



SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS
DE SALUD SUR E.S.E

**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E
SUBGERENCIA CORPORATIVA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**EVALUACIÓN ANUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS
2021-2022**

RUBY LILIANA CABRERA CALDERON
Subgerente- Subgerencia Corporativo

JAMES FERNANDO BELTRÁN RODRIGUEZ
Director Operativo- Dirección de Gestión del Talento Humano

FABIOLA BAUTISTA LÓPEZ
Profesional Especializado – Dirección de Gestión del Talento Humano

BOGOTÁ. D.C. JUNIO DE 2022

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y DE LA GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, su Decreto reglamentario 760 de 2005, Acuerdo 617 de 2018, Anexo Técnico del citado Acuerdo y Protocolo – Sistema de Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales; la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., adelanto el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción (Nivel Asesor y Profesional), Evaluación de la Gestión (EG) de los Servidores Públicos vinculados en provisionalidad, y Evaluación de los Gerentes Públicos (Nivel Directivo) a la Planta de Personal del periodo 2021-2022.

Para el desarrollo del proceso, la Subred Sur cuenta con la adopción del Sistema Tipo de evaluación, los instrumentos y formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, publicó y socializó las metas institucionales del Plan de Desarrollo 2020-2024 expedido mediante Acuerdo 074 de 2020, así como el Manual de Funciones y Competencias Laborales, expedido mediante Acuerdo 001 de 2020.

Desde la Gerencia y Dirección de Gestión del Talento humano, a través de la Línea de Trabajo de Evaluación del Desempeño, se expidieron los lineamientos del proceso mediante circulares, memorandos y correos, a través de los cuales se informó de cada una de las etapas y fechas del proceso, así como el plan de capacitación para la socialización y divulgación del proceso; tanto para evaluadores como para evaluados.

Se realizó capacitación virtual con el acompañamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, asesoría presencial y virtual para alcanzar el logro de los resultados.

El proceso se ejecutó en los términos establecidos por la normatividad vigente, con algunas novedades que se extendieron para soporte técnico de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La evaluación anual se realizó entre el primero (1º) y veintiuno (21) de febrero de 2022, del periodo correspondiente al primero (1º) de febrero de 2021 al treinta y uno (31) de enero de

2022, en la cual se obtuvieron los resultados que se describen a continuación para la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL), Evaluación de la Gestión (EG) y Evaluación de Gerencia Pública. Este último para los servidores del Nivel Directivo, quienes suscriben Acuerdos de Gestión.

1. EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL – SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA

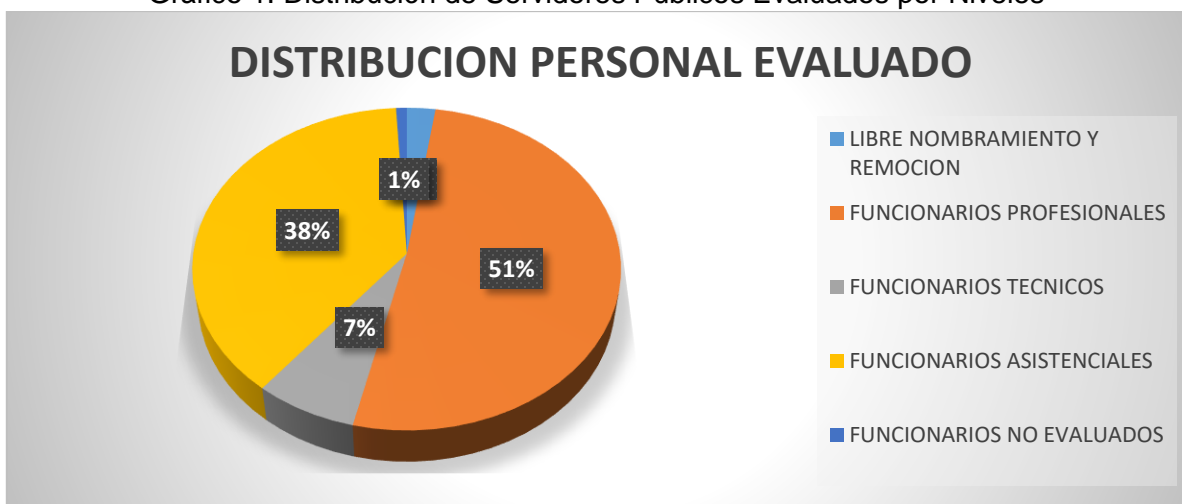
El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral 2021-2022, se realizó a trescientos treinta y seis (336) Servidores Públicos, de los trescientos treinta y nueve (339) servidores de la Planta de Personal a 31 de enero de 2022, vinculados de Libre Nombramiento y Remoción del Nivel Asesor y Profesional; de Carrera Administrativa de los Niveles Profesional, Técnico y Asistencial(con excepción de los Gerentes Públicos que se evalúan con la Planta de Personal a 31 de diciembre 2021) de acuerdo con la siguiente distribución:

