



PROCESO
FORMATO

EVALUACION DE DESEMPEÑO
CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES

CODIGO
VERSION

EDF-T01
2

NOMBRE DEL SUPERIOR
JERARQUICO

CARMEN EUGENIA DAVILA GUERRERO

CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO

SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISION DE RIESGOS

NOMBRE DEL GERENTE PUBLICO

LUZ ABRILIA ZULUAGA SALAZAR

CARGO DEL GERENTE PUBLICO

DIRECTORA DE RIESGOS EN SALUD

DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESARROLLA DEL GERENTE PUBLICO
DIRECCION DE RIESGO

FECHA

20/12/2019

VIGENCIA DEL ACUERDO

DESDE

HASTA

02/01/2019

31/03/2019

CONCERTACION

100.0%

SEGUIMIENTO

100.0%

EVALUACION

95%

2%

Nº	Objetivos instruccionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin definici6n	Actividades	Peso ponderado	SEGUIMIENTO		% Cumplimiento de indicador 2º Semestre	Resultado	Descripci6n	Evidencias			
							% cumplimiento programado a 1º semestre	% cumplimiento de indicador 1º Semestre							

1	Fortalecer la inspecci6n, vigilancia y control del aseguramiento en salud.	Realizar auditoria a los Sujetos Vigilados	Porcentaje de auditorias y visitas realizadas a los sujetos vigilados.	02/01/2019 A 31/12/2019	Realizar auditorias y visitas de seguimiento a los riesgos en salud a las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud-IPS y EPS prioritarias.	15%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	70%	70%
---	--	--	--	-------------------------	---	-----	------	------	------	------	------	------	------	-----	-----

2	Fortalecer la inspecci6n, vigilancia y control del aseguramiento en salud.	Verificar la implementaci6n de la metodologfa de medici6n de riesgos con base en los indicadores definidos y Realizar los conceptos de seguimiento a la gesti6n de riesgos en salud de	Porcentaje de conceptos de riesgos elaborados	02/01/2019 A 31/12/2019	Desarrollar los modelos analiticos de evaluaci6n de riesgo de los vigilados Generar la informaci6n requerida para la construcci6n de los conceptos y el indice de nivel del riesgo Elaborar los conceptos de evaluaci6n del riesgo de los vigilados	30%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	30%	100%
---	--	--	---	-------------------------	---	-----	------	------	------	------	------	------	-----	------

3	Fortalecer la inspecci6n, vigilancia y control del aseguramiento en salud.	Realizar evaluaci6n y seguimiento a los planes de acci6n de los sujetos vigilados y respuesta a las PQR relacionadas	Porcentaje de planes de acci6n de los vigilados con seguimiento	02/01/2019 A 31/12/2019	Elaborar conceptos de seguimiento a los planes de mejoramiento en salud de a los vigilados Evaluar la evoluci6n de los indicadores en salud registrados en los planes de mejoramiento de los sujetos vigilados Generar las respuestas a las PQR asignadas	20%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	20%	100%
---	--	--	---	-------------------------	---	-----	------	------	------	------	------	------	-----	------

4	Fortalecer la inspecci6n, vigilancia y control del aseguramiento en salud.	Leer el desarrollo operativo del modelo de supervisi6n basado en riesgos con un componente de analisis de riesgo en salud derivado de la organizaci6n de las	Porcentaje de componentes del MSBR desarmados para EPS	02/01/2019 A 31/12/2019	Generar el desarrollo tecnico y operativo para el desarrollo de los elementos t6cnicos operativos del MSBR a traves de gufa e instructivos Implementar metodologfas aprobadas para la supervisi6n de riesgos en salud	30%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	30%	100%
---	--	--	--	-------------------------	--	-----	------	------	------	------	------	------	-----	------

5	Fortalecer la inspecci6n, vigilancia y control del aseguramiento en salud.	Desarrollar la caracterizaci6n de los procesos, procedimientos, gufas, formatos, indicadores e instructivos y demas documentos revisados y aprobados	Porcentaje de procedimientos generados, revisados o ajustados	02/01/2019 A 31/12/2019	Desarrollar los procedimientos de soporte a la implementaci6n del MSBR en salud Generar los instructivos e instrumentos necesarios para el desarrollo del MSBR en salud	5%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	5%	90%
---	--	--	---	-------------------------	--	----	------	------	------	------	------	------	----	-----

Total	Concertacion para el desempeño sobresaliente (% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)												95%	2%	97%
--------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------	-----------	------------

Carmen Davila Guerrero
Firma del Supervisor Jerarquico

[Firma]
Firma del Gerente Publico



PROCESO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

CÓDIGO

FORMATO

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

VERSIÓN

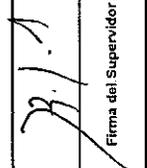
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	JOAQUIN RODRIGO MARQUEZ MARQUEZ	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	LUZ ADRIANA ZULUAGA SALAZAR	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTORA PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS EN SALUD	DEPENDENCIA EN LA QUE DESEMPEÑA DEL GERENTE PÚBLICO	SEGUIMIENTO
FECHA	2/01/2019	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	02/01/2019	HASTA	31/12/2019	CONCERTACIÓN	100%	SEGUIMIENTO

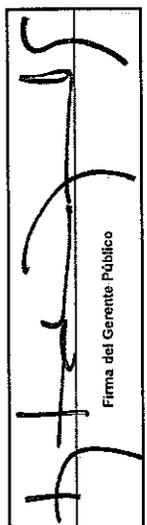
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-final	Actividades	Peso ponderado	Avance				Resultado		
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre		% Cumplimiento de indicador 2º Semestre	% Cumplimiento año
1	Fortalecer la inspección, vigilancia y control del aseguramiento en salud.	Realizar auditoría a los sujetos vigilados	Porcentaje de realizadas a los sujetos vigilados.	02/01/2019 a 31/12/2019	Realizar auditorías y vistas de seguimiento a los riesgos en salud a las Entidades Promotoras de Salud- EPS prioritizadas. Realizar auditorías y vistas de seguimiento a los riesgos en salud a las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud-IPS y EPS prioritizadas.	15%				100%	100%	100%	159
2	Fortalecer la inspección, vigilancia y control del aseguramiento en salud.	Verificar la implementación de la metodología de medición de riesgos en los indicadores base en los conceptos de riesgo y Realizar los conceptos de seguimiento a la gestión de riesgos en salud de los sujetos vigilados.	Porcentaje de conceptos técnicos de riesgo elaborados	02/01/2019 a 31/12/2019	Desarrollar los modelos analíticos de evaluación de riesgo de los sujetos vigilados. Generar la información requerida para la construcción de conceptos y estimación del nivel del riesgo en salud. Elaborar los conceptos de evaluación del la gestión del riesgo en salud de sujetos vigilados.	30%				100%	100%	100%	309
3	Fortalecer la inspección, vigilancia y control del aseguramiento en salud.	Realizar evaluación y seguimiento a los planes de acción de los sujetos vigilados y respuesta a las PCR relacionadas.	Porcentaje de planes de acción de los vigilados con seguimiento	02/01/2019 a 31/12/2019	Elaborar conceptos de seguimiento a los planes de mejoramiento en salud de sujetos vigilados. Evaluar la evolución de los indicadores en salud registrados en los planes de mejoramiento de los sujetos vigilados. Generar las respuestas a las PCR asignadas.	20%				100%	100%	100%	209

PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO	EDFT01
FORMATO		CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES				VERSIÓN	2
JORDIGO MARQUEZ ARQUEZ	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISION DE RIESGOS	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	LUZ ADRIANA ZULUAGA SALAZAR	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL GERENTE PUBLICO	
	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	02/01/2019	HASTA	31/12/2019	CONCERTACIÓN	100%
						SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN

Concertación		Seguimiento				Evaluación	
Indicador	Fecha inicio-fin del indicador	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias	
				% cumplimiento de indicador 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre	% cumplimiento de indicador 2° Semestre	Resultado
							Descripción
							Ubicación
Porcentaje de componentes del MSBR desarrollados para las EPS	02/01/2019 A 31/12/2019	Generar los elementos técnicos y operativos necesarios para la implementación del MSBR - Salud Implementar metodologías aprobadas para la supervisión de riesgos en salud.	30%	100%	100%	100%	30%
Porcentaje de procedimientos generados, revisados o ajustados	02/01/2019 A 31/12/2019	Desarrollar los procedimientos de soporte a la implementación del MSBR en salud. Generar los instructivos e instrumentos necesarios para el desarrollo del MSBR en salud.	5%	100%	100%	100%	5%
			100%				100%
							5%
							105%

5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales) a en Riesgos como estrategia de gestión del conocimiento. gestión del riesgo en salud a todas las entidades territoriales evaluadas.


Firma del Supervisor Jerarquico


Firma del Gerente Público

Supersalud 	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	JOAQUÍN RODRIGO MARQUEZ MARQUEZ		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	LUZ ADRIANA ZULUAGA SALAZAR		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTORA PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS EN SALUD	
FECHA	02/01/2019	VIGENCIA	DESDE	02/01/2019	HASTA	31/12/2019

Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-6]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1 Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5	5,0	5,0	
	Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5			
	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5			
	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	4	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
2 Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	5,0	5,0	
	Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5			
	Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	4	5			
	Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5			
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
3 Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	5,0	5,0	
	Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5			
	Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5			
	Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	4	5			
	Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
4 Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5,0	5,0	
	Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5			
	Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
5 Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	5,0	5,0	
	Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5			
	Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5			
	Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5			
	Fomenta la participación de todos en los que						

Supersalud 	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	JOAQUÍN RODRIGO MARQUEZ MARQUEZ		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	LUZ ADRIANA ZULUAGA SALAZAR		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTORA PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS EN SALUD	
FECHA	02/01/2019	VIGENCIA	DESDE	02/01/2019	HASTA	31/12/2019

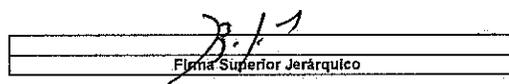
Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	4	5	5,0	5,0
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5		
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5		
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5,0	5,0
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5		
		Decide bajo presión.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	5,0	5,0
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5		
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	4	5		
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5		
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	5		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5		
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	5,0	5,0
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	4	5		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			

VALORACIÓN FINAL	5,0	6,0	99%
-------------------------	-----	-----	-----


Firma del Gerente Público


Firma Superior Jerárquico



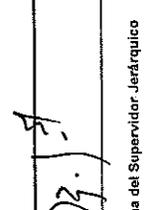
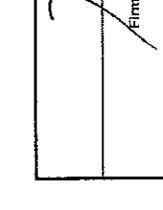
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO
		FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	JOAQUÍN RODRIGO MARQUEZ MARQUEZ	LUZ ADRIANA ZULUAGA SALAZAR	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE SUPERVISIÓN
FECHA	02/01/2019	VIGENCIA	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTORA PARA RIESGOS
			DESDE	HASTA
			02/01/2019	

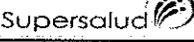
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES
100%	80%	80%
PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS I LOS GERENTES PÚBLICOS
99%	20%	20%
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		5%

CUMPLIMIENTO FINAL 105%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO	EDFT01
FORMATO		CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES				VERSIÓN	2
CARGO DEL SUPERVISOR JERARQUICO	SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTORA PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS EN SALUD	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL GERENTE PÚBLICO	SUPERINTENDENCIA DELEGADA PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS	
VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	02/01/2020	HASTA	31/12/2020	CONCERTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN
Concertación							
Indicador	Fecha Inicio-Fin	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias	
				% cumplimiento de indicador 1er Semestre	% cumplimiento de indicador 2° Semestre	Descripción	Ubicación
Porcentaje de componentes del MSBR desarrollados para las	02/01/2020 A 31/12/2020	Generar los elementos técnicos y operativos necesarios para la implementación del MSBR - Salud. Implementar metodologías aprobadas para la supervisión de riesgos en salud.	30%			0%	
Porcentaje de procedimientos generados, revisados o ajustados	02/01/2020 A 31/12/2020	Desarrollar los procedimientos de soporte a la implementación del MSBR en salud. Generar los instructivos e instrumentos necesarios para el desarrollo del MSBR en salud.	5%			0%	
			100%			0%	
5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales) para continua del proceso de la Delegada. na de decisiones. uperintendencia Nacional de Salud.							
				 Firma del Supervisor Jerárquico			
				 Firma del Gerente Público			

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	JOAQUÍN RODRIGO MARQUEZ MARQUEZ		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	LUZ ADRIANA ZULIAGA SALAZAR		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTORA PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS EN SALUD	
FECHA	28/02/2020	VIGENCIA	DESDE	02/01/2020	HASTA	31/12/2020

Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1 Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas				0,0		
	Asume responsabilidad por sus resultados						
	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.						
	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta						
Total Puntaje Evaluador:		0,0	0,0	0,0			
2 Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general				0,0		
	Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.						
	Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.						
	Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.						
	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros						
Total Puntaje Evaluador:		0,0	0,0	0,0			
3 Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.				0,0		
	Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.						
	Demuestra imparcialidad en sus decisiones.						
	Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.						
	Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.						
Total Puntaje Evaluador:		0,0	0,0	0,0			
4 Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.				0,0		
	Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades						
	Apoya a la organización en situaciones difíciles.						
	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones						
Total Puntaje Evaluador:		0,0	0,0	0,0			
5 Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados				0,0		
	Fomenta la comunicación clara, directa y concreta						
	Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.						
	Genera un clima positivo y de seguridad en sus						

Supersalud 	PROCESO	EVALUACION DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	JOAQUÍN RODRIGO MARQUEZ MARQUEZ	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO			SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	LUZ ADRIANA ZULUAGA SALAZAR	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO			DIRECTORA PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS EN SALUD	
FECHA	28/02/2020	VIGENCIA	DESDE	02/01/2020	HASTA	31/12/2020

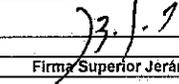
Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.				0,0	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.					
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.					
		Busca soluciones a los problemas.					
		Distribuye el tiempo con eficiencia.					
		Establece planes alternativos de acción.					
Total Puntaje Evaluador:		0,0	0,0	0,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.				0,0	
		Ejecuta cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.					
		Decide bajo presión.					
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.					
Total Puntaje Evaluador:		0,0	0,0	0,0			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.				0,0	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.					
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.					
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.					
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.					
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.					
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto					
Total Puntaje Evaluador:		0,0	0,0	0,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.				0,0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.					
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.					
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.					
Total Puntaje Evaluador:		0,0	0,0	0,0			

VALORACIÓN FINAL	#DIV/0!	0,0	0%
-------------------------	---------	-----	----


Firma del Gerente Público


Firma Superior Jerárquico



NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	PROCESO FORMATO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO
		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	JOAQUÍN RODRIGO MARQUEZ MARQUEZ LUZ ADRIANA ZULUAGA SALAZAR	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	SUPERINTENDENTE SUPERVISIO DIRECTORA PARA RIESGOS
FECHA	28/02/2020	VIGENCIA	DESDE	HASTA
			02/01/2020	

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES
0%	80%	0%
PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACION DE COMPETENCIAS LOS GERENTES PÚBLICOS
0%	20%	0%
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		0%

CUMPLIMIENTO FINAL 0%

B. J. 9

Firma del Supervisor Jerárquico

H. J. 3

Firma del Gerente Publico



PROCESO
FORMATO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

CÓDIGO
VERSIÓN

EDFT03
2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

FABIO ARISTIZABAL ÁNGEL

CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD

NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO

MARIANELLA SIERRA SAA

CARGO DEL GERENTE PÚBLICO

SUPERINTENDENTE DELEGADA PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO

FECHA

30/04/2019

VIGENCIA

DESDE

01/01/2019

HASTA

31/12/2019

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA

PONDERADO

RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES

99%

80%

79%

PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PUBLICOS

PONDERADO

RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS

86%

20%

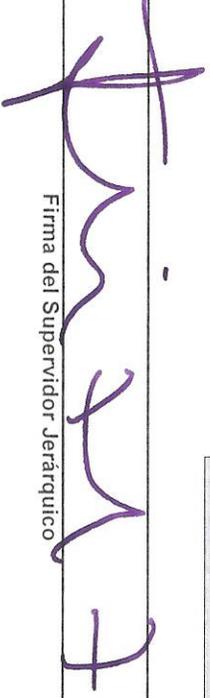
17%

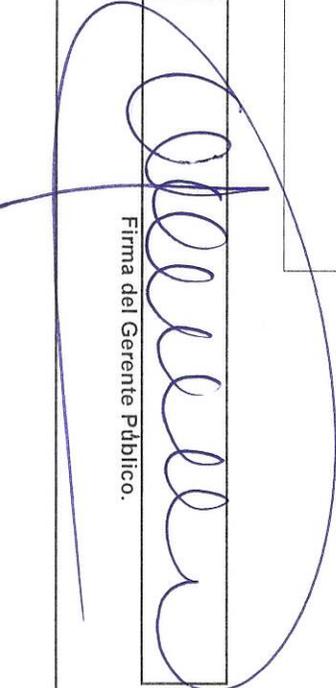
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

0%

CUMPLIMIENTO FINAL

96%


Firma del Supervisor Jerárquico


Firma del Gerente Público.

FECHA	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	HASTA	Criterios de Valoración					
						DESDE	31/12/2019				
30/04/2019	MARANELLA SIERRA SAA	FABIO ARISTIZÁBAL ANGEL	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	HASTA	31/12/2019					
PROCESO	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	VALORACION ACTUAL	VALORACION ANTERIOR	COMENTARIOS PARA LA RETROALIMENTACION	EVALUACION DE DESEMPEÑO					
						CÓDIGO	EDFT02	Superior	Par	Subterno	20%
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	4	Asume responsabilidad por sus resultados	5	4	4	5	5	5
			5	4	Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	4	4	5	5	5
			5	4	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	4	4	5	5	5
			5	4	Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	4	4	5	5	5
2	Orientación al ciudadano	Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	4	Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y responde a las mismas	5	4	4	5	5	5
			5	4	Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	4	4	5	5	5
			5	4	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora	5	4	4	5	5	5
			5	4	Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	4	4	5	5	5
3	Transparencia	Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	4	Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora	5	4	4	5	5	5
			5	4	Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	4	4	5	5	5
4	Compromiso con la organización	Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	4	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	4	4	5	5	5
			5	4	Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	4	4	5	5	5
			5	4	Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	4	4	5	5	5
			5	4	Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	4	4	5	5	5
5	Liderazgo	Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	4	Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y fáciles	5	4	4	5	5	5
			5	4	Busca soluciones a los problemas.	5	4	4	5	5	5
6	Planeación	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar	5	4	Establece planes alternativos de acción.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Establece prioridades claras y concisas, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y fáciles	5	4	4	5	5	5
			5	4	Busca soluciones a los problemas.	5	4	4	5	5	5
7	Toma de Decisiones	Ejecuta cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización	5	4	Decide bajo presión	5	4	4	5	5	5
			5	4	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre	5	4	4	5	5	5
			5	4	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	4	4	5	5	5
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Hace uso de las habilidades y recursos de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	4	Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Hace uso de las habilidades y recursos de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	4	4	5	5	5
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	4	Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales	5	4	4	5	5	5
			5	4	Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales	5	4	4	5	5	5
			5	4	Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	4	4	5	5	5
			5	4	Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado	5	4	4	5	5	5
<p>86%</p>											

PROCESO		FORMA		EVALUACION DE DESEMPEÑO		CÓDIGO		EJECUTIVO	
NOMBRE DEL SUBPROYECTO		CASO DEL SUBPROYECTO		OBJETIVO DEL SUBPROYECTO		NOMBRE DEL CLIENTE INTERNO		EVALUACION	
FECHA		FECHA DEL ACUERDO		DECIDE		HASTA		EVALUACION	
6/02/2020		11/12/2020		DECIDE		31/12/2020		EVALUACION	

Concepción

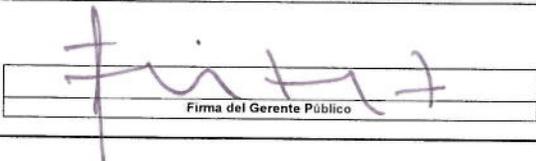
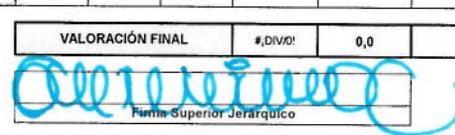
N°	Criterios Indicadores	Componentes Principales	Indicador	Fecha Inicial/ Final	Actividades	Peso Proporcional	Requerimientos				Estrategias		Evidencias					
							% cumplimiento programado a la fecha	% cumplimiento de indicador 1er periodo	Observaciones del avance y oportunidad de entrega	% cumplimiento programado 2° trimestre	% cumplimiento de indicador 2° trimestre	% cumplimiento del requerimiento		Resultado				
1	Propiciar y fortalecer la participación ciudadana para la definición de los servicios de los servicios de atención médica y salud	Mejorar el servicio de atención médica y salud en los servicios de atención médica y salud	Porcentaje promedio de requerimientos de atención médica y salud	01/11/2020 al 31/12/2020	<p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p> <p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p> <p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p>	20%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Propiciar y fortalecer la participación ciudadana para la definición de los servicios de los servicios de atención médica y salud	Mejorar el servicio de atención médica y salud en los servicios de atención médica y salud	Porcentaje promedio de requerimientos de atención médica y salud	01/11/2020 al 31/12/2020	<p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p> <p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p> <p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p>	20%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Propiciar y fortalecer la participación ciudadana para la definición de los servicios de los servicios de atención médica y salud	Mejorar el servicio de atención médica y salud en los servicios de atención médica y salud	Porcentaje promedio de requerimientos de atención médica y salud	01/11/2020 al 31/12/2020	<p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p> <p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p> <p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p>	20%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4	Propiciar y fortalecer la participación ciudadana para la definición de los servicios de los servicios de atención médica y salud	Mejorar el servicio de atención médica y salud en los servicios de atención médica y salud	Porcentaje promedio de requerimientos de atención médica y salud	01/11/2020 al 31/12/2020	<p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p> <p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p> <p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p>	20%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	Propiciar y fortalecer la participación ciudadana para la definición de los servicios de los servicios de atención médica y salud	Mejorar el servicio de atención médica y salud en los servicios de atención médica y salud	Porcentaje promedio de requerimientos de atención médica y salud	01/11/2020 al 31/12/2020	<p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p> <p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p> <p>Elaboración de la matriz de actividades y acciones</p> <p>Elaboración de la matriz de indicadores</p>	20%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

1. Elucidar los diferentes planes y programas dirigidos a fortalecer la Gestión del Talento Humano.
2. Proponer, diseñar, ejecutar y evaluar nuevas estrategias de inspección y vigilancia en atención al usuario y promoción de la participación ciudadana.
- 3.
- 4.

[Firma manuscrita]
Firma del Supervisor Jerárquico

[Firma manuscrita]
Firma del Cliente Público

0%

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02	
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PUBLICOS			VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	FABIO ARISTIZABAL ANGEL		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		SUPERINTENDENTE		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	GINNA FERNANDAROJAS PUERTAS		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		SECRETARIO GENERAL		
FECHA	28/02/2019	VIGENCIA	DESDE	01/01/2019	HASTA	31/12/2019	
Criterios de valoración							
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo a influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.						5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.						4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.						3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.						2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.						1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas				0,0	
		Asume responsabilidad por sus resultados					
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.					
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta					
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general				0,0	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.					
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.					
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.					
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.				0,0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.					
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.					
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.					
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.				0,0	
		Anteponde las necesidades de la organización a sus propias necesidades					
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.					
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados				0,0	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta					
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.					
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.					
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.				0,0	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.					
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.					
		Busca soluciones a los problemas.					
		Distribuye el tiempo con eficiencia.					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar				0,0	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización					
		Decide bajo presión					
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.				0,0	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.					
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.					
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.					
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.					
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.				0,0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.					
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.					
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
VALORACIÓN FINAL					#DIV/0!	0,0	0%
 Firma del Gerente Público		 Firma Superior Jerarquico					



Supersalud

PROCESO
FORMATO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

CÓDIGO
VERSIÓN

EDFT03
2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

FABIO ARISTIZABAL ANGEL

CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

SUPERINTENDENTE

NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO

GINNA FERNANDAROJAS PUERTAS

CARGO DEL GERENTE PÚBLICO

SECRETARIO GENERAL

FECHA

28/02/2019

VIGENCIA

DESDE

01/01/2019

HASTA

31/12/2019

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS
COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA

PONDERADO

RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES

0%

80%

0%

PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS

PONDERADO

RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE
LOS GERENTES PÚBLICOS

100%

20%

20%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

0%

CUMPLIMIENTO FINAL

20%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.



		PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDFT02			
		FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	VERSIÓN	2			
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO		FABIO ARISTIZABAL ANGEL	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	SUPERINTENDENTE				
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		GINNA FERNANDAROJAS PUERTAS	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	SECRETARIO GENERAL				
FECHA		28/02/2019	VIGENCIA	DESDE 01/01/2019	HASTA 31/12/2019			
Criterios de valoración								
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.								
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.								
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.								
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.								
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.								
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación	
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%				
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5	5,0	5,0	
		Assume responsabilidad por sus resultados	5	5	5			
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5			
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	5,0	5,0	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5			
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	5			
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
		Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.			5	5	5	

Handwritten signature in blue ink

3	Transparencia	Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5	5,0
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5	
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5	
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0	
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5,0
		Antepones las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5	
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5	
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0	
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	5,0
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5	
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5	
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5	
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0	
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5	5,0
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5	
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5	
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5	
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5	
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0	
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5,0
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5	
		Decide bajo presión.	5	5	5	

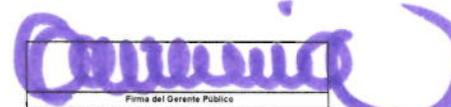
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.				5	5	5							
Total Puntaje Evaluador				3,0	1,0	1,0							
8 Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.			5	5	5	5,0	5,0					
	Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.			5	5	5							
	Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.			5	5	5							
	Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.			5	5	5							
	Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.			5	5	5							
	Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.			5	5	5							
	Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto			5	5	5							
	Total Puntaje Evaluador				3,0	1,0				1,0			
	9 Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.			5	5				5	5,0	5,0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.			5	5				5			
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.			5	5	5								
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.			5	5	5								
Total Puntaje Evaluador				3,0	1,0	1,0							
VALORACIÓN FINAL				5,0	5,0	100%							
Firma del Gerente Público				Firma Superior Jerárquico									

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CODIGO	EDPT02
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	3
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	FABIO ARISTIZABAL ANGEL		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	GIVIA FERNANDA ROSAS PUERTAS		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		SECRETARÍA GENERAL	
FECHA	29 de febrero de 2019	VIENENCIA	DESDE	1 de enero de 2019	HASTA	31 de diciembre de 2019

Objetivo de la evaluación:
 Es consistente en su comportamiento, se esfuerza e influye en otros, es un referente en su organización, y trasciende su entorno de gestión.
 Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares, y en los entornos donde se desempeña. Puede avanzar.
 Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desempeña. Puede mejorar.
 No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la reorientación
		Superior	Par	Subótimo			
		75%	75%	75%			
1 Aprendizaje continuo	Muestra sus competencias adquiridas en función de los cambios que exige el entorno en busca de una proyección en el tiempo. Aprende. Gestiona sus propios recursos de aprendizaje, buscando y utilizando espacios formales e informales. Comparte sus saberes y habilidades con su competencia en trabajo y aprende de sus colegas mediante observación, que puede ser tanto un aprendizaje en forma de mentoría como de aprendizaje.	5	5	5		5.0	Se demuestra el cumplimiento total y completo de la competencia y conductas asociadas.
2 Orientación a resultados	Activa el compromiso con los resultados. Trabaja con base en hechos y evidencia y toma decisiones. Define y utiliza indicadores para medir y controlar los resultados esperados. Activa medidas para mejorar los resultados. Define estrategias para avanzar a superar los resultados esperados. Se esfuerza y obtiene los resultados medidos y esperados. Comparte con su competencia los factores de acuerdo con los estándares, valores, normas y estándares para el éxito. Gestiona los recursos para mejorar el desempeño y toma medidas de acuerdo con el entorno. Aplica estrategias para la consecución de resultados, armonizando los esfuerzos y la sinergia dentro de los tiempos que exige el entorno. Pasa de tener regular a plena consecución de los objetivos.	5	5	5		5.0	Se demuestra el cumplimiento total y completo de la competencia y conductas asociadas.
3 Orientación al usuario y al ciudadano	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma efectiva. Realiza los mejoramientos en los tiempos y de alta calidad. Establece mecanismos para conocer las necesidades y peticiones de los usuarios y ciudadanos. Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los procesos, procedimientos, formatos y canales de comunicación, cuando es posible, en forma efectiva. Valora las necesidades de los administrados y los administradores y genera acciones y medidas efectivas. Encuentra alternativas e informa a los usuarios y ciudadanos.	5	5	5		5.0	Se demuestra el cumplimiento total y completo de la competencia y conductas asociadas.
4 Compromiso con la organización	Realiza el cumplimiento de los mandatos de la organización y muestra sus valores. Activa las competencias de la organización y de los procesos necesarios. Trabaja en armonía con las organizaciones afines. Demuestra valores de pertenencia en todos sus actos. Toma el tiempo de conocer con sus colegas y con otros profesionales de su campo, el desarrollo de los temas. Comparte los conocimientos con colegas y con el equipo.	5	5	5		5.0	Se demuestra el cumplimiento total y completo de la competencia y conductas asociadas.
5 Trabajo en equipo	Responde a demandas externas y internas de los miembros del equipo. Activa las competencias como miembro de un equipo de trabajo y se esfuerza en cumplir con las competencias y conductas asociadas. Participa en acciones de trabajo en equipo y respaldando al cumplimiento de los objetivos grupales. Establece compromisos efectivos con los miembros del equipo y participa en acciones relacionadas a estos en condiciones de respeto y cordialidad. Promueve los valores necesarios y fomenta el proceso de reconocimiento y valoración de los miembros y el equipo del trabajo.	5	5	5		5.0	Se demuestra el cumplimiento total y completo de la competencia y conductas asociadas.
6 Adaptación al cambio	Activa y se adapta rápidamente a los nuevos escenarios. Responde a cambios en los procesos. Adapta la actitud en nuevos escenarios y responde positivamente al cumplimiento de nuevos objetivos. Toma el tiempo de conocer con sus colegas y con otros profesionales de su campo, el desarrollo de los temas. Promueve el grado de que se adapten a los nuevos escenarios.	5	5	5		5.0	Se demuestra el cumplimiento total y completo de la competencia y conductas asociadas.
7 Visión estratégica	Analiza estrategias, recursos y áreas de trabajo que los resultados permitan tener. Analiza tendencias y el entorno externo, interno e institucional y la evolución de la población para anticiparse a cambios internos y externos que afecten los objetivos. Conoce y se esfuerza en comprender a fondo los resultados de sus áreas de trabajo, para ello, utiliza estrategias y acciones relacionadas con ellas. Subordina acciones a los resultados de procesos, actividades, canales y procedimientos de su área. Planifica las acciones estratégicas, tácticas y operativas para cumplir a largo de los objetivos institucionales. Conoce de manera efectiva, clara y comprensible a usuarios y a los niveles de trabajo y toma decisiones de acuerdo a los resultados.	5	5	5		5.0	Se demuestra el cumplimiento total y completo de la competencia y conductas asociadas.
8 Liderazgo efectivo	Trabaja en equipo y participa en actividades de apoyo a la organización y al equipo, en un entorno participativo y de alta calidad. Promueve acciones que motiven, inspiren y generen confianza en los administrados, al personal y los miembros del equipo. Conoce las competencias y valores de los miembros del equipo y genera acciones de apoyo y desarrollo de los miembros del equipo. Encuentra acciones y procesos que permitan el desarrollo de los miembros del equipo y de los resultados. Promueve acciones y procesos que permitan el desarrollo de los miembros del equipo y de los resultados. Fomenta la comunicación y el trabajo en un ambiente de respeto.	5	5	5		5.0	Se demuestra el cumplimiento total y completo de la competencia y conductas asociadas.
9 Planeación	Planifica actividades y acciones futuras. Encuentra las formas de utilizar los recursos para el desarrollo de los objetivos, considerando los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros necesarios para el cumplimiento de los objetivos. Planifica y ejecuta acciones de trabajo en equipo y respaldando al cumplimiento de los objetivos grupales. Conoce de manera efectiva, clara y comprensible a usuarios y a los niveles de trabajo y toma decisiones de acuerdo a los resultados. Organiza el uso de los recursos. Promueve actividades que permitan el desarrollo de los miembros del equipo.	5	5	5		5.0	Se demuestra el cumplimiento total y completo de la competencia y conductas asociadas.
10 Toma de decisiones	Activa las competencias para el desarrollo de los objetivos y de los resultados. Encuentra las formas de utilizar los recursos para el desarrollo de los objetivos, considerando los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros necesarios para el cumplimiento de los objetivos. Planifica y ejecuta acciones de trabajo en equipo y respaldando al cumplimiento de los objetivos grupales. Conoce de manera efectiva, clara y comprensible a usuarios y a los niveles de trabajo y toma decisiones de acuerdo a los resultados. Organiza el uso de los recursos. Promueve actividades que permitan el desarrollo de los miembros del equipo.	5	5	5		5.0	Se demuestra el cumplimiento total y completo de la competencia y conductas asociadas.
11 Gestión del desarrollo de las personas	Trabaja en equipo y participa en actividades de apoyo a la organización y al equipo, en un entorno participativo y de alta calidad. Promueve acciones que motiven, inspiren y generen confianza en los administrados, al personal y los miembros del equipo. Conoce las competencias y valores de los miembros del equipo y genera acciones de apoyo y desarrollo de los miembros del equipo y de los resultados. Encuentra acciones y procesos que permitan el desarrollo de los miembros del equipo y de los resultados. Promueve acciones y procesos que permitan el desarrollo de los miembros del equipo y de los resultados. Fomenta la comunicación y el trabajo en un ambiente de respeto.	5	5	5		5.0	Se demuestra el cumplimiento total y completo de la competencia y conductas asociadas.
12 Pensamiento Estratégico	Analiza estrategias, recursos y áreas de trabajo que los resultados permitan tener. Analiza tendencias y el entorno externo, interno e institucional y la evolución de la población para anticiparse a cambios internos y externos que afecten los objetivos. Conoce y se esfuerza en comprender a fondo los resultados de sus áreas de trabajo, para ello, utiliza estrategias y acciones relacionadas con ellas. Subordina acciones a los resultados de procesos, actividades, canales y procedimientos de su área. Planifica las acciones estratégicas, tácticas y operativas para cumplir a largo de los objetivos institucionales. Conoce de manera efectiva, clara y comprensible a usuarios y a los niveles de trabajo y toma decisiones de acuerdo a los resultados.	5	5	5		5.0	Se demuestra el cumplimiento total y completo de la competencia y conductas asociadas.
13 Resolución de conflictos	Trabaja en equipo y participa en actividades de apoyo a la organización y al equipo, en un entorno participativo y de alta calidad. Promueve acciones que motiven, inspiren y generen confianza en los administrados, al personal y los miembros del equipo. Conoce las competencias y valores de los miembros del equipo y genera acciones de apoyo y desarrollo de los miembros del equipo y de los resultados. Encuentra acciones y procesos que permitan el desarrollo de los miembros del equipo y de los resultados. Promueve acciones y procesos que permitan el desarrollo de los miembros del equipo y de los resultados. Fomenta la comunicación y el trabajo en un ambiente de respeto.	5	5	5		5.0	Se demuestra el cumplimiento total y completo de la competencia y conductas asociadas.

Valoración Final: 5.0 / 100%

Firma del Gerente Público:  Firma del Superior Jerárquico: 

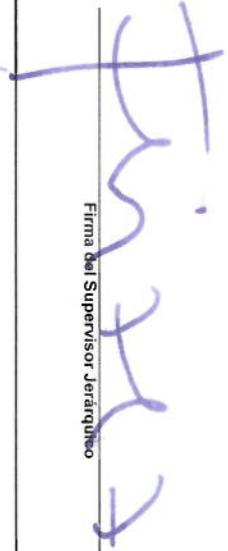
Supersalud 	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	3
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	FABIO ARISTIZABAL ANGEL	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	GINNA FERNANDA ROJAS PUERTAS	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		SECRETARIO GENERAL	
FECHA	28/02/2019	VIGENCIA	DESDE	1/01/2019	HASTA
					31/12/2019

CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

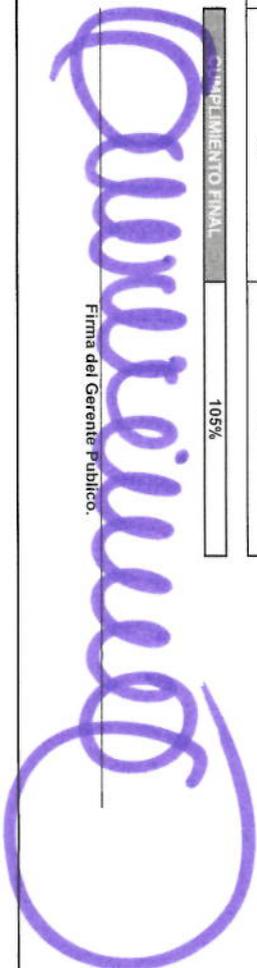
CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	5.0	
PONDERADO	20%	20%
NOTA FINAL		100%
CONCERTACION	5%	5%

COMPLIMIENTO FINAL	105%
--------------------	------

Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Público.





