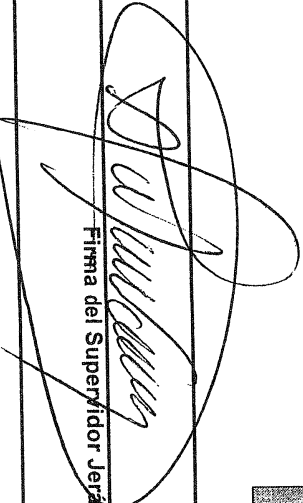


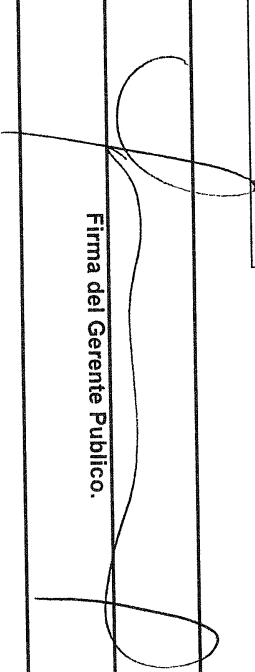
	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02		
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2		
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	ADOLFO LEÓN VARELA SÁNCHEZ			CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	GADO PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO Y LA PA			
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	PAOLA ANDREA PÉREZ BANGUERA			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTORA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA			
FECHA	4 DE ENERO DE 2017		VIGENCIA	DESDE	01/01/2017	HASTA	31/12/2017	
Criterios de Evaluación								
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	Par	Subalterno			
			80%	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 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.						
		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	
		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.						
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto						
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					

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03
		FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	ADOLFO LEÓN VARELA SÁNCHEZ		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE DEL AGADO PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	PAOLA ANDREA PÉREZ BANGUERA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTORA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	
FECHA	4 DE ENERO DE 2017	VIGENCIA	DESDE	01/01/2017	HASTA 31/12/2017

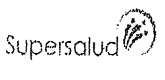
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA		PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES
0%		80%	0%
PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS		PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS
0%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

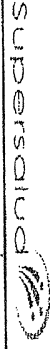
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		0%
CUMPLIMIENTO FINAL		0%


Firma del Superior Jerárquico


Firma del Gerente Público.

[illegible]

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02	
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO			CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD (E)		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	ANGELA CECILIA MOLINA SANCHEZ			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	JEFE DE OFICINA		
FECHA	03/04/2018	VIGENCIA		DESDE	28/10/2017	HASTA	31/12/2017
Es consistente en su comportamiento, día ejemplo e influencia 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 elevarse. Su comportamiento es 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.							5 4 3 2 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		
		Asume responsabilidad por sus resultados	5		5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5		5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5		5		
		Total Puntaje Evaluador	2.0	0.0	1.0		
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5		5		
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	4		5		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4		5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4		5		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5		5		
		Total Puntaje Evaluador	2.5	0.0	1.0		
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	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		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5		5		
		Ejecute funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5		5		
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	4		5		
		Total Puntaje Evaluador	2.5	0.0	1.0		
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5		5		
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4		5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5		5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5		5		
		Total Puntaje Evaluador	2.5	0.0	1.0		
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	4		4		
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5		5		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	4		5		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5		5		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5		5		
		Total Puntaje Evaluador	2.8	0.0	1.0		
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4		5		
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5		5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4		5		
		Busca soluciones a los problemas	5		5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4		5		
		Establece planes alternativos de acción.	4		5		
		Total Puntaje Evaluador	2.8	0.0	1.0		
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4		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		
		Decide bajo presión.	5		5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5		5		
		Total Puntaje Evaluador	2.5	0.0	1.0		
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5		5		
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5		5		
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	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		
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5		5		
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5		5		
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5		5		
		Total Puntaje Evaluador	2.9	0.0	1.0		
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5		5		
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5		5		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	4		5		
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales	5		5		
		Total Puntaje Evaluador	2.9	0.0	1.0		
VALORACIÓN FINAL					# DIVIDI	3.8	76%
Firma del Gerente Público					Firma Superior Jerárquico		

		PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CODIGO	EDF-T03
FORMATO		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSION		2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		LUIS FERNANDO CRUZ ARALÚO		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD (E)	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		ANGELA CECILIA MOLINA SANCHEZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		JEFE DE OFICINA	
FECHA		03/04/2018		VIGENCIA		DESDE 26/10/2017 HASTA 31/12/2017	

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA		PONDERADO		RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES	
98%		80%		78%	

PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS		PONDERADO		RESULTADO DE LA VALORACION DE COMPETENCIAS DE	
76%		20%		15%	

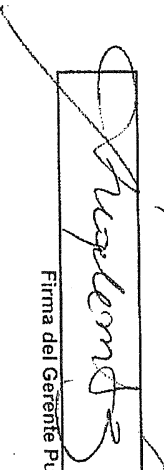
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		0%	
------------------------------	--	----	--



94%



Firma del Supervisor Jerárquico

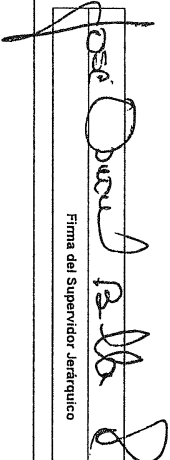


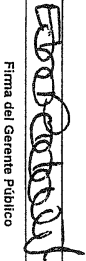
Firma del Gerente Público.

Supersalud				EVALUACION DE DESEMPEÑO				CODIGO
NOMBRE DEL SUPERVISOR JERÁRQUICO		FORMATO		CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES				VARIABLE
FECHA	02/01/2017	JOSÉ GONZALO BERNAL MONCÓN	CARGO DEL SUPERVISOR JERÁRQUICO	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	EDM. PAOLA VALARI RODRIGUEZ	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTORA DE RIESGOS ECONÓMICOS	DEPENDENCIA DE LA QUE SE DEBE SEGUIMIENTO
		VARELA DEL AGUIRRE	DEBIDE	02/01/2017	MAFIA	31/12/2017	CONCERTACION	

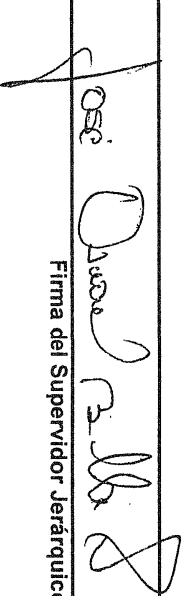
Seguimiento											
Concertación					Avance						
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio- finalización	Actividades	Peso ponderado	Avance				
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er semestre	Observaciones del avance y oportunidad de acciones	% cumplimiento de indicador 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre
1.	Fomentar la inspección, vigilancia y control del aseguramiento en salud.	Realizar auditoría a los Sujetos Vigilados	Porcentaje de auditorías y visitas realizadas a los sujetos vigilados.	02/01/2017 A 31/12/2017	Realizar auditorías y visitas de seguimiento a los riesgos financieros a las Unidades Promotoras de Salud (EPS) priorizadas. Realizar auditorías y visitas de seguimiento a los riesgos financieros a las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) y EPS priorizadas. Realizar concepto de viabilidad de los Planes de Gestión Integral de Riesgos (PGIR) de los sujetos vigilados.	20%	50%	50%		50%	100%
2.	Fomentar la inspección, vigilancia y control del aseguramiento en salud.	Dirigir la Evaluación Integral de Riesgos de Sujetos Vigilados.	Porcentaje de Planes de Gestión Integral de Riesgo en trámite	02/01/2017 A 31/12/2017	Realizar proceso de capacitación y asistencia técnica en la aplicación de las metodologías de riesgo económico a las Unidades Promotoras de Salud (EPS) y a las Unidades Sociales del Estado- ESSE. Realizar proyecto piloto Plan de Gestión Integral de Riesgos (PGIR) con entidades seleccionadas	20%	50%	50%		50%	100%
3.	Fomentar la inspección, vigilancia y control del aseguramiento en salud.	Dirigir la Evaluación Integral de Riesgos de Sujetos Vigilados	Porcentaje de conceptos técnicos de riesgos técnicos e indicadores de planeación)	02/01/2017 A 31/12/2017	Elaborar conceptos técnicos de riesgo económico a los vigilados Elaborar metodologías propuestas por las EPS para el diseño de las redes técnicas. Elaborar reuniones sobre el cumplimiento de los indicadores de planeación con los integrantes de las Unidades Promotoras de Salud (EPS) y las Unidades Sociales del Estado- ESSE	20%	50%	50%		50%	100%
4.	Fomentar la inspección, vigilancia y control del aseguramiento en salud.	Verificar la implementación de la metodología de riesgo financiero del Sistema General de Seguros Social en Salud- SSSS	Porcentaje de Cumplimiento de metas y productos definidos en el Conograma	02/01/2017 A 31/12/2017	Controlar en el diseño de guías e instrucciones relacionadas con el modelo de supervisión basadas en riesgos Implementar metodologías apropiadas para la supervisión de riesgos económicos	20%	20%	20%		50%	55%
5	Fomentar la inspección, vigilancia y control del aseguramiento en salud.	Analizar la información reportada por las entidades promotoras en aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera- NIF y su impacto	Porcentaje de análisis realizados	02/01/2017 A 31/12/2017	Analizar y medir el impacto de la implementación de las Normas Internacionales de Información Financiera- NIF sobre el patrimonio, por tipo de vigilado, por entidad y por principales causas Analizar la información reportada por las entidades promotoras en aplicación de las Normas Internacionales de Información Financiera- NIF	20%	50%	50%		45%	55%

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

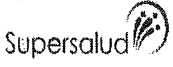

Firma del Supervisor Jerárquico


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	JOSÉ OSWALDO BONILLA RINCÓN			CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	TENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	EDNA PAOLA NÁJAR RODRÍGUEZ			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTORA DE RIESGOS ECONÓMICOS		
FECHA	02/01/2017	VIGENCIA	DESDE	02/01/2017	HASTA	31/12/2017	
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	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	
		Superior	Par	Subalterno			
		80%	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	4	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	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	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	2,9	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	4,9	
		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	4	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	2,9	1,0	1,0				
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	4	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		
		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	
		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				
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	JOSÉ OSWALDO BONILLA RINCÓN		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	EDNA PAOLA NÁJAR RODRÍGUEZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTORA DE RIESGOS ECONÓMICOS	
FECHA	02/01/2017	VIGENCIA	DESDE	02/01/2017	HASTA 31/12/2017
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		
99%		20%	20%		
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		0%			
CUMPLIMