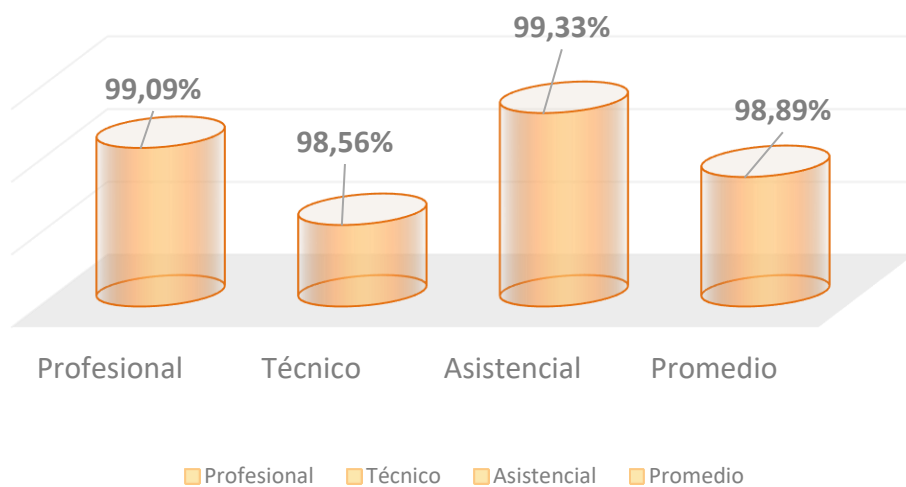
A la fecha de corte del presente informe, la Superintendencia Nacional de Salud cuenta con 93 servidores públicos con derechos de carrera administrativa, quienes fueron objeto del proceso de evaluación correspondiente al período analizado. Los resultados obtenidos evidencian un desempeño promedio de 98,89%, valor que se ubica en el nivel sobresaliente de la escala de calificación definida, reflejando el compromiso, la responsabilidad y la eficiencia con los que los funcionarios desarrollan sus funciones.

Cobertura Evaluación de Carrera administrativa



Grafica 2. La cobertura de la calificación de los funcionarios evaluados en el 1° semestre de 2025 por nivel jerárquico fue de 93.

Carrera administrativa 1° semestre 2025



Grafica 3. Desempeño promedio de los funcionarios de carrera administrativa primer semestre de 2025.

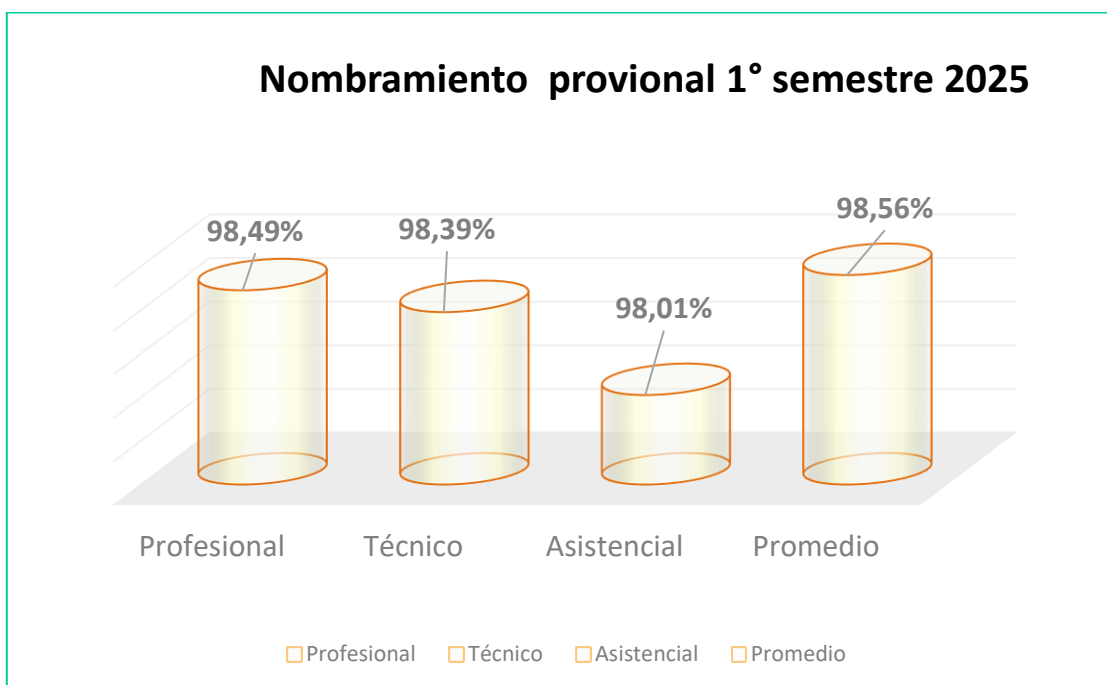
6.2. Desempeño funcionarios con nombramiento provisional y de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a Gerentes Públicos