Supersolud

Proceso

Finalidad del estudio

Objetivo del estudio

Metodología

Alcance

Fecha

Elaborado por

Nombre del estudio	Identificación del estudio	Finalidad del estudio	Objetivo del estudio	Metodología	Alcance	Fecha	Elaborado por
Supersolud	Supersolud	Supersolud	Supersolud	Supersolud	Supersolud	Supersolud	Supersolud

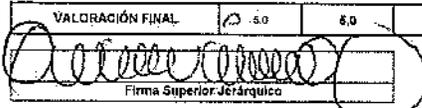
Categorías		Criterios		Ponderación		Puntuación	
Indicador	Descripción	Indicador	Descripción	Indicador	Descripción	Indicador	Descripción

Indicador	Descripción	Indicador	Descripción	Indicador	Descripción	Indicador	Descripción	Indicador	Descripción	Indicador	Descripción	Indicador	Descripción
1	Indicador de calidad de servicio												
2	Indicador de satisfacción del cliente												
3	Indicador de eficiencia operativa												
4	Indicador de seguridad												
5	Indicador de innovación												
Total													

Comentarios para el desarrollo del estudio (Señalar los comentarios generales y específicos)

[Handwritten Signature]
Firma del Supervisor Arrendador

[Handwritten Signature]
Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02		
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2		
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	GNNA FERNANDA ROJAS PUERTAS		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SECRETARIA GENERAL			
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	JAIRO VELÁSQUEZ CHACÓN		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		SUBDIRECTOR FINANCIERO			
FECHA	28/02/2019	VIGENCIA		DESDE	01/01/2019	HASTA	31/12/2019	
<p>El consistente en su comportamiento, de espíritu e influye en otros, es un referente en su organización, y trasciende su entorno de gestión</p> <p>Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar</p> <p>En competencia se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar</p> <p>No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar</p> <p>Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar</p>								
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación	
		Superior 40%	Par 20%	Subalterno 20%				
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5	5.0	5.0	
		Assume responsabilidad por sus resultados	5	5	5			
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5			
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos, enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	20	10	10			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	5.0	5.0	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5			
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	5			
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	20	10	10					
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	5.0	5.0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5			
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5			
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5			
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	20	10	10					
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5.0	5.0	
		Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus situaciones	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	20	10	10					
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	5.0	5.0	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5			
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5			
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5			
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	20	10	10					
6	Planificación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5	5.0	5.0	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5			
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5			
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5			
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	20	10	10					
7	Toma de Decisiones	Elega con oportunidad, entre muchas alternativas, las proyectos a realizar.	5	5	5	5.0	5.0	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades e en las funciones que viene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5			
		Decide bajo presión.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	20	10	10					
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	5.0	5.0	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5			
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5			
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5			
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	5			
		Tiene en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5			
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	30	10	10					
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	5.0	5.0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5			
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5			
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	20	10	10					
					VALORACIÓN FINAL		100%	
								



PROCESO
FORMATO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

CÓDIGO
VERSIÓN

EDFT03
2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

GINNA FERNANDA ROJAS PUERTAS

CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

SECRETARIA GENERAL

NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO

JAIRO VELASQUEZ CHACON

CARGO DEL GERENTE PÚBLICO

SUBDIRECTOR FINANCIERO

FECHA

28/02/2019

VIGENCIA

DESDE

01/01/2019

HASTA

31/12/2019

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS
COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA

PONDERADO

RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES

100%

80%

80%

PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS

PONDERADO

RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE
LOS GERENTES PÚBLICOS

100%

20%

20%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

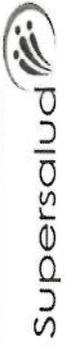
0%

CUMPLIMIENTO FINAL

100%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público



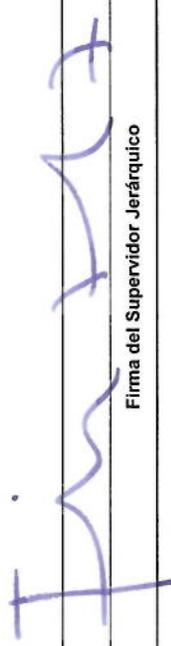
<p>PROCESO</p> <p>FORMATO</p>		<p>CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO</p>		<p>NOMBRE DEL GERENTE PUBLICO</p>	
		<p>FABIO ARISTIZABAL ANGEL</p>		<p>09/05/2019</p>	
<p>FECHA</p>		<p>VIGENCIA DEL ACUERDO</p>		<p>DESDE</p>	
<p>24/02/2020</p>					

Concertación

N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aaaa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre
1	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control.	Asegurar el cumplimiento de la aplicación del Modelo de Supervisión y Análisis de Riesgo para la identificación, medición, evaluación, administración, prevención, control, priorización, autorregulación y mitigación de riesgos inherentes al Sistema General de Seguridad Social en Salud.	Porcentaje de auditorías ejecutadas aplicando el Modelo de Supervisión y análisis de riesgo	09-05-2019 al 31-12-2019	<p>Validar que las auditorías se realicen bajo el esquema del Modelo de Supervisión y análisis de riesgos</p> <p>Empoderar a los Directores de la ejecución de la Supervisión a las entidades bajo el esquema del Modelo de Supervisión y análisis de riesgos</p> <p>Mitigar los riesgos por incumplimiento en la aplicación del Modelo de Supervisión y análisis de riesgos</p>	25%	N/A
2	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control.	Recomendar nuevas variables a involucrar en el Modelo de Supervisión y Análisis de Riesgo, a la Oficina de Metodologías de Salud y Riesgo, para mejorar la predicción de dichos riesgos.	Porcentaje de variables propuestas al Modelo de Supervisión y análisis de riesgo	09-05-2019 al 31-12-2019	<p>Sugerir nuevas variables para involucrar en el Modelo de Supervisión y análisis de riesgos, obtenidas de las acciones aprobadas de la gestión de la supervisión</p> <p>Recomendar nuevas variables provenientes de los riesgos materializados, obtenidos en la ejecución de la Supervisión</p>	25%	N/A
3	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control.	Apoyar la gestión en la promoción, coordinación, estructuración y funcionamiento a nivel nacional, departamental, distrital y municipal de la Red de Controladores del Sector Salud.	Porcentaje de vistas ejecutadas en el acompañamiento de la promoción, estructuración y funcionamiento	09-05-2019 al 31-12-2019	<p>Participar en eventos y reuniones relacionados con los sectores de la salud, para promocionar la vigilancia e inspección de manera preventiva en las entidades vigiladas</p> <p>Consejar en las reuniones de la Red de Controladores del sector salud, para divulgar la promoción, coordinación y estructuración a nivel nacional</p>	25%	N/A
4	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control.	Proponer mecanismos y procedimientos contables que mitiguen riesgos económicos y financieros del Sistema General de Seguridad Social en Salud.	Porcentaje de mecanismos contables aplicados al Modelo de Supervisión y análisis de riesgo	09-05-2019 al 31-12-2019	<p>Aprobar los requerimientos económicos y contables propuestos para que sean incorporados al Modelo Integral de supervisión y análisis de riesgos</p> <p>Generar validación de las propuestas de capacitación asociadas al Modelo Integral de supervisión y análisis de riesgos</p>	25%	N/A
Total						100%	

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

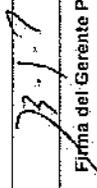

 Firma del Supervisor Jerárquico

Rodrigo Berquero 2019.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO		EOPDI	
CERTIFICACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES		VERSION		2	
JOAQUÍN RODRIGO BÉRITO MARQUEZ	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE RIE		RACHO DEL SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE RIE	
HASTA 31/12/2019	CONCERTACIÓN	100,0%		SEGUIMIENTO	
EVALUACIÓN		EVALUACIÓN		EVALUACIÓN	

Seguimiento

Avance:		Evidencia:	
Observaciones del avance y oportunidades de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de Indicador 2º Semestre	Resultado
Ninguna	100%	100%	25%
Ninguna	100%	100%	25%
Ninguna	100%	100%	25%
Ninguna	100%	100%	25%
			100%
			100%


 Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02	
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	FABIO ARISTIZABAL ANGEL		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	JOAQUIN RODRIGO BENITO MARQUEZ MARQUEZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS		
FECHA	24/02/2020	VIGENCIA	DESDE	09/05/2019	HASTA	31/12/2019	
Criterios de valoración							
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión						5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar						4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar						3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar						2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar						1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5	5,0	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	5,0	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad	5	5	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	5,0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5		
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables	5	5	5		
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5,0	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	5,0	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto	5	5	5	5,0	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5		
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5		
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5,0	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5		
		Decide bajo presión.	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	5,0	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado	5	5	5		
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5		
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5		
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	5		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	5,0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
VALORACIÓN FINAL					#DIV/0!	100%	
Firma del Gerente Público		Firma Superior Jerárquico					



NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	2
FECHA		VIGENCIA		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	
24/02/2020		09/05/2019		DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS	
24/02/2020		09/05/2019		HASTA	
24/02/2020		09/05/2019		31/12/2019	

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	
FABIO ARISTIZABAL ANGEL		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	
JOAQUIN RODRIGO BENITO MARQUEZ MARQUEZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	
FECHA		VIGENCIA	
24/02/2020		09/05/2019	
24/02/2020		09/05/2019	
24/02/2020		09/05/2019	

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA		PONDERADO		RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES	
100%		80%		80%	
PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS		PONDERADO		RESULTADO DE LA VALORACION DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS	
100%		20%		20%	
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE				0%	

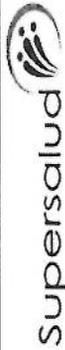
CUMPLIMIENTO FINAL 100%

Firma del Supervisor Jerárquico

[Handwritten Signature]

Firma del Gerente Publico.

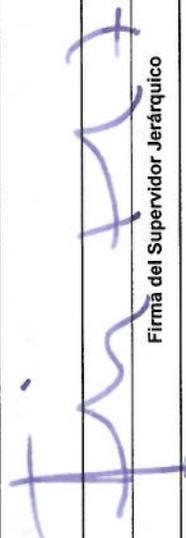
[Handwritten Signature]

		PROCESO		CONC	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	
FECHA		VIGENCIA DEL ACUERDO		DESDE	
24/02/2020		FABIC ARISTIZABAL ANGEL		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	
		FORMATO		01/01/2020	

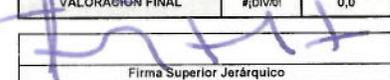
Concertación							
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin admittazaaa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a ter semestre
1	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control.	Asegurar el cumplimiento de la aplicación del Modelo de Supervisión y Análisis de Riesgo para la identificación, medición, evaluación, administración, promoción, control, prevención, autorregulación y mitigación de riesgos inherentes al Sistema General de Seguridad Social en Salud.	Porcentaje de auditorías ejecutadas aplicando el Modelo de Supervisión y análisis de riesgo	01-01-2020 al 31-12-2020	Validar que las auditorías se realicen bajo el esquema del Modelo de Supervisión y análisis de riesgos. Empoderar a los Directores de la ejecución de la Supervisión a las entidades bajo el esquema del Modelo de Supervisión y análisis de riesgos. Mejorar los riesgos por incumplimiento en la aplicación del Modelo de Supervisión y análisis de riesgos.	25%	
2	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control.	Recomendar nuevas variables a involucrar en el Modelo de Supervisión y Análisis de Riesgo a la Oficina de Metodologías de Supervisión y Análisis de Riesgo, para mejorar la predicción de dichos modelos.	Porcentaje de variables propuestas al Modelo de Supervisión y análisis de riesgo	01-01-2020 al 31-12-2020	Sugirir nuevas variables para involucrar en el Modelo de Supervisión y análisis de riesgos, obtenidas de las lecciones aprendidas de la gestión de la supervisión. Recomendar nuevas variables provenientes de los riesgos materializados, obtenidos en la ejecución de la Supervisión.	25%	
3	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control.	Apoyar la gestión en la promoción, coordinación, estructuración y funcionamiento a nivel nacional, departamental, distrital y municipal de la Red de Controladores del Sector Salud.	Porcentaje de visitas ejecutadas en el acompañamiento de la promoción, estructuración y funcionamiento	01-01-2020 al 31-12-2020	Participar en eventos y reuniones relacionados con los sectores de la salud, para proporcionar la vigilancia e inspección de manera preventiva en las entidades vigiladas. Concursar en las reuniones de la Red de Controladores del sector salud, para divulgar la promoción, coordinación y estructuración a nivel nacional.	25%	
4	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control.	Proponer mecanismos y procedimientos contables que mitiguen riesgos económicos y financieros del Sistema General de Seguridad Social en Salud.	Porcentaje de mecanismos contables aplicados al Modelo de Supervisión y análisis de riesgo	01-01-2020 al 31-12-2020	Aprobar los esquemas económicos y contables propuestos para que sean incorporados al Modelo integral de supervisión y análisis de riesgos. Generar validación de las propuestas de capacitación asociadas al Modelo Integral de supervisión y análisis de riesgos.	25%	
Total						100%	

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.