Tabla 1. Distribución de Servidores Públicos Evaluados por Niveles

FUNCIONARIOS DE CARERA Y LNR	PORCENTAJE	FUNCIONARIOS
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	2,36%	8
FUNCIONARIOS PROFESIONALES	51,33%	174
FUNCIONARIOS TECNICOS	7,08%	24
FUNCIONARIOS ASISTENCIALES	38,35%	130
FUNCIONARIOS NO EVALUADOS	0,88%	3
TOTALES	100%	339

Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

Gráfico 1. Distribución de Servidores Públicos Evaluados por Niveles



Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

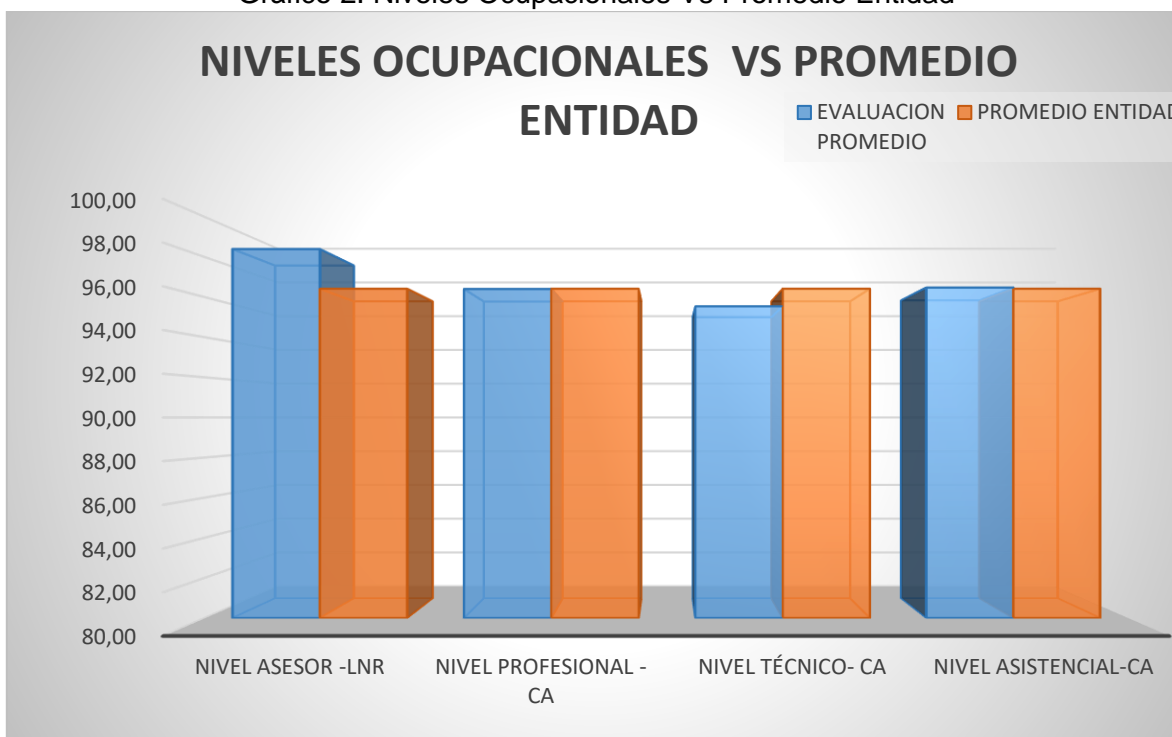
De acuerdo con los resultados de la calificación anual de los servidores públicos por tipo de vinculación y nivel ocupacional, se evidencia que el Nivel Asistencial obtuvo la mayor evaluación promedio, con una calificación de 96.47 sobre 100 puntos, la cual resulta superior al promedio ponderado de la entidad que es de 96.41.