La Superintendencia Nacional de Salud, en cumplimiento de su compromiso con el fortalecimiento de la gestión del talento humano y la mejora continua del desempeño institucional, implementó en el año 2014 el proceso de evaluación y desarrollo del desempeño de los funcionarios con nombramiento provisional, con el propósito de promover una cultura de responsabilidad, eficiencia y orientación a resultados dentro de la Entidad.

Posteriormente, en el año 2020, la Entidad amplió el alcance del proceso, incorporando la evaluación de desempeño de los funcionarios de libre nombramiento y remoción, diferentes a los gerentes públicos. Esta acción busca alinear el desempeño individual de los servidores públicos con las metas estratégicas institucionales, fomentando la productividad, la transparencia y la calidad en la gestión pública.

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MINCIT) se constituye en un aliado estratégico en la implementación de este proceso, mediante el desarrollo del aplicativo SIVEC II, herramienta tecnológica que permite realizar el seguimiento, registro y consolidación de la información relacionada con la evaluación del desempeño laboral.

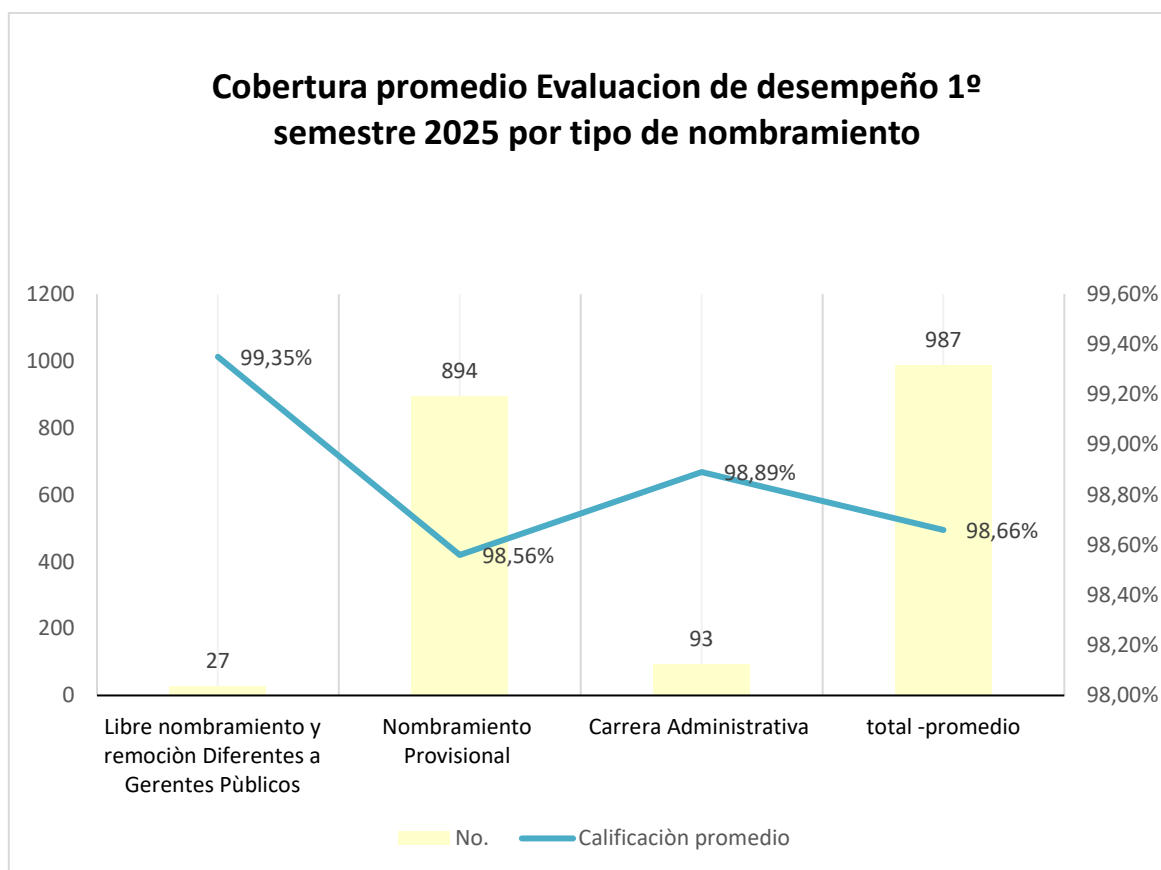
El presente capítulo expone los principales resultados, avances y conclusiones derivados del proceso de evaluación del desempeño correspondiente al período analizado, destacando los logros alcanzados y las oportunidades de mejora que orientan el fortalecimiento del talento humano en la Superintendencia Nacional de Salud.



Grafica 4. Desempeño funcionarios con nombramiento provisional primer semestre de 2025.

A 30 de junio de 2025, ochocientos ochenta y un (881) funcionario con nombramiento provisional y de LNR fueron objeto de evaluación de desempeño, el desempeño de los funcionarios con nombramiento provisional tuvo un promedio de **98.56% nivel excelente**, por su parte el promedio de la evaluación de los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción fue **99.35% nivel excelente**.

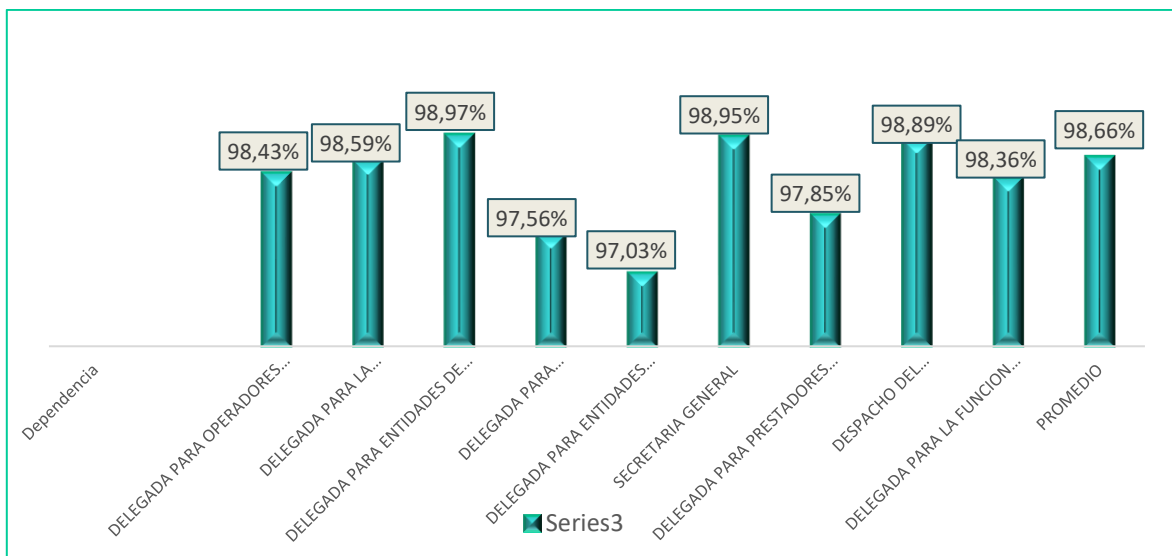
6.3 Resultados consolidados del primer semestre de 2025



Grafica 4. Desempeño 1º semestre de 2025 por tipo de nombramiento

Las evaluaciones de los funcionarios, correspondiente al 1º semestre de 2025, se ubican en un promedio de **98.66% nivel excelente**, calificación liderada por los servidores de Libre Nombramiento y Remoción diferentes a gerentes públicos con un promedio de 99.35% nivel excelente.

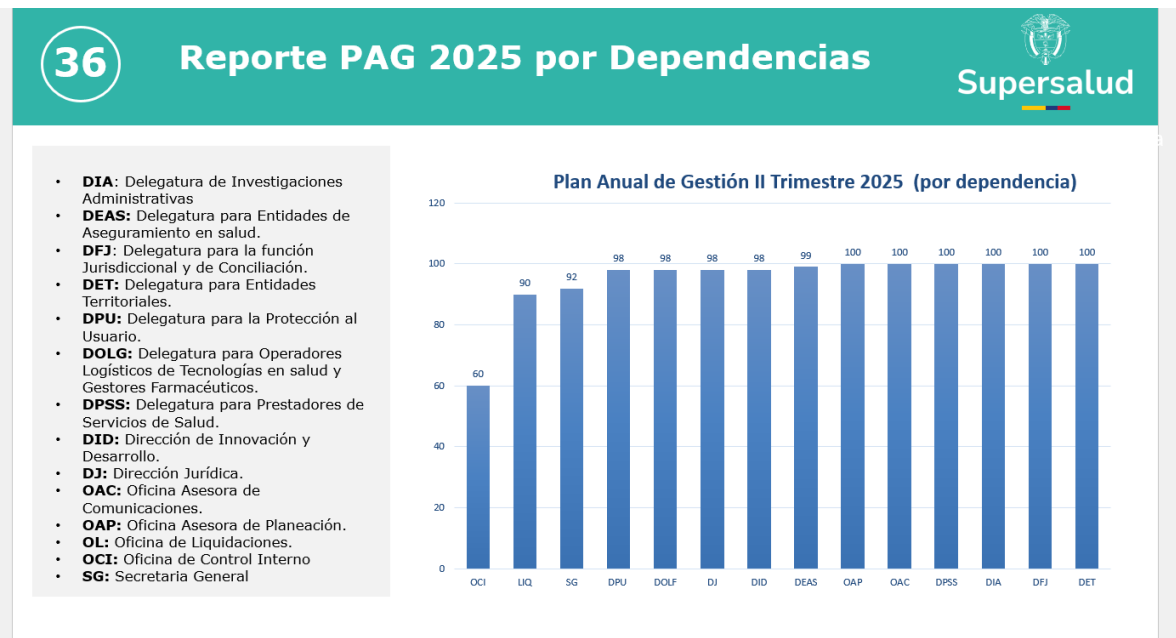
6.4 Desempeño individual primer semestre 2025 por dependencia



Grafica 5. Desempeño promedio primer semestre de 2025 por dependencia

El desempeño de los funcionarios en el presente semestre estuvo liderado por la Superintendencia delegada para el Aseguramiento en Salud con un promedio de 98.97% nivel excelente.

6.5 Reporte PAG 2025 por Dependencia

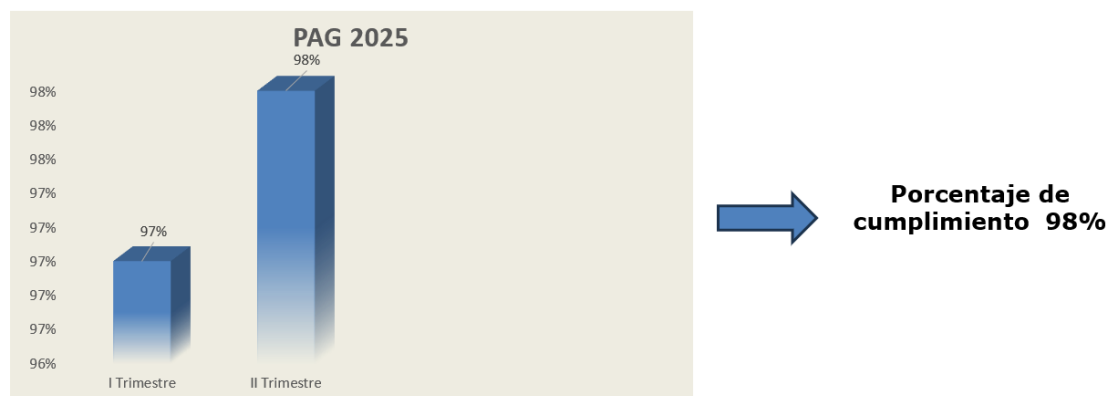


Grafica 6. Fuente: Informe II trimestre de 2025 PAG – Oficina Asesora de Planeación

37

Promedio de ejecución II trimestre
Plan Anual de Gestión 2025

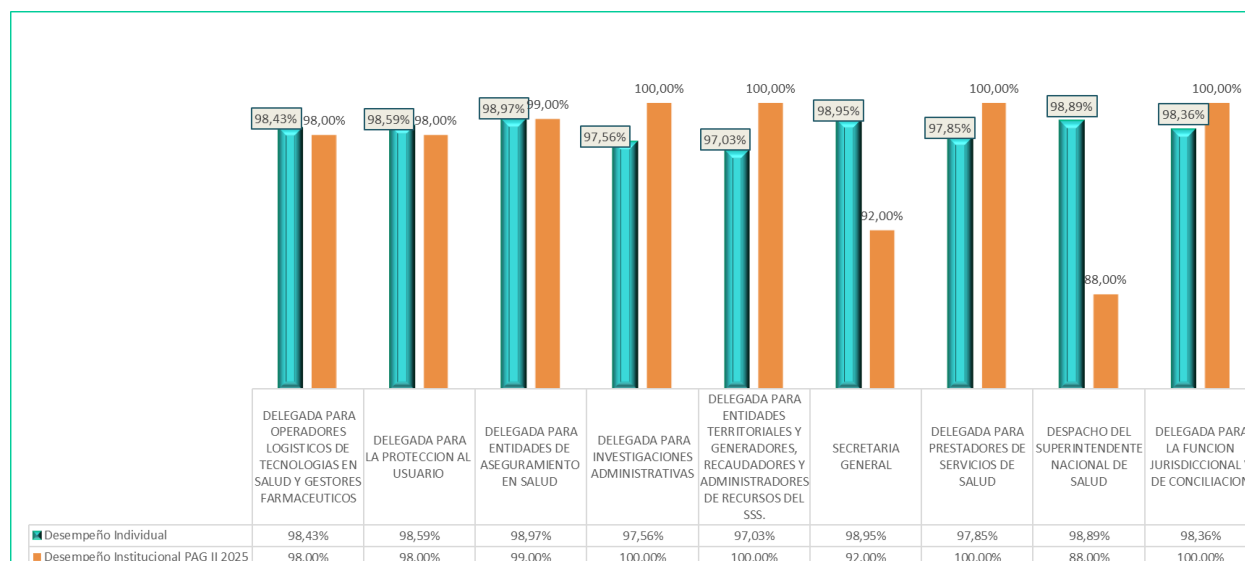
Supersalud



Para el Segundo trimestre de 2025 se reportaron en el plan anual de gestión 134 indicadores, correspondiente a 14 dependencias.

Grafica 7. Fuente: Informe II trimestre de 2025 PAG – Oficina Asesora de Planeación