Firma del Supervisor Jerárquico

Rodrigo Acevedo 2020

Supersalud 	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02	
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	FABIO ARISTIZABAL ANGEL		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	JOAQUIN RODRIGO BENITO MARQUEZ MARQUEZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS		
FECHA	24/02/2020	VIGENCIA	DESDE	01/01/2020	HASTA	31/12/2020	
Criterios de valoración							
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión						5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar						4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar						3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar						2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar						1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 80%	Par 20%	Subalterno 20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas				0,0	
		Asume responsabilidad por sus resultados					
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.					
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta					
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0		
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general				0,0	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.					
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.					
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.					
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.				0,0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.					
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.					
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.					
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.				0,0	
		Anteponde las necesidades de la organización a sus propias necesidades					
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.					
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados				0,0	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta					
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.					
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.					
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.				0,0	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.					
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.					
		Busca soluciones a los problemas					
		Distribuye el tiempo con eficiencia.					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.				0,0	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.					
		Decide bajo presión.					
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas				0,0	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.					
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.					
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.					
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.					
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.				0,0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado					
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales					
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.					
Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0				
VALORACIÓN FINAL					#DIV/0!	0,0	0%
 Firma del Gerente Público		 Firma Superior Jerárquico					

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDF T02		
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PUBLICOS			VERSIÓN	2		
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	Febio Aristizabal Angel		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		Superintendente Nacional de Salud			
NOMBRE DEL GERENTE PUBLICO	Daniel Andrés Pinzón Fonseca		CARGO DEL GERENTE PUBLICO		Jefe de Oficina			
FECHA	2004/2020	VIGENCIA		DESDE	01/01/2019	HASTA	31/12/2019	
Gráfica de Valoración								
Es consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros. es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.						5		
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.						4		
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.						3		
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.						2		
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.						1		
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación	
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%				
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5	6,0	5,0	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5			
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5			
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		30	10	10				
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	4	5	5	4,8	4,8	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios	5	5	5			
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad	4	5	5			
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas	4	5	5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		28	10	10				
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	6,0	6,0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora	5	5	5			
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones	5	5	5			
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables	5	5	5			
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		30	10	10				
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas	5	5	5	6,0	5,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		30	10	10				
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	5,0	5,0	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5			
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo	5	5	5			
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores	5	5	5			
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		30	10	10				
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto	5	5	5	4,8	4,8	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales	4	5	5			
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5			
		Busca soluciones a los problemas	5	5	5			
		Distribuye el tiempo con eficiencia	4	5	5			
		Establece planes alternativos de acción	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		28	10	10				
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar	5	5	5	5,0	5,0	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que le son asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización	5	5	5			
		Decide bajo presión	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		30	10	10				
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas	4	5	5	4,8	4,8	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado	5	5	5			
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo	5	5	5			
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad	5	5	5			
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño	4	5	5			
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5			
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		28	10	10				
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional	5	5	5	4,8	4,8	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado	4	5	5			
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5			
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales	3	5	5			
Total Puntaje Evaluador		28	10	10				
VALORACIÓN FINAL					4,8	4,8	97%	
Firma del Gerente Público			Firma Superior Jerárquico					



PROCESO
FORMATO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

CÓDIGO
VERSIÓN

EDFT03
2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

Fabio Antizarabal Angel

CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

Superintendente Nacional de Salud

NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO

Daniel Andrés Pinzón Fonseca

CARGO DEL GERENTE PÚBLICO

Jefe de Oficina

FECHA

20/04/2020

VIGENCIA

DESDE

01/01/2019

HASTA

31/12/2019

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS
COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA

98%

PONDERADO

80%

RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES

78%

PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS

97%

PONDERADO

20%

RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE
LOS GERENTES PÚBLICOS

19%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

0%

CUMPLIMIENTO FINAL

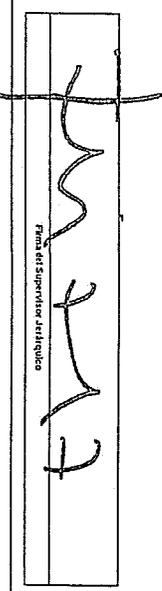
97%

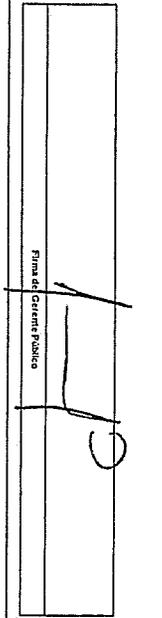
Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

Supersalud		PROYECTO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓMO		DÓNDE	
MONEDA DE SUPLENTO ALZARUJO	MAIO DE 2019	CATEGORÍA DE SUPLENTO ALZARUJO	MONEDA DE SUPLENTO ALZARUJO	MONEDA DE SUPLENTO ALZARUJO	MONEDA DE SUPLENTO ALZARUJO	MONEDA DE SUPLENTO ALZARUJO	MONEDA DE SUPLENTO ALZARUJO	MONEDA DE SUPLENTO ALZARUJO	MONEDA DE SUPLENTO ALZARUJO
42000	201901	201901	201901	201901	201901	201901	201901	201901	201901
		GOBIERNO AUTÓNOMO DEPARTAMENTAL DE CAJAMA RIZO		GOBIERNO AUTÓNOMO DEPARTAMENTAL DE CAJAMA RIZO		GOBIERNO AUTÓNOMO DEPARTAMENTAL DE CAJAMA RIZO		GOBIERNO AUTÓNOMO DEPARTAMENTAL DE CAJAMA RIZO	
		SECRETARÍA DE SALUD		SECRETARÍA DE SALUD		SECRETARÍA DE SALUD		SECRETARÍA DE SALUD	
		SECRETARÍA DE SALUD		SECRETARÍA DE SALUD		SECRETARÍA DE SALUD		SECRETARÍA DE SALUD	
		SECRETARÍA DE SALUD		SECRETARÍA DE SALUD		SECRETARÍA DE SALUD		SECRETARÍA DE SALUD	

Nº	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-fin del periodo	Actividades	Peso ponderado	Avance		% Cumplimiento de indicador 2º Semestre	% Cumplimiento de indicador 1º Semestre	% Cumplimiento de indicador 2º Semestre	% Cumplimiento de indicador 1º Semestre	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre						% cumplimiento programado a 2º semestre	% cumplimiento de indicador 1º Semestre
1	Realizar acciones formativas para la atención de pacientes y personal de enfermería en el área de atención de enfermería.	Realizar las 10 jornadas y jornadas de capacitación en el área de atención de enfermería en el periodo de ejecución del proyecto.	Porcentaje de jornadas y jornadas de capacitación en el área de atención de enfermería.	31/12/2019		20%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	OK		
2	Realizar el informe de los indicadores de calidad.	Delimitar a toda la institución de salud los indicadores de calidad que se van a medir y definir a los sistemas de gestión de calidad y preparar cuadros estadísticos.	Porcentaje de acciones de capacitación en el área de calidad.	31/12/2019		20%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	OK		
3	Definir el plan de mejoramiento de la atención de enfermería.	Elaborar el plan de mejoramiento de la atención de enfermería que permita mejorar la atención de enfermería.	Porcentaje de acciones de capacitación en el área de atención de enfermería.	31/12/2019		20%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	OK		
4	Seguir el proceso de atención de la atención de enfermería.	Seguir el proceso de atención de la atención de enfermería en la institución de salud.	Porcentaje de acciones de capacitación en el área de atención de enfermería.	31/12/2019		20%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	OK		
5	Realizar documentos técnicos y planes de acción de la atención de enfermería.	Elaborar los documentos técnicos y planes de acción de la atención de enfermería para aplicar al personal de enfermería.	Porcentaje de acciones de capacitación en el área de atención de enfermería.	31/12/2019		20%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	OK		
Total							100%	100%	100%	100%	100%	100%	OK		


 Firma del Supervisor del Proyecto

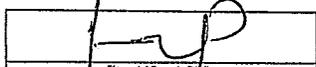

 Firma del Cliente Pública

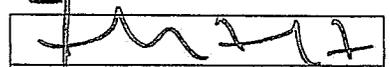
Supersolud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDF102
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS		VERSIÓN	3
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	FABIO ARISTIZABAL ÁNGEL		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	RYON ADRIANA FLOREZ PEDRAZA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL Y DE CONCILIACIÓN	
FECHA	22 de febrero de 2018	VIENCIA	DESDE	1 de enero de 2018	HASTA
				31 de diciembre de 2018	

El comportamiento en su comportamiento, es un referente en su organización y trasciende a su entorno de gestión.
 Es consistente en su comportamiento y es evidente en sus gestiones y en los valores éticos de su conducta. Puede mejorar.
 Su comportamiento es evidencia de manera regular en los entornos en los que se desempeña. Puede mejorar.
 No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Regular (3)	Buena (4)	Excelente (5)			
1 Aprendizaje continuo	<p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p>					0,0	
2 Orientación a resultados	<p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p>					0,0	
3 Orientación al usuario y al ciudadano	<p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p>					0,0	
4 Compromiso con la organización	<p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p>					0,0	
5 Trabajo en equipo	<p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p>					0,0	
6 Adecuación al cambio	<p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p>					0,0	
7 Visión estratégica	<p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p>					0,0	
8 Liderazgo efectivo	<p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p>					0,0	
9 Planeación	<p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p>					0,0	
10 Toma de decisiones	<p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p>					0,0	
11 Gestión del desarrollo de las personas	<p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p>					0,0	
12 Pensamiento crítico	<p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p>					0,0	
13 Resolución de conflictos	<p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p> <p>Se dedica a la capacitación y actualización de conocimientos en función de sus funciones y del desarrollo de su actividad profesional.</p>					0,0	

Valoración Global: 0,0


 Firma del Gerente Público


 Firma del Superior Jerárquico

NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO JOSE OSWALDO DOMÍNGA RINCONI

CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO

SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISION INSTITUCIONAL

NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO

SUBY PATRICIA MC BAIN MULLAN

CARGO DEL GERENTE PÚBLICO DIRECTOR

DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL GERENTE PÚBLICO

DIRECTORA DE IV PARA EAPB

FECHA

10/12/2019

VIGENCIA DEL ACUERDO

DESDE

01/01/2019

HASTA

31/12/2019

CONCERTACION

SEGUIMIENTO

EVALUACION

CONCERTACION

N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-en edim/mes/año	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento de compromisos			Observaciones del servicio y operacional de manera	% cumplimiento por mesado y 7 meses	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Situación
							Indicador 1° Semestre	Indicador 2° Semestre	Indicador 3° Semestre							
1	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud para la habilitación, reformas estatutarias, planes de reorganización, planes de ajuste financiero, modificación de capacidad de atención según calidad de los vigilados.	Numero de documentos técnicos que permitan recomendar la autorización, modificación, reformas estatutarias, planes de reorganización, planes de ajuste financiero, modificación de capacidad de atención según calidad de los vigilados.	10/12/2019-31/12/2019	Verificar el tramite de los PQRDS presentados por los vigilados y grupos de interés.	40%	50%	50%	50%		50%						
2	Incrementar el acceso efectivo a los servicios y mejorar la calidad en la atención en salud.	Porcentaje de auditorías realizadas a los sujetos vigilados	10/12/2019-31/12/2019	Realizar auditorías documentales y/o integrales y/o especiales y/o visitas a los sujetos vigilados denunciados	40%	50%	50%	50%		50%						

Concertación para el desempeño sobresaliente 15% adicional. Descartar los compromisos gerenciales adicionales.

100%

0%

Subby Patricia

Jose Oswaldo Domíngua Rinconi
Firma del Superior Jerárquico

Subby Patricia Mc Bain Mullan
Firma del Gerente Público

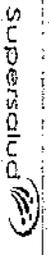
	PROGRAMA	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	ECDF02	
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS		VERSIÓN	3	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	JOSE OSVALDO BOLAÑOS RINCÓN		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE DELEGADO EN LA SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL		
NOMBRE DEL SERVIDOR PÚBLICO	BULEY PATRICIA RAN MILENI		CARGO DEL SERVIDOR PÚBLICO	DIRECCIÓN		
FECHA	31 de diciembre de 2014	VIGENCIA	DESDE	1 de enero de 2010	HASTA	31 de diciembre de 2016

El presente es un instrumento de apoyo al SERVIDOR PÚBLICO en su desarrollo de sus competencias, habilidades y conocimientos de acuerdo al puesto que desempeña en su comportamiento y se debe evaluar en los aspectos que se detallan a continuación. Puede mejorar su comportamiento en materia de gestión pública y en los aspectos que se detallan a continuación. Puede mejorar su comportamiento en su comportamiento. Puede mejorar su comportamiento en su comportamiento. Puede mejorar su comportamiento en su comportamiento.

Competencias conductuales y actitudinales	Conductas asociadas	Valoración de las conductas asociadas (1-5)			Valoración global	Valoración global	Criterios para la retroalimentación
		Superior	Par.	Subinferior			
1. Aprendizaje continuo	<p>Actualiza sus conocimientos profesionales en función de las demandas que exige el desarrollo de su trabajo en el ámbito de su competencia.</p> <p>Actualiza los planes de estudio de su formación profesional de acuerdo a las necesidades de su institución.</p> <p>Participa en cursos, talleres, conferencias, seminarios, cursos, diplomados, maestrías, doctorados, etc., que contribuyan a su desarrollo profesional.</p>	5.0	4.0	3.0		5.0	
2. Orientación a resultados	<p>Define y ejecuta planes de trabajo.</p> <p>Define y ejecuta planes de trabajo de acuerdo a las prioridades de su institución.</p> <p>Define y ejecuta planes de trabajo de acuerdo a las prioridades de su institución.</p> <p>Define y ejecuta planes de trabajo de acuerdo a las prioridades de su institución.</p>	5.0	4.0	3.0		5.0	
3. Orientación al usuario y al ciudadano	<p>Atiende y orienta al usuario y al ciudadano.</p>	5.0	4.0	3.0		5.0	
4. Compromiso con la organización	<p>Actúa con compromiso con la organización.</p>	5.0	4.0	3.0		5.0	
5. Trabajo en equipo	<p>Trabaja en equipo.</p> <p>Trabaja en equipo.</p> <p>Trabaja en equipo.</p> <p>Trabaja en equipo.</p>	5.0	4.0	3.0		5.0	
6. Adaptación al cambio	<p>Adapta su conducta al cambio.</p>	5.0	4.0	3.0		5.0	
7. Visión estratégica	<p>Define la visión estratégica de su institución.</p>	5.0	4.0	3.0		5.0	
8. Liderazgo efectivo	<p>Lidera de manera efectiva.</p> <p>Lidera de manera efectiva.</p> <p>Lidera de manera efectiva.</p> <p>Lidera de manera efectiva.</p>	5.0	4.0	3.0		5.0	
9. Planificación	<p>Planifica de manera efectiva.</p> <p>Planifica de manera efectiva.</p> <p>Planifica de manera efectiva.</p> <p>Planifica de manera efectiva.</p>	5.0	4.0	3.0		5.0	
10. Toma de decisiones	<p>Toma decisiones de manera efectiva.</p>	5.0	4.0	3.0		5.0	
11. Gestión del desarrollo de las personas	<p>Gestiona el desarrollo de las personas.</p>	5.0	4.0	3.0		5.0	
12. Pensamiento sistémico	<p>Piensa de manera sistémica.</p> <p>Piensa de manera sistémica.</p> <p>Piensa de manera sistémica.</p> <p>Piensa de manera sistémica.</p>	5.0	4.0	3.0		5.0	
13. Resolución de conflictos	<p>Resuelve conflictos de manera efectiva.</p>	5.0	4.0	3.0		5.0	

Patricia Ran Mileni
Firma del Servidor Público

Jose Osvaldo Bolaños Rincón
Firma del Superior Jerárquico



PROCESO		ROBARIJO		EVALUACIÓN DE ENTREGAS		CODIGO		EQUIPO	
CONCENTRACION, SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACION DE COMPROBOS OPERATIVOS		CARGO DEL SUPERVISOR DE ENTREGAS		CARGO DEL SUPERVISOR DE ENTREGAS		VERSIÓN		3	
NOMBRE DEL SUPERVISOR DE ENTREGAS		NOMBRE DEL DELENTE		CARGO DEL DELENTE		DEPENDENCIA DEL DELENTE		DIRECTORIA DE VENTA DE SERVICIOS	
JOSE OSWALDO DOMÍNGUEZ BARRILLO		PÚBLICO		SOLY PATRICIA ALCANIZ JILJA		SALUD PÚBLICA		EVALUACIÓN	
FECHA		MAYO 2013		MAYO 2013		MAYO 2013		EVALUACIÓN	

Nº	Objetivos estratégicos	Compromisos generados	Indicador	Fecha inicial de implementación	Actividades	Porcentaje de cumplimiento	Porcentaje de cumplimiento				Resultado	Descripción de actividades
							% cumplimiento	% cumplimiento	% cumplimiento	% cumplimiento		
1	Fortalecimiento Organizacional	Organizar la operación de las unidades de atención al paciente, de acuerdo a las necesidades de atención y recursos.	Indicador de eficiencia operativa, tiempo de atención al paciente.	1/1/2013	Realizar reuniones de trabajo con el personal de atención al paciente, para la organización de los recursos humanos, materiales y financieros, de acuerdo a las necesidades de atención.	40%	20%	20%	20%	20%	Se cumplió con el objetivo de organizar la operación de las unidades de atención al paciente, de acuerdo a las necesidades de atención y recursos.	Descripción de actividades
2	Mejorar el acceso físico a los servicios de atención al paciente y mejorar el cumplimiento de los estándares de calidad.	Mejorar el acceso físico a los servicios de atención al paciente y mejorar el cumplimiento de los estándares de calidad.	Indicador de accesibilidad física, tiempo de atención al paciente.	1/1/2013	Verificar el estado de las PQRDS generadas por los usuarios y proveer de los recursos necesarios para su atención.	20%	20%	20%	20%	20%	Se mejoró el acceso físico a los servicios de atención al paciente y se mejoró el cumplimiento de los estándares de calidad.	Descripción de actividades
3	Construir unidades de IV para pacientes que requieren atención de enfermería y de enfermería especializada.	Construir unidades de IV para pacientes que requieren atención de enfermería y de enfermería especializada.	Indicador de capacidad de atención, número de unidades de IV.	1/1/2013	Realizar estudios, diseños, y licitación de las unidades de IV para pacientes que requieren atención de enfermería y de enfermería especializada.	40%	20%	20%	20%	20%	Se construyeron unidades de IV para pacientes que requieren atención de enfermería y de enfermería especializada.	Descripción de actividades

Jose Oswaldo Barillo

Jose Oswaldo Barillo
Firma del Supervisor Entregas

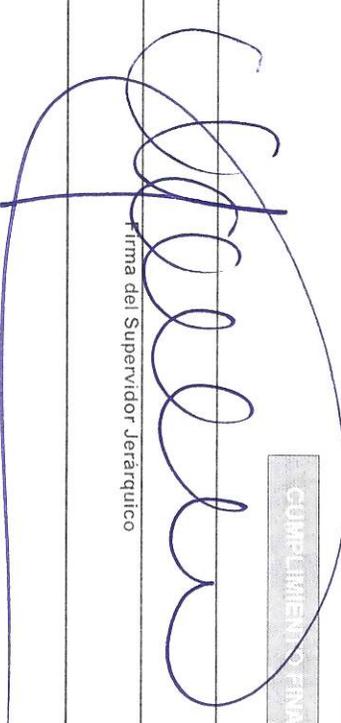
Jose Oswaldo Barillo
Firma del Gerente Público

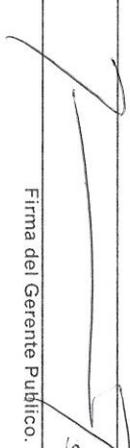


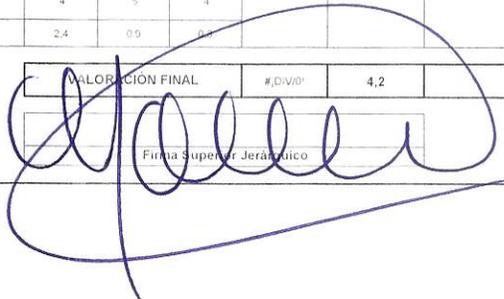
Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03	
		FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	MARIANELLA SIERRA SAA	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE DELEGADA PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO			
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	LUZ NAYIBE LÓPEZ SUÁREZ	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECCIÓN DE ATENCIÓN AL USUARIO			
FECHA	30/04/2019	VIGENCIA	DESDE	01/01/2019	HASTA	31/12/2019

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES
100%	80%	80%
PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS
83%	20%	17%
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		0%

CUMPLIMIENTO FINAL 96%


Firma del Supervisor Jerárquico


Firma del Gerente Público.

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02	
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PUBLICOS			VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	MARIANELLA SIERRA SAA		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		TENDENTE DELEGADA PARA LA PROTECCIÓN AL		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	LUZ NAYIBE LÓPEZ SUÁREZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECCIÓN DE ATENCIÓN AL USUARIO		
FECHA	30/04/2019	VIGENCIA	DESDE	01/01/2019	HASTA	31/12/2019	
Criterios de valoración							
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión						5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar						4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar						3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar						2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar						1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 25%	Subalterno 25%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	4	5	4	4,1	
		Assume responsabilidad por sus resultados	4	4	4		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	5	4		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	4	4	4		
		Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	0,8		
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	4	4	5	4,2	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	4	5	4		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4	4	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	4	4	4		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	0,9				
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	4	5	5	4,2	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	4	5	5		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	4	4	4		
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	4	4	4		
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	0,9				
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	4	5	4	4,2	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4	4	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	4	4	4		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	0,9				
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	4	4	4	4,1	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	4	4	4		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	4	5	4		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	5	4		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	4	4	4		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	0,8				
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	5	4	4,1	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	4	4	4		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	5	4		
		Busca soluciones a los problemas.	4	4	4		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	5	4		
Establece planes alternativos de acción.	4	4	4				
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	0,8				
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	4	4	4,3	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización	4	5	5		
		Decide bajo presión	4	4	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	1,0				
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	4	4	4	4,1	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	4	5	4		
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	4	4	4		
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	4	5	5		
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4	4	4		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	4	5	4		
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	4	4	5				
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	0,9				
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	4	4	4	4,1	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	4	5	4		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	4	4	4		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	4	5	4		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	0,9				
VALORACION FINAL					#,DIV/0°	4,2	83%
							

OMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO

JOSE OSWALDO BONILLA RINCON

CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO

SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISION INSTITUCIONAL

NOMBRE DEL GERENTE PUBLICO

ALVARO JAIRO HERNANDEZ OTALORA

DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESARROLLA DEL GERENTE PUBLICO

DIRE

FECHA

1/01/2019

VIGENCIA DEL ACUERDO

DESDE

21/02/2019

HASTA

31/12/2019

CONCERTACION

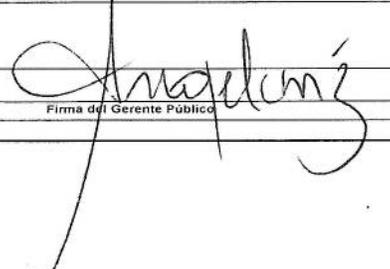
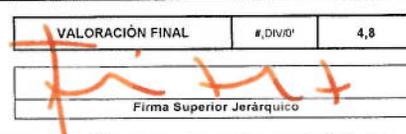
SEGUIMIENTO