Tabla 2. Evaluación Promedio por Nivel Vs Promedio de la Entidad

FUNCIONARIOS DE CARERA Y LNR	TOTAL SERVIDORES PUBLICOS	EVALUACION PROMEDIO	PROMEDIO ENTIDAD
NIVEL ASESOR/PROFESIONAL -LNR	8	98,39	96,41
NIVEL PROFESIONAL -CA	174	96,40	96,41
NIVEL TÉCNICO- CA	24	95,54	96,41
NIVEL ASISTENCIAL-CA	130	96,47	96,41
TOTAL GENERAL	336		96,41

Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

Gráfico 2. Niveles Ocupacionales Vs Promedio Entidad



Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

1.1. SERVIDORES PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

En el proceso De Evaluación del Desempeño Laboral se evaluaron ocho (8) servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles Asesor y Profesional, que corresponde al 100% de los funcionarios evaluables, con calificación en el nivel Sobresaliente, cuatro (4) de ellos obtuvieron la mayor calificación de 100 puntos, en el periodo evaluad;

Tabla 3. Resultados Evaluación Servidores Públicos LNR

NIVEL ASESOR - LNR	PORCENTAJE	FUNCIONARIOS
SATISFACTORIO	0%	0
SOBRESALIENTE	100%	8
TOTALES	100%	8

Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

El promedio de calificación de los Servidores Públicos vinculados de LNR fue de 98.39 sobre 100 puntos.

Gráfico 3. Resultados Libre Nombramiento y Remoción



Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

1.2. SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

En el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, se evaluaron trescientos veintiocho (328), de trescientos treinta y uno (331) de la Planta de Personal, teniendo en cuenta que tres (3) de ellos no fueron evaluado; uno (1) de ellos por presentar incapacidades durante el periodo, dos (2) de ellos por Incapacidades durante los días laborables (lunes a viernes) e interrumpidas los días no laborables (sábado a domingo o festivo siguiente) y por incapacidades la mayor parte del periodo a evaluar (248 días aprox.).

1.2.1. NIVEL PROFESIONAL

En el Nivel Profesional se evaluaron ciento setenta y cuatro (174) servidores públicos, de los cuales el 97% obtuvo calificación en el nivel Sobresaliente, con 8 servidores que obtuvieron la mayor calificación de 100 puntos y un 3% con Calificación en el Nivel Satisfactorio, así:

Tabla 4. Resultados Evaluación Nivel Profesional 2021-2022

NIVEL PROFESIONAL	PORCENTAJE	FUNCIONARIOS
SATISFACTORIO	3%	5
SOBRESALIENTE	97%	169
TOTALES	100%	174

Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

El Promedio de calificación del Nivel Profesional fue de 96.40 sobre 100 puntos.

Gráfico 4. Resultados Nivel Profesional 2021-2022



Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

1.2.2. NIVEL TÉCNICO

En el Nivel Técnico se evaluaron veinticuatro (24) servidores públicos, de los cuales el 92% obtuvo calificación en el nivel Sobresaliente, con un (1) servidor que obtuvo la mayor calificación de 100 puntos y un 8% con Calificación en el Nivel Satisfactorio, así:

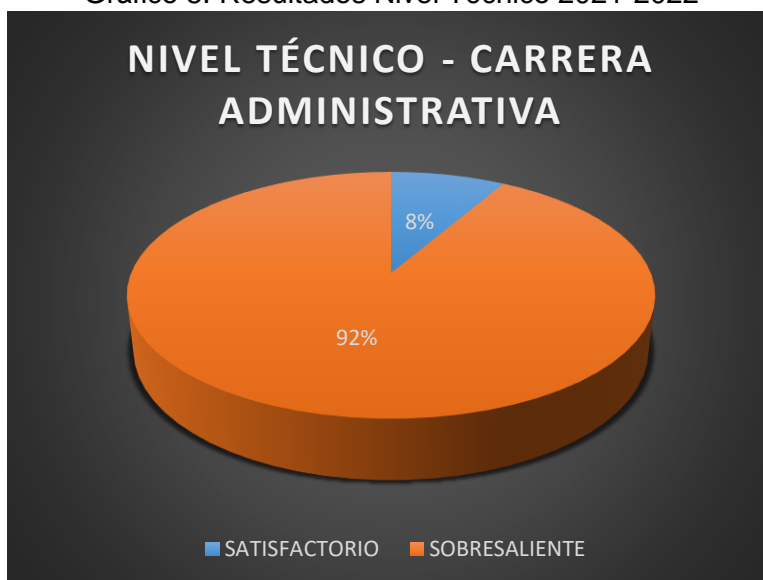
Tabla 5. Resultados de Evaluación Nivel Técnico 2021-2022

NIVEL TECNICO	PORCENTAJE	FUNCIONARIOS
SATISFACTORIO	8%	2
SOBRESALIENTE	92%	22
TOTALES	100%	24

Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

El Promedio de calificación del Nivel Técnico fue de 95.54 sobre 100 puntos.

Gráfico 5. Resultados Nivel Técnico 2021-2022



Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

1.2.3. NIVEL ASISTENCIAL

En el Nivel Asistencial se evaluaron ciento treinta (130) servidores públicos, de los cuales el 99% obtuvo calificación en el nivel Sobresaliente, con dos (2) servidores que obtuvieron la mayor calificación de 100 puntos y un 1% con Calificación en el Nivel Satisfactorio, así:

Tabla 6. Resultados de Evaluación Nivel Asistencial 2021-2022

NIVEL ASISTENCIAL	PORCENTAJE	FUNCIONARIOS
SATISFACTORIO	1%	1
SOBRESALIENTE	99%	129
TOTALES	100%	130

Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

El Promedio de calificación del Nivel Técnico fue de 96.47 sobre 100 puntos. Siendo este nivel el que obtuvo el mayor promedio, entre los cuatro (4) evaluados.

Gráfico 6. Resultados Nivel Asistencial 2021-2022



Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

El reporte detallado de la Evaluación del Desempeño Laboral General y por niveles de la Entidad, se adjunta al presente informe.

2. EVALUACION DE LA GESTIÓN – SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS EN PROVISIONALIDAD.

El proceso de Evaluación de la Gestión de los Servidores Públicos vinculados en provisionalidad, correspondiente al periodo 2021-2022, se realizó a doscientos sesenta y un (261) Servidores Públicos de los doscientos sesenta y tres (263) de la Planta de Personal

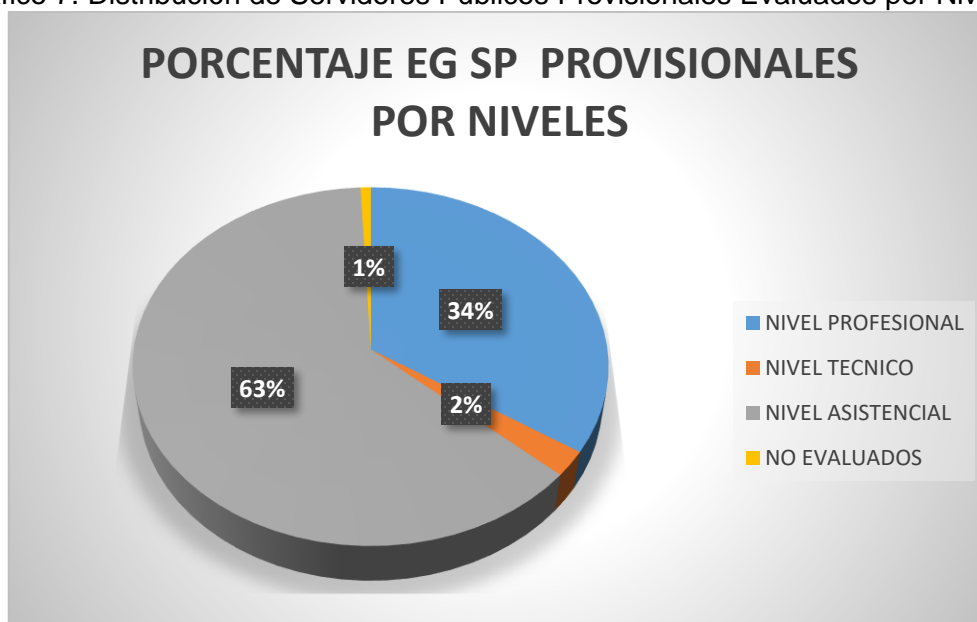
a 31 de diciembre de 2022, de los Niveles Profesional, Técnico y Asistencial, de acuerdo con la siguiente distribución:

Tabla 7. Distribución de Servidores Públicos Provisionales Evaluados por Niveles

SERVIDORES PÚBLICOS PROVISIONALES	PORCENTAJE	FUNCIONARIOS
NIVEL PROFESIONAL	34,2%	90
NIVEL TECNICO	2,3%	6
NIVEL ASISTENCIAL	62,7%	165
NO EVALUADOS	0,8%	2
TOTALES	100,0%	263

Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

Gráfico 7. Distribución de Servidores Públicos Provisionales Evaluados por Niveles



Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

En el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral de los Servidores Públicos vinculados en provisional, no se evaluaron dos (2) servidores públicos; uno (1) de ellos por encontrarse en Incapacidad (licencia de Maternidad) y una (1) servidora pública, de la cual no se ha reportado la evaluación de la gestión a la Dirección de Talento Humano, o informe de la situación para continuar con el proceso.

De acuerdo con los parámetros establecidos en el protocolo expedido por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, para evaluar los servidores públicos vinculados en provisionalidad; “Este proceso de evaluación, no otorga derechos de carrera o de permanencia en el servicio, no habilita el acceso a encargos o incentivos, ni exime al servidor del cumplimiento de las demás funciones propias del empleo. Además, es indelegable”.

2.1. NIVEL PROFESIONAL

En el Nivel Profesional se evaluaron noventa (90) servidores públicos, de los cuales el 99% fueron evaluados sin Plan de Mejoramiento, y el 1% con Plan de Mejoramiento Comportamental, así:

Tabla 8. Resultados Evaluación Nivel Profesional 2021-2022

NIVEL PROFESIONAL	FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
EVALUADOS SIN PLAN DE MEJORAMIENTO	89	99%
EVALUADOS CON PLAN DE MEJORAMIENTO	1	1%
TOTALES	90	100%

Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

Gráfico 8 Resultados Nivel Profesional – Plan de Mejoramiento 2021-2022.



Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

2.2. NIVEL TÉCNICO

En el Nivel Técnico se evaluaron seis (6) servidores públicos, de los cuales el 100% fueron evaluados sin Plan de Mejoramiento, así:

Tabla 9. Resultados Evaluación Nivel Técnico 2021-2022

NIVEL TECNICO	FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
EVALUADOS SIN PLAN DE MEJORAMIENTO	6	100%
EVALUADOS CON PLAN DE MEJORAMIENTO	0	0%
TOTALES	6	100%

Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

Gráfico 9. Resultados Nivel Técnico – Sin Plan de Mejoramiento 2021-2022.



Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

2.3. NIVEL ASISTENCIAL

En el Nivel Asistencial se evaluaron seis ciento sesenta y cinco (165) servidores públicos, de los cuales el 100% fueron evaluados sin Plan de Mejoramiento, así:

Tabla 10. Resultados Evaluación Nivel Asistencial 2021-2022

NIVEL ASISTENCIAL	FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
EVALUADOS SIN PLAN DE MEJORAMIENTO	165	100%
EVALUADOS CON PLAN DE MEJORAMIENTO	0	0%
TOTALES	165	100%

Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

Gráfico 10. Resultados Nivel Técnico – Sin Plan de Mejoramiento 2021-2022.



Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

El reporte detallado de la Evaluación de la Gestión General y por Niveles de la Entidad, se adjunta al presente informe.

3. EVALUACION DE ACUERDOS DE GESTIÓN – SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS EN EMPLEOS DE GERENCIA PÚBLICA.

La Subred Sur cuenta en la Planta de Personal con dieciséis (16) empleos de Gerencia Pública, provistos a 31 de diciembre de 2021, de los cuales quince (15) de ellos son evaluables, así:

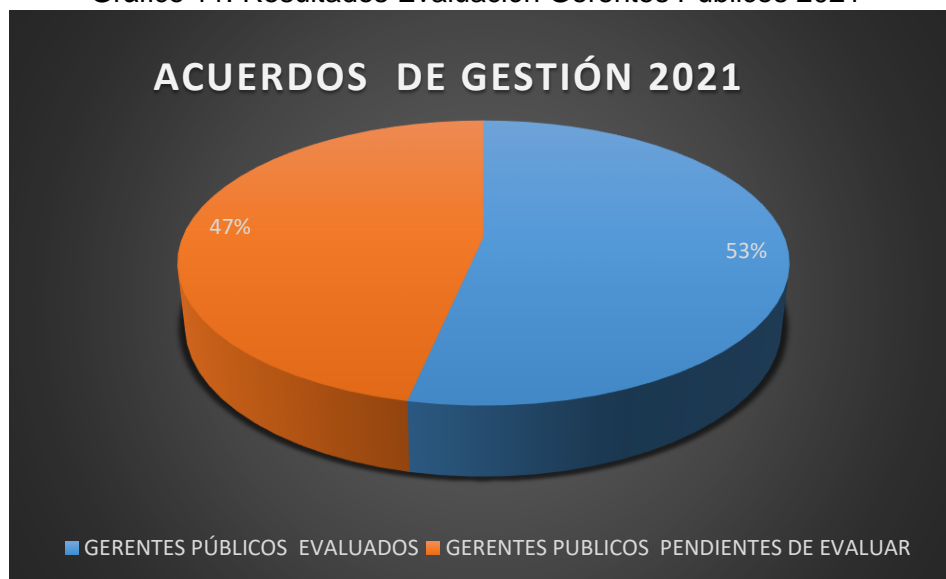
Tabla 11. Resultados Evaluación Gerentes Públicos 2021

NIVEL PROFESIONAL	FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
GERENTES PÚBLICOS EVALUADOS	8	53%
GERENTES PUBLICOS PENDIENTES DE EVALUAR	7	47%
TOTAL, GERENTES PUBLICOS EVALUABLES	15	100%

Fuente: Evaluación del Desempeño /OAUDI/DGTH

El Promedio de calificación de los Gerentes Públicos de la Subred Sur es de 100.6, de los ocho (8) Gerentes Públicos Evaluados, siendo la mayor calificación la de los dos (2) subgerentes con calificación de 100.5.

Gráfico 11. Resultados Evaluación Gerentes Públicos 2021



Fuente: Evaluación del Desempeño /OAUDI/DGTH

4. ACTIVIDADES DE APOYO AL PROCESO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO Y DE LA GESTION

Con el propósito de adelantar el proceso en el marco de la normatividad vigente y actualizar conocimientos a evaluados y evaluadores se expidieron la Circulares mediante las cuales se dio a conocer el Cronograma y Orientaciones Generales para la Evaluación del desempeño Laboral y de La Gestión (2021-2022), La Conformación de las Comisiones Evaluadoras y La Programación de la Capacitación. Se realizaron ocho (8) jornadas de Capacitación teórico – practicas, virtuales con ocasión de la pandemia, para la Evaluación anual y seis(6) para la Evaluación Semestral; con temas de Evaluación del Desempeño Laboral, Evaluación de la Gestión y Una (1) para Gerentes Públicos con el Tema de Acuerdos de Gestión, así:

Tabla 12. Cronograma de Capacitación Evaluación Anual

DIRIGIDO A	TEMA	CANAL	ID de la reunión	CLAVE	FECHA	HORA
EVALUADORES Y EVALUADOS	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL (CNSC/DASCD)	WEBEX	2342 900 7086	3KRmJiN92mS	26/01/2022	9:00 AM a 12:00 M
EVALUADOS DE CARRERA	EVALUACION DE CARRERA (HERRAMIENTA EDL APP)	ZOOM	839 2169 0883	942811	27/01/2022	9:00 AM a 10:00 AM
EVALUADOS EN PROVISIONALIDAD	PROVISIONALES (HERRAMIENTA EXCEL)	ZOOM	882 0287 5572	229706	27/01/2022	10:00 AM a 11:00 AM
EVALUADORES Y EVALUADOS	FASES DE CALIFICACIÓN DEFINITIVA DEL PERIODO 2021-2022 (CNSC)	TEAMS	http://intico28.mailrelay-iv.es/newslink/32625469/3876.html		28/01/2022	10,00 AM-12,00AM
EVALUADORES (LNR Y JEFES)	EVALUACION DE CARRERA (HERRAMIENTA EDL APP)	ZOOM	886 5965 2360	928929	31/01/2022	9:00 AM a 10:00 AM
EVALUADORES (LNR Y JEFES)	EVALUACION DE PROVISIONALES (HERRAMIENTA EXCEL)	ZOOM	829 2199 0994	331215	31/01/2022	10:00 AM a 11:00 AM
EVALUADOS DE CARRERA	EVALUACION DE CARRERA (HERRAMIENTA EDL APP)	ZOOM	815 0927 5418	836875	31/01/2022	2:00 PM a 3:00 PM
EVALUADOS EN PROVISIONALIDAD	PROVISIONALES (HERRAMIENTA EXCEL)	ZOOM	897 2637 3513	859699	31/01/2022	3:00 PM a 4:00 PM

Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

Se han realizado asesorías individuales personalizadas en las diferentes dependencias que lo solicitaron y otras por WhatsApp para el personal que no pudo asistir a las capacitaciones.

Es importante tener presente que en el proceso de evaluación, la Comisión Nacional del Departamento Administrativo realizó diferentes actualizaciones en el aplicativo EDL-APP, lo que generó afectación tanto al momento de evaluar como de concertar; que conllevó a abrir veinte ocho (28) casos (PQRS), en la ventanilla única, muchas de los cuales se reiteraron dos (2) o tres (3) veces; sin tener respuesta oportuna por parte de la entidad antes citada, motivo por el cual y como parte de la gestión, se hizo necesario asistir por parte de la referente de Evaluación del Desempeño de la Subred Sur, a las instalaciones de la CNSC para solicitar soporte Técnico, quedando a la fecha de el informe cinco (5) casos de soporte técnico y de concepto, pendiente de resolver por parte la CNSC.

5. FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS

De acuerdo con los resultados de la calificación anual obtenida por cada Servidor Público, tanto en la Evaluación del Desempeño Laboral como de la Evaluación de la Gestión, del periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, se registraron ocho (8) Servidores Públicos de Carrera Administrativa, en Nivel Satisfactorio y con un desempeño inferior a 90 puntos.

Tabla 13. Fortalecimiento de Competencias Servidores Públicos de Carrera Administrativa

No.	DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN C.C./CE/P.E./PA	Nº IDENTIFICACIÓN	APELLIDOS Y NOMBRES	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	EVALUACIÓN 2021-2022	NIVEL	DEPENDENCIA RESPONSABLE	EVALUADOR	TEMAS Y COMPETENCIAS A FORTALECER
1	C.C.	79.285.666	CEDEL MAHECHA CARLOS ALBERTO	MEDICO GENERAL	211	31	86,32	SATISFACTORIO	DIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS	PINILLA PINILLA GLORIA MARITZA	1. ORIENTACIÓN A RESULTADOS 2. TRABAJO EN EQUIPO 3. REPORTE DE EVENTOS ADVERSOS 4. POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN 5. PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES CONVOCADAS
2	C.C.	19.325.276	BURGOS ALARCON RENE ALEJANDRO	MEDICO ESPECIALISTA	213	15	87,02	SATISFACTORIO	DIRECCIÓN DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	LOZANO GUEVARA SMITH EDITH	1. FORMACION PERSONAL DE SALUD 2. POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN 3. REPORTE DE EVENTOS ADVERSOS 4. PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES CONVOCADAS
3	C.C.	51.667.303	DIAZ DIAZ AMPARO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	84,82	SATISFACTORIO	OFICINA DE PARTICIPACIÓN COMUNITARIA Y SERVICIO AL CIUDADANO	LOPEZ GUERRERO ANDREA	1. SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES DE LA LINEA DE PRIMER CONTACTO. 2. ORGANIZACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y MEDICIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA FORTALECER COMPETENCIAS DEL PERSONAL
4	C.C.	3.033.077	GUZMAN ROMERO ELBERTO DE JESUS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (E)	219	13	74,72	SATISFACTORIO	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	BELTRÁN RODRIGUEZ JAMES FERNANDO	1. PROCESOS TRANSVERSALES E IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS 2. MIPG 3. COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN 4. TRABAJO EN EQUIPO 5. GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS 6. COMUNICACIÓN EFECTIVA
5	C.C.	79.042.282	RODRIGUEZ CASTELLANOS LUIS ARMANDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	89,28	SATISFACTORIO	OFICINA DE CALIDAD	CASTELLANOS LONDOÑO DAYRA ANOVA	1. APRENDIZAJE CONTINUO 2. ORIENTACIÓN A RESULTADOS 3. TRABAJO EN EQUIPO 4. AUDITORIA
6	C.C.	79.294.047	CHAVES SILVA PABLO	TECNICO AREA SALUD	323	13	85,37	SATISFACTORIO	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO EN SALUD	RABA SIERRA ANA MARGARET	1. TRABAJO EN EQUIPO 2. APRENDIZAJE CONTINUO 3. ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO 4. METAS VIGILANCIA SANITARIA Y AMBIENTAL 5. AUDITORIAS EXTERNAS
7	C.C.	80.370.594	MANRIQUE MONTERO WILLIAM ALBERTO	TECNICO ADMINISTRATIVO	367	10	89,63	SATISFACTORIO	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	NIETO HERNANDEZ MARTHA LUCIA	1. GESTIÓN DOCUMENTAL 2. COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN 3. TRABAJO EN EQUIPO 4. RESPONSABILIDAD
8	C.C.	51.631.565	CLAVIJO CRUZ GLADIS SUSANA	AUXILIAR AREA SALUD	412	13	84	SATISFACTORIO	DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL RIESGO EN SALUD	RABA SIERRA ANA MARGARET	1. GESTIÓN DOCUMENTAL 2. TRABAJO EN EQUIPO 3. ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO 4. APRENDIZAJE CONTINUO

Fuente: Aplicativo EDL-APP CNSC/ EVALUADORES

De igual forma se identificó un (1) Servidor Público vinculado en provisional que en la evaluación cualitativa requirió Plan de Mejoramiento en el componente Comportamental.

Tabla 14. Fortalecimiento de Competencias Servidores Públicos Provisionales

No.	DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN C.C./ C.E /P.E./ PA	N° IDENTIFICACIÓN	APELLIDOS Y NOMBRES	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	EVALUACIÓN 2021-2022	DEPENDENCIA RESPONSABLE	EVALUADOR	TEMAS Y COMPETENCIAS A FORTALECER	
										COMPETENCIA	CONDUCTA DESCRIPTIVA
1	C.C	79.485.136	ENRIQUEZ ESPAÑA HERLINTO ALFONSO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	PLAN DE MEJORA COMPORTAMENTAL (PMC)	DIRECCIÓN FINANCIERA	JARAMILLO SANTA JOHN ALEJANDRO	Integración a la Cultura Organizacional: Disposición para aceptar y acatar las normas, reglamentos y características de la entidad	Quando la necesidad lo amerita, se muestra dispuesto a participar de las actividades extensivas requeridas por la entidad

Fuente: Reporte en medio físico de Evaluaciones de Gestión por cada dependencia

De acuerdo con las valoraciones de cada uno de los compromisos laborales y comportamentales, se definen los temas y competencias a fortalecer por el evaluador el compromiso laboral y a capacitación para el fortalecimiento de las competencias comportamentales que se hayan identificado; de tal forma que estos temas sean involucrados en el Plan Institucional de Capacitación y se convoque a estos Servidores Públicos que requieren este fortalecimiento.

6. MEJORES FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Como resultado del proceso de Evaluación del Desempeño e insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos de la presente vigencia, se obtuvo por cada nivel ocupacional la información de los mejores funcionarios, así:

6.1. LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN -NIVEL ASESOR Y PROFESIONAL

Tabla 15. Mejores Servidores Públicos de Libre Nombramiento y Remoción

CONSECUTIVO	DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRE Y APELLIDOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	CALIFICACION DEFINITIVA	NIVEL
1	C.C	51603442	BELTRAN PARDO CLARA STELLA	ASESOR	105	04	100,00	SOBRESALIENTE
2	C.C	1100952547	DELGADO DELGADO MARTHA ISABEL	ASESOR	105	04	100,00	SOBRESALIENTE
3	C.C	1094887584	OSPINA MARULANDA ISLENY	JEFE DE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	115	01	100,00	SOBRESALIENTE
4	C.C	51921553	POLANIA AGUILLON GLORIA LIBIA	JEFE DE OFICINA ASESORA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	115	06	100,00	SOBRESALIENTE

Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

6.2. CARRERA ADMINISTRATIVA – NIVEL PROFESIONAL

Tabla 16. Mejores Servidores Públicos de Carrera Administrativa- Nivel Profesional

CONSECUTIVO	DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRE Y APELLIDOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	CALIFICACION DEFINITIVA	NIVEL
1	C.C	51787699	ZAMBRANO BARRAGAN JENNY KARINA	MEDICO GENERAL	211	31	100,00	SOBRESALIENTE
2	C.E	237686	VEGA CORTES OLIVIA MARIA	MEDICO GENERAL	211	31	100,00	SOBRESALIENTE
3	C.C	52555332	OLARTE ESCOBAR NARDA MARIA	MEDICO ESPECIALISTA	213	32	100,00	SOBRESALIENTE
4	C.C	46666148	ESTUPINAN ZABALA MARIA CONSTANZA	ODONTOLOGO	214	11	100,00	SOBRESALIENTE
5	C.C	7169927	CASTRO MEDINA EDWARD JAVIER	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	100,00	SOBRESALIENTE
6	C.C	39701141	BAUTISTA LOPEZ FABIOLA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	100,00	SOBRESALIENTE
7	C.C	16628494	BEDOYA TRUJILLO JORGE HERNANDO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	13	100,00	SOBRESALIENTE
8	C.C	39651230	MEDINA ROMERO LENIS AMPARO	ENFERMERO	243	20	100,00	SOBRESALIENTE

Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

6.3. CARRERA ADMINISTRATIVA – NIVEL TÉCNICO

Tabla 17. Mejores Servidores Públicos de Carrera Administrativa- Nivel Técnico

CONSECUTIVO	DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRE Y APELLIDOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	CALIFICACION DEFINITIVA	NIVEL
1	C.C	51980433	VERA VIVAS MARISOL	TECNICO OPERATIVO (E)	314	15	100,00	SOBRESALIENTE

Fuente: Evaluación del Desempeño /DGTH

6.4. CARRERA ADMINISTRATIVA – NIVEL ASISTENCIAL

Tabla 18. Mejores Servidores Públicos de Carrera Administrativa- Nivel Asistencial

CONSECUTIVO	DOCUMENTO DE IDENTIFICACIÓN	NÚMERO DE IDENTIFICACIÓN	NOMBRE Y APELLIDOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	CALIFICACIÓN DEFINITIVA	NIVEL
1	C.C	52580334	AMAYA FORERO MYRIAM	AUXILIAR AREA SALUD	412	08	100,00	SOBRESALIENTE
2	C.C	52307015	TIQUE PINEDA ARACELI	AUXILIAR AREA SALUD	412	08	100,00	SOBRESALIENTE

De conformidad con la normatividad vigente, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. cumplió con el proceso anual de Evaluación de los Servidores Públicos a quien les aplica, para el periodo 2021-2022 y los casos particulares que están pendientes de soporte Técnico por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil se les dará la continuidad o tratamiento según corresponda a los lineamientos que establezca esa entidad; para los casos pendientes por reportar de algunas de las dependencias, se sugiere revisar por la Dirección de Gestión del Talento Humano y reportar a la instancia correspondiente, en las situaciones que aplique.