6.6 Desempeño Individual vs Institucional -PAG 2025



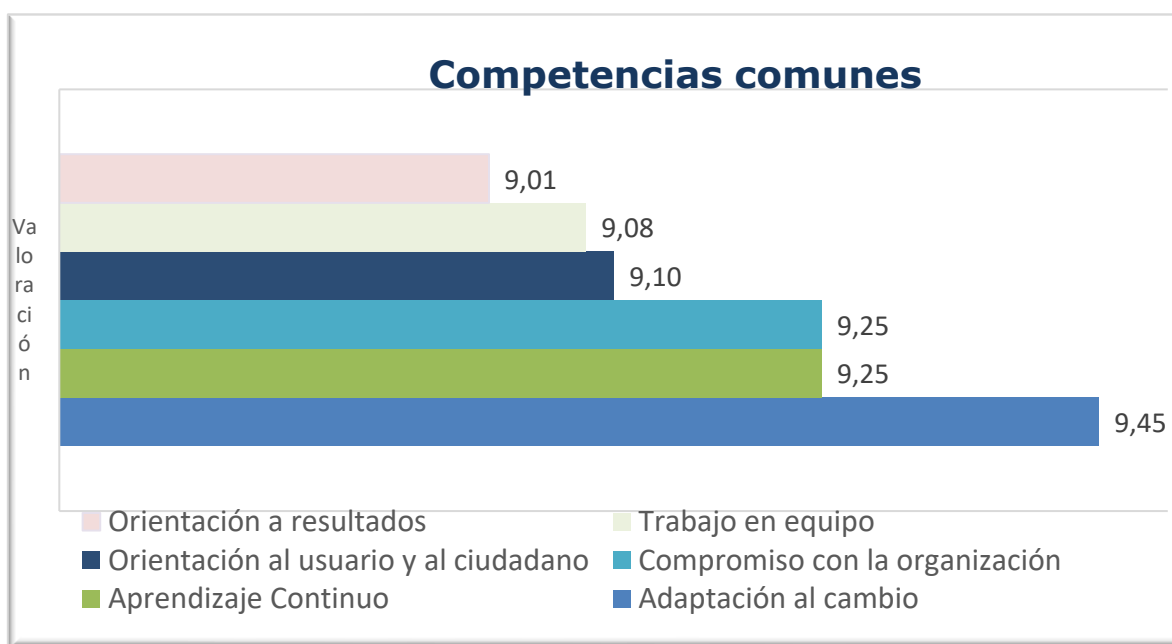
Grafica 8. Desempeño promedio primer semestre de 2025 por dependencia vs desempeño institucional por Dependencia.

6.7 Valoración de competencias comportamentales

Como parte integral de la evaluación de desempeño, se evaluó las competencias comportamentales comunes y por nivel jerárquico de los servidores públicos, con un peso porcentual de 10%.

6.7.1 Competencias comunes

Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral, en el presente semestre según la información registrada por los jefes inmediatos, las competencias comunes de los servidores públicos fueron como a continuación se ilustra.



Grafica 9. Valoración de competencias comportamentales comunes de los servidores públicos, promedio 9.19

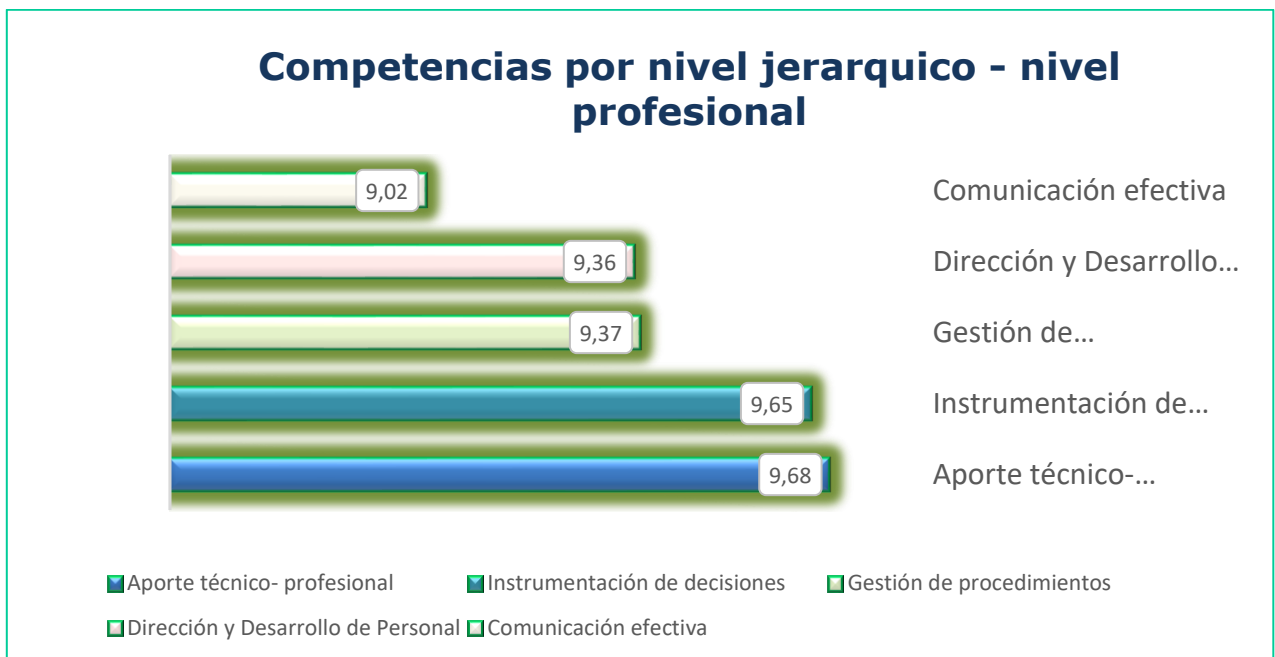
6.7.2 Competencias comportamentales por nivel jerárquico