EVA

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin	Actividades	Peso ponderado	Seguimiento				Resultado	Des.		
							% cumplimiento por semestre	% cumplimiento de Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre			% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año
1	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Recuperar la confianza y la legitimidad en el sistema	Numero de documentos técnicos que permitan recomendar la autorización previa o no de las reformas estatutarias solicitadas por los sujetos vigilados IPS.	21/02/2019 - 31/12/2019	Gestionar con el apoyo del grupo de profesionales los documentos técnicos que permitan resolver las reformas estatutarias solicitadas por los sujetos vigilados IPS en lo correspondiente a la Delegada de Supervisión Institucional	25%	50%	50%	Retorno exitoso en los Asesorados en la Delegada de Riesgo Económico. Demora en esta Delegada en procesos de reproducción	50%	50%	100%	25%	AN Estatutaria Reforma
2	Recuperar la confianza y legitimidad en el sistema	Promover el mejoramiento de la calidad en la atención en salud.	Porcentaje de POPDS transferidos por los vigilados IPS y usuarios del SSSSS	21/02/2019 - 31/12/2019	Gestionar y verificar el efectivo trámite de las POPDS presentadas por los vigilados IPS y usuarios del SSSSS, que sean asignadas a la Dirección IVPS	20%	50%	45%	Demora en la contratación de Operadores de Atención al Usuario de planta	50%	45%	90%	15%	Sistema
3	Recuperar la confianza y legitimidad en el sistema	Promover el mejoramiento de la calidad en la atención en salud.	Numero de actos administrativos relacionados con la no presentación del plan de gestión y recursos de apelación interpuestos por los gerentes de las ESES.	21/02/2019 - 31/12/2019	Gestionar y verificar el efectivo trámite de los actos administrativos relacionados con la no presentación del plan de gestión y recursos de apelación interpuestos por los gerentes de las ESES	25%	50%	50%	Tempo de Análisis y trámite por Asesorados muy extensos	50%	50%	100%	25%	Activo de Cad. de
4	Aumentar el acceso efectivo a los servicios y mejorar la calidad en la atención.	Promover el mejoramiento de la calidad en la atención en salud.	Porcentaje de auditorías programadas y realizadas a los sujetos vigilados IPS	21/02/2019 - 31/12/2019	Realizar auditorías documentales y/o integradas y/o especiales y/o vistas programadas a los sujetos vigilados IPS	30%	50%	50%	Programación cumplida en su totalidad por algunos inspectores de los informes finales	50%	50%	100%	30%	Activo de Cad. de
<p>Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)</p> <p>Establecer un Control del cumplimiento de asistencia de asistencia de funcionario a cargo de la Dirección de IVPS</p>						100%							95%	

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02	
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	FABIO ARISTIZABAL ÁNGEL		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	ANGELA CECILIA MOLINA SANCHEZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		JEFE OFICINA		
FECHA	09/03/2020	VIGENCIA	DESDE	01/01/2019	HASTA	31/12/2019	
Criterios de valoración							
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo o influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión						5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar						4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar						3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar						2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar						1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 50%	Subalterno 20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	4	4	5	4,4	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	4	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	4	4	5		
Total Puntaje Evaluador		2,6	0,9	1,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	5,0	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	5,0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5		
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5		
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5,0	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	4	5	5	4,4	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	4	5	5		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	4	5	5		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	5	5		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador		2,4	1,0	1,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	5	5	4,4	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	4	5	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	5	5		
		Busca soluciones a los problemas.	4	5	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	5	5		
		Establece planes alternativos de acción.	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador		2,4	1,0	1,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar	5	5	5	5,0	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización	5	5	5		
		Decide bajo presión	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	5,0	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5		
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5		
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5		
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	5		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	5,0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
VALORACIÓN FINAL					#DIV/0'	4,8	96%
 Firma del Gerente Público			 Firma Superior Jerárquico				

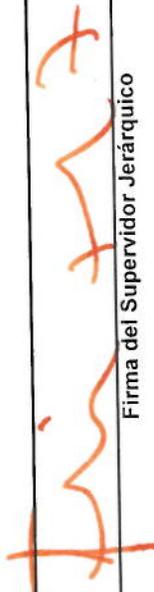
	PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03
	FORMATO		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	FABIO ARISTIZÁBAL ÁNGEL		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	ANGELA CECILIA MOLINA SANCHEZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		JEFE OFICINA	
FECHA	09/03/2020	VIGENCIA	DESDE	01/01/2019	HASTA	31/12/2019

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES
100%	80%	80%

PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS
100%	20%	20%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	0%
------------------------------	----

CUMPLIMIENTO FINAL	100%
---------------------------	-------------



Firma del Supervisor Jerárquico



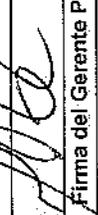
Firma del Gerente Público.

Supersalud		PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT02	
		FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS		VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO		Joaquín Rodrigo Benito Márquez Márquez	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		Superintendente Delegado para la Supervisión de Riesgos Económicos		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		Manuel Alejandro Godoy Cubillos	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		Director para la Supervisión de Riesgos Económicos		
FECHA		27/02/2020	VIGENCIA		DESDE	31/12/2019	
					HASTA		
Criterios de Valoración							
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 5							
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 4							
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 3							
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 2							
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1							
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-6]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5		
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	4		4.9
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	4		
		Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	0.9		
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5		
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4	4	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y responde a las mismas.	5	5	5		4.8
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	2.9	1.0	1.0		
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5		
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5		

	Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5	5	5.0	
	Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5	5		
	Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0	1.0		
	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5		
	Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades	6	5	5	5	5.0	
	Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5	5		
	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5	5		
	Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0	1.0		
	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	4		
	Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5	5		
	Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5	5	5.0	
	Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5	5		
	Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5	5		
	Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0	1.0		
	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5	5		
	Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5	4		
	Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5	5	5.0	
	Busca soluciones a los problemas.	5	5	5	5		
	Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5	5		
	Establece planes alternativos de acción.	5	5	5	5		
	Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0	1.0		
	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5		
	Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5	5	5.0	
	Decide bajo presión.	5	5	5	5		
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5	5		
	Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0	1.0		
	Identifica necesidades de formación, capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	5		
	Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5	5		

8	Dirección y Desarrollo de Personal	Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5	5.0
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5	
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	5	
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5	
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0	
		Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	
9	Conocimiento del Entorno	Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5	5.0
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5	
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	6	5	
		Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0	

VALORACIÓN FINAL	#DIV/0!	5.0	99%
-------------------------	---------	-----	-----


Firma del Gerente Público


Firma Superior Jerárquico

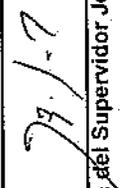
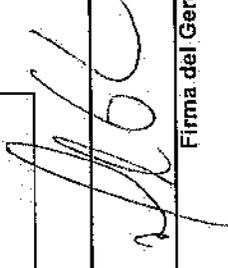
		PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03
		FORMATO		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		Joaquín Rodrigo Benito Márquez		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		Superintendente Delegado para la Supervisión de Riesgos	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		Mantuel Alejandro Godoy Cubillos		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		Director para la Supervisión de Riesgos Económicos	
FECHA		27/02/2020		VIGENCIA		DESDE	31/12/2019
						HASTA	03/07/2019

PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES
80%	80%

PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS
20%	20%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	5%
------------------------------	----

CUMPLIMIENTO FINAL	105%
---------------------------	-------------

 Firma del Supervisor Jerárquico	 Firma del Gerente Público.
--	--

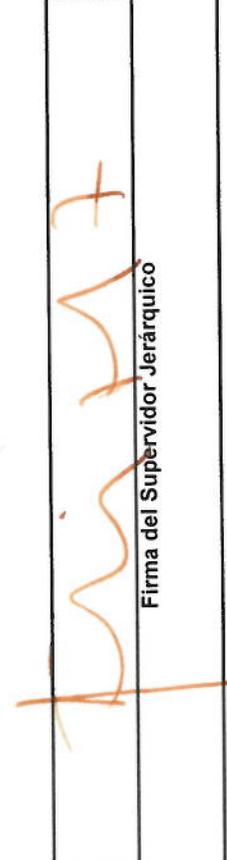
Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EOFT02	
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	FABIO ARISTIZABAL ANGEL		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		SUPERINTENDENTE		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	JORGE BERNARDO GÓMEZ RODRÍGUEZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		JEFE DE OFICINA		
FECHA	04/01/2019	VIGENCIA	DESDE	01/01/2019	HASTA	31/12/2019	
Criterios de valoración							
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo o influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión						5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar						4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar						3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar						2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar						1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	4	4	5	4.4	
		Asume responsabilidad por sus resultados	4	5	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	5	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	4	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	2.4	1.0	1.0		
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	4.6	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	4	5	5		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador	2.6	1.0	1.0				
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	5.0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5		
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5		
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0				
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	4	5	5	4.9	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	2.9	1.0	1.0		
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	4	5	5	4.4	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	4	5	5		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	4	5	5		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	5	5		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador	2.4	1.0	1.0				
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	4	5	4.3	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	4	5	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	4	5		
		Busca soluciones a los problemas.	4	5	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	5	5		
		Establece planes alternativos de acción.	4	4	5		
Total Puntaje Evaluador	2.4	0.9	1.0				
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar	4	5	5	4.6	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización	4	5	5		
		Decide bajo presión	5	4	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre	5	4	5		
Total Puntaje Evaluador	2.7	0.9	1.0				
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	4	5	5	4.7	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5		
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5		
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	4	5	5		
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4	5	5		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5		
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	2.7	1.0	1.0				
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	4.7	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	4	5	5		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	4	5	5		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	2.7	1.0	1.0				
		VALORACIÓN FINAL	#,DIVD'	4,6	92%		

 Supersalud	PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03
	FORMATO		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	FABIO ARISTIZABAL ANGEL		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	JORGE BERNARDO GÓMEZ RODRÍGUEZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		JEFE DE OFICINA	
FECHA	04/01/2019	VIGENCIA		DESDE	HASTA	31/12/2019

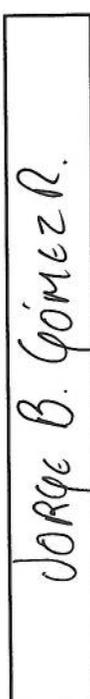
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES
98%	80%	78%
PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS
92%	20%	18%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	0%
-------------------------------------	----

CUMPLIMIENTO FINAL	97%
---------------------------	------------

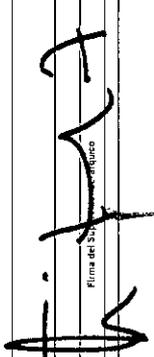


Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Público.

SUPERMERCADO		CONCENTRACION DE COMPROMISOS													
ITEM	DESCRIPCION	CONCENTRACION DE COMPROMISOS													
1	Compras de Alimentos Básicos	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
2	Compras de Alimentos Básicos	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3	Compras de Alimentos Básicos	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
4	Compras de Alimentos Básicos	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
5	Compras de Alimentos Básicos	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



 Firma del Supermercado

Concentración para el desarrollo sobresaliente (5% adicional) (Discutir los compromisos garantizados adicionales)

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02	
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	0	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO			0		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	0	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO			0		
FECHA	00/01/1900	VIGENCIA	DESDE	00/01/1900	HASTA	00/01/1900	
Criterios de valoración							
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.						5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.						4	
Su comportamiento es evidente de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.						3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.						2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.						1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 80%	Par 20%	Sublindo 30%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	4	4	5	4,4	
		Assume responsabilidad por sus resultados	4	4	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	4	4	5		
		Total Puntaje Evaluador	2,8	0,9	1,0		
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	4	4	5	4,4	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	4	4	5		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4	4	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	4	4	5		
Total Puntaje Evaluador	2,5	0,8	1,0				
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	4	4	5	4,0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5		
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5		
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	2,8	1,0	1,0				
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	4	4	5	4,4	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4	4	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	4	4	5		
Total Puntaje Evaluador	2,8	0,9	1,0				
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	3	3	5	3,7	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	3	3	5		
		Construye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	4	4	5		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	3	3	5		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	4	4	5		
Total Puntaje Evaluador	2,0	0,7	1,0				
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	4	5	4,2	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	4	4	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	4	5		
		Busca soluciones a los problemas.	4	4	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	4	5		
		Establece planes alternativos de acción.	4	4	4		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,8	1,0				
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	4	5	4,2	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4	4	5		
		Decide bajo presión.	4	4	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	4	5		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,8	1,0				
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	3	3	5	4,1	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	4	4	5		
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	4	4	5		
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5		
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	3	3	5		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	4	4	4		
Total Puntaje Evaluador	2,3	0,8	1,0				
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	4	4	5	4,2	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	4	4	5		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	4	4	5		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	4	4	5		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,8	1,0				
VALORACIÓN FINAL					4,3	85%	
Firma del Gerente Público					Firma Superior Jerárquico		



PROCESO
FORMATO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

CÓDIGO

EDFT03

CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

VERSIÓN

2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

Fabio Aristizábal Ángel

CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

Superintendente Nacional de Salud

NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO

Andrés Ezequiel Mora Calvache

CARGO DEL GERENTE PÚBLICO

Superintendente Delegado de Procesos Administrativos

FECHA

05/02/2019

VIGENCIA

DESDE

05/02/2019

HASTA

31/12/2020

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS
COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA

PONDERADO

RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES

100%

80%

80%

PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS

PONDERADO

RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE
LOS GERENTES PÚBLICOS

85%

20%

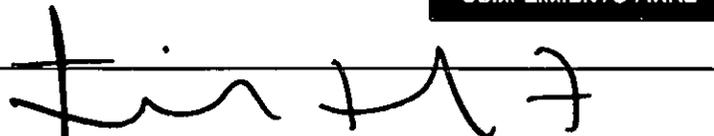
17%

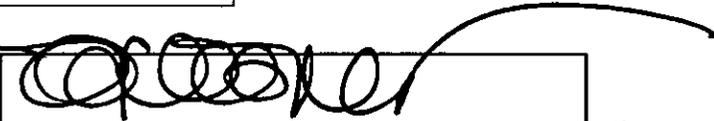
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

0%

CUMPLIMIENTO FINAL

97%


Firma del Supervisor Jerárquico


Firma del Gerente Público.

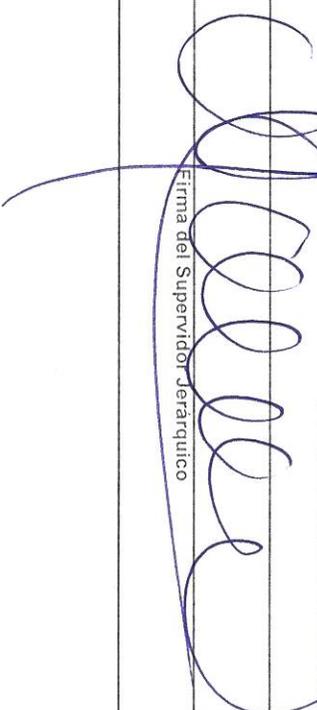


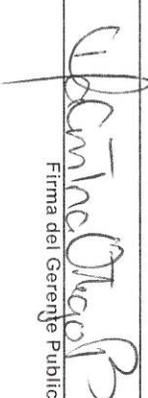
Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03
		FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	MARIANELLA SIERRA SAA	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE DELEGADA PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARIA CRISTINA ORTEGON BERG	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTORA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA/	
FECHA	01/08/2019	VIGENCIA	DESDE	HASTA	31/12/2019

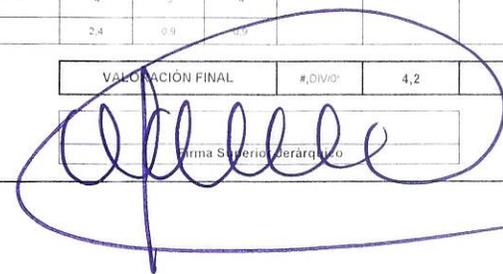
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES
99%	80%	79%
PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACION DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS
85%	20%	17%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE 0%

CUMPLIMIENTO FINAL 96%


Firma del Supervisor Jerarquico


Firma del Gerente Publico.

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02	
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	MARIANELLA SIERRA SAA	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO			TENDENTE DELEGADA PARA LA PROTECCIÓN AL		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARIA CRISTINA ORTEGON BERG	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO			DIRECTORA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA		
FECHA	01/08/2019	VIGENCIA		DESDE	02/07/2019	HASTA	31/12/2019
Criterios de valoración							
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.							5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.							4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.							3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.							2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.							1
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	4	5	4	4,3	
		Asume responsabilidad por sus resultados	4	4	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	4	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	4	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	1,0		
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	4	5	5	4,4	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	4	5	5		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4	5	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4	5	5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	4	4	5		
Total Puntaje Evaluador	2,4	1,0	1,0				
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	4	5	5	4,3	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	4	4	5		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	4	4	5		
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	4	4	5		
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	1,0				
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	4	4	5	4,3	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4	4	4		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	1,0				
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	4	4	4	4,0	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	4	4	4		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	4	4	4		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	4	4		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	4	5	4		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,8	0,8				
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	4	5	4,3	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	4	5	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	4	5		
		Busca soluciones a los problemas.	4	5	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	4	5		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	1,0				
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar	4	5	5	4,3	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización	4	4	5		
		Decide bajo presión.	4	4	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	1,0				
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	4	4	4	4,1	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	4	5	4		
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	4	4	4		
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	4	5	5		
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4	4	4		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	4	5	4		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	0,9				
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	4	4	5	4,2	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	4	5	4		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	4	4	4		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	4	5	4		
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	0,9				
				VALORACIÓN FINAL	#,DIV/O	4,2	85%
							

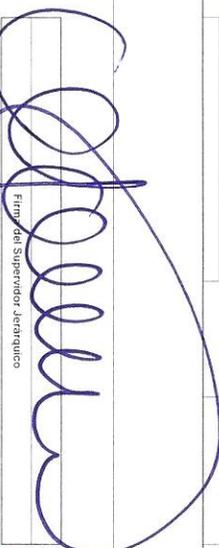
NOMBRE DEL SUPLENTE/REEMPLAZANTE		MARCELA SERRA SA		CARGO DEL SUPLENTE/REEMPLAZANTE		FISICATO SUPERINTENDENTE DELEGADA PARA LA PROTECCION AL USUARIO		EVALUACION DE DESEMPEÑO		EVALUACION DE DESEMPEÑO		CODIGO		2	
FECHA		15/02/2011		VIGENCIA DEL ALUMNO		DEISE		NOMBRE DEL ORIENTE PUBLICO		MARA CRISTINA ORTEGA BERO		CARGO DEL ORIENTE PUBLICO		DIRECTORA DE PARTICIPACION CIUDADANA	
								% Cumplimiento de objetivos		MATERIA		CONCERTACION		DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL ORIENTE PUBLICO	
								% Cumplimiento de objetivos		MATERIA		CONCERTACION		DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL ORIENTE PUBLICO	
								% Cumplimiento de objetivos		MATERIA		CONCERTACION		DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL ORIENTE PUBLICO	

Concertación

N°	Objetivo individual	Componentes generales	Indicador	Fecha de inicio y término	Actividades	Fase pendiente	Avance		% Cumplimiento de objetivos	Resultado	Evaluación		
							% Cumplimiento de objetivos	% Cumplimiento de objetivos					
1	Analizar y validar la información estadística para la toma de decisiones de los niveles de gestión y de los servicios de los centros de salud.	Elaborar informes de evaluación de servicios y análisis de gestión y calidad.	Elaborar el informe de gestión y análisis de gestión y calidad en el Centro de Salud.	Del 01/01/2011 al 31/12/2011	Realizar actividades de gestión y análisis de gestión y calidad en el Centro de Salud.	20%	20%	100%	100%	20%	Buena	Capítulo IV, artículo 10 del Reglamento de la Ley N° 27092, Ley Orgánica de Descentralización, Autonomías Descentralizadas y Participación Ciudadana.	
2	Elaborar y validar la información estadística para la toma de decisiones de los niveles de gestión y de los servicios de los centros de salud.	Elaborar informes de evaluación de servicios y análisis de gestión y calidad.	Elaborar el informe de gestión y análisis de gestión y calidad en el Centro de Salud.	Del 01/01/2011 al 31/12/2011	Realizar actividades de gestión y análisis de gestión y calidad en el Centro de Salud.	20%	20%	100%	100%	20%	Buena	Capítulo IV, artículo 10 del Reglamento de la Ley N° 27092, Ley Orgánica de Descentralización, Autonomías Descentralizadas y Participación Ciudadana.	
3	Elaborar y validar la información estadística para la toma de decisiones de los niveles de gestión y de los servicios de los centros de salud.	Elaborar informes de evaluación de servicios y análisis de gestión y calidad.	Elaborar el informe de gestión y análisis de gestión y calidad en el Centro de Salud.	Del 01/01/2011 al 31/12/2011	Realizar actividades de gestión y análisis de gestión y calidad en el Centro de Salud.	20%	20%	100%	100%	20%	Buena	Capítulo IV, artículo 10 del Reglamento de la Ley N° 27092, Ley Orgánica de Descentralización, Autonomías Descentralizadas y Participación Ciudadana.	
4	Elaborar y validar la información estadística para la toma de decisiones de los niveles de gestión y de los servicios de los centros de salud.	Elaborar informes de evaluación de servicios y análisis de gestión y calidad.	Elaborar el informe de gestión y análisis de gestión y calidad en el Centro de Salud.	Del 01/01/2011 al 31/12/2011	Realizar actividades de gestión y análisis de gestión y calidad en el Centro de Salud.	20%	20%	100%	100%	20%	Buena	Capítulo IV, artículo 10 del Reglamento de la Ley N° 27092, Ley Orgánica de Descentralización, Autonomías Descentralizadas y Participación Ciudadana.	
5										75%	75%		

Concertación para el desempeño sobresaliente (15% adicional. Describir los compromisos generales adicionales)

1															
2															
3															
4															
											93%				



Firma del Supervisor Jefe



Firma del Gerente Público



Supersalud	PROCESO FORMATO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03	
		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	GERMAN AUGUSTO GUERRERO		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LAS MEDIDAS ESPECIALES		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	HENRI PHILIPPE CAPMARTIN		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTOR EAPB PARA MEDIDAS ESPECIALES		
FECHA	08/01/2019	VIGENCIA	DESDE	01/01/2019	HASTA	31/12/2019

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES
100%	80%	80%
PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS
100%	20%	20%
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		0%

CUMPLIMIENTO FINAL 100%


Firma del Supervisor Jerárquico


Firma del Gerente Público.

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02		
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2		
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	GERMAN AUGUSTO GUERRERO		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		INTELENTE DELEGADO PARA LAS MEDIDAS ESPE			
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	HENRI PHILLIPPE CAPMARTIN		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTOR EAPB PARA MEDIDAS ESPECIALES			
FECHA	08/01/2019	VIGENCIA		DESDE	01/01/2019	HASTA	31/12/2019	
Criterios de valoración								
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.						5		
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.						4		
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.						3		
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.						2		
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.						1		
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación	
		Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%				
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5	na	5,0	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5			
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5			
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	na	5,0	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5			
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	5			
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	na	5,0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5			
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5			
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5			
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	na	5,0	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	NA	5,0	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5			
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5			
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5			
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5	na	5,0	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5			
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5			
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5			
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	na	5,0	
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5			
		Decide bajo presión.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	na	5,0	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5			
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5			
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5			
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	5			
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5			
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	na	5,0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5			
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5			
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0				
VALORACIÓN FINAL				#DIV/0!	5,0	100%		
Firma del Gerente Público				Firma Superior Jerárquico				

Evaluación
 2019

N°	Objetivo	Descripción de actividades	Indicador	Escala	Seguimiento						Evaluación		
					1	2	3	4	5	6	7	8	
1	Adoptar las mejores prácticas de gestión y promover la innovación y el desarrollo de las unidades y centros de trabajo, mejorando la calidad de los servicios y reduciendo los costos de operación.	Realizar el seguimiento a las unidades y centros de trabajo, mejorando la calidad de los servicios y reduciendo los costos de operación.	Indicador de gestión de unidades y centros de trabajo	40%	20%	50%	20%	50%	50%	100%	40%	Indicador de gestión de unidades y centros de trabajo	Indicador de gestión de unidades y centros de trabajo
2	Adoptar las mejores prácticas de gestión y promover la innovación y el desarrollo de las unidades y centros de trabajo, mejorando la calidad de los servicios y reduciendo los costos de operación.	Realizar el seguimiento a las unidades y centros de trabajo, mejorando la calidad de los servicios y reduciendo los costos de operación.	Indicador de gestión de unidades y centros de trabajo	40%	20%	50%	20%	50%	50%	100%	40%	Indicador de gestión de unidades y centros de trabajo	Indicador de gestión de unidades y centros de trabajo
3	Adoptar las mejores prácticas de gestión y promover la innovación y el desarrollo de las unidades y centros de trabajo, mejorando la calidad de los servicios y reduciendo los costos de operación.	Realizar el seguimiento a las unidades y centros de trabajo, mejorando la calidad de los servicios y reduciendo los costos de operación.	Indicador de gestión de unidades y centros de trabajo	10%	5%	50%	5%	50%	50%	100%	10%	Indicador de gestión de unidades y centros de trabajo	Indicador de gestión de unidades y centros de trabajo
4	Adoptar las mejores prácticas de gestión y promover la innovación y el desarrollo de las unidades y centros de trabajo, mejorando la calidad de los servicios y reduciendo los costos de operación.	Realizar el seguimiento a las unidades y centros de trabajo, mejorando la calidad de los servicios y reduciendo los costos de operación.	Indicador de gestión de unidades y centros de trabajo	10%	5%	50%	5%	50%	50%	100%	10%	Indicador de gestión de unidades y centros de trabajo	Indicador de gestión de unidades y centros de trabajo

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público

Concentración para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

100%