Las competencias se categorizan por nivel jerárquico para asegurar que los empleados en cada nivel posean capacidades, habilidades, rasgos y actitudes necesarias de conformidad con el nivel al cual pertenece el empleo que ocupa,

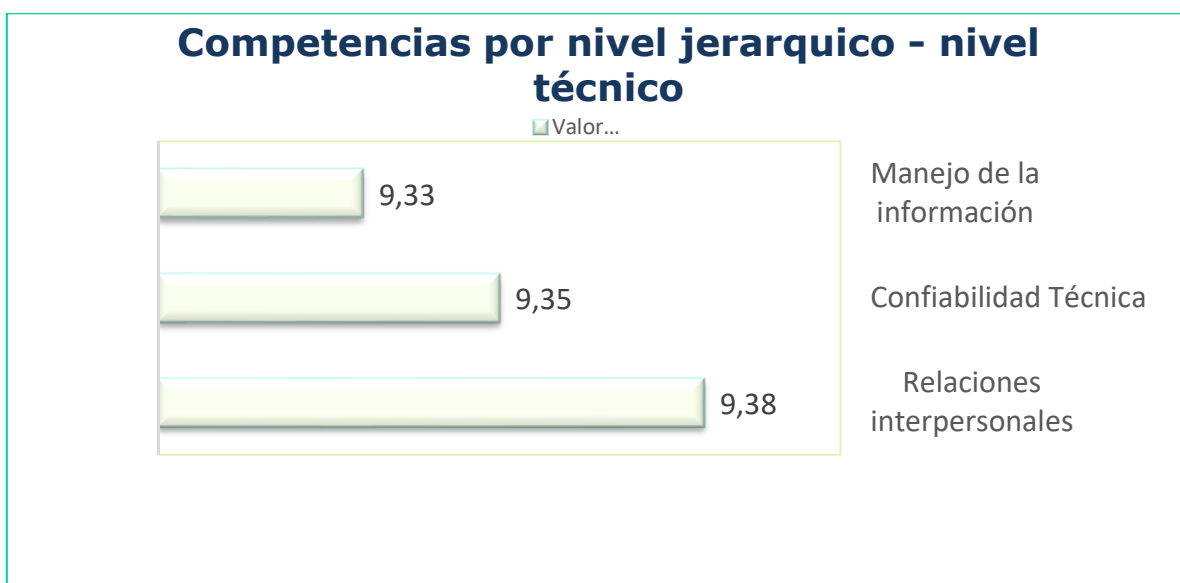
La valoración se realiza en una escala de 1 a 10 y los resultados del presente semestre se describen a continuación:



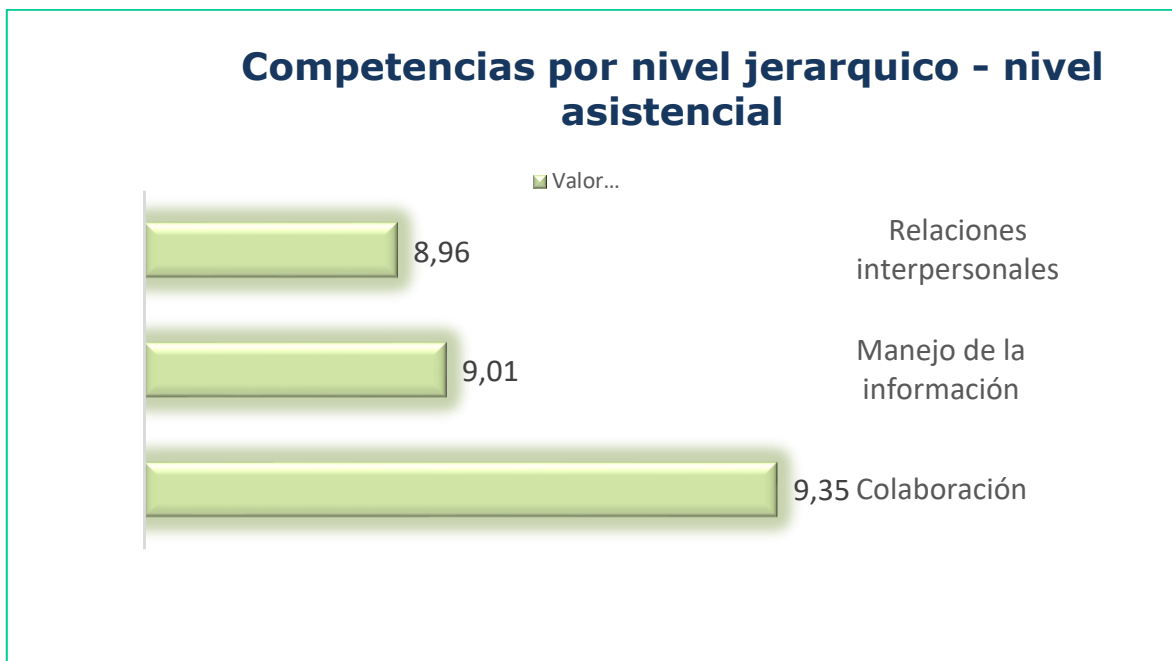
Grafica 10. Valoración de competencias comportamentales del nivel asesor



Grafica 11. Valoración de competencias comportamentales del nivel profesional



Grafica 12. Valoración de competencias comportamentales del nivel técnico



Grafica 13. Valoración de competencias comportamentales del nivel asistencial

7. ANALISIS Y CONCLUSIONES

El proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud evidencia la consolidación de una cultura organizacional orientada a la excelencia, la eficiencia y la alineación estratégica entre los objetivos individuales y las metas institucionales. Los resultados obtenidos durante el primer semestre de 2025, con un promedio general del 98,66% en nivel sobresaliente, reflejan el compromiso, la responsabilidad y la calidad del trabajo desarrollado por los funcionarios en todos los niveles jerárquicos.

El análisis de los resultados permite identificar que las dependencias han logrado articular de manera efectiva las metas individuales con los propósitos estratégicos de la entidad. La medición del desempeño laboral de la Superintendencia para el último semestre fue liderada por los servidores de libre nombramiento y remoción, diferentes a gerentes públicos, con un promedio del 99,35%. Asimismo, la dependencia con mayor promedio de evaluación de sus funcionarios fue la Secretaría General, con un 98,95% en nivel sobresaliente. Estas cifras reafirman la eficiencia del proceso de gestión del rendimiento y su impacto positivo en el cumplimiento del plan anual de gestión institucional- PAG, el cual alcanzó un 98% de ejecución frente a lo planeado.

No obstante, el informe también evidencia oportunidades de mejora relacionadas con el fortalecimiento de ciertas competencias comportamentales, tales como la orientación a resultados, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la creatividad e innovación. Estas áreas de desarrollo se constituyen en insumo clave para la construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026, permitiendo consolidar una estrategia integral de fortalecimiento del talento humano.

De manera general, se concluye que la Superintendencia Nacional de Salud ha avanzado de forma significativa en la consolidación de un sistema de evaluación objetivo, participativo y útil para la toma de decisiones gerenciales. Sin embargo, se recomienda continuar fortaleciendo, desde la alta dirección, la gestión del rendimiento, promoviendo la utilización de la evaluación del desempeño como

herramienta de desarrollo profesional, reconocimiento y mejora continua.

La Dirección de Talento Humano, en articulación con los demás componentes del modelo de gestión de personas, continuará aportando a la misión institucional mediante la consolidación de las competencias del servidor público 4.0, fomentando habilidades sociales, cognitivas, actitudinales y digitales que garanticen la adaptación a entornos cambiantes, la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio público.

ESTIÓN DEL RENDIMIENTO
GRUPO DE DESARROLLO
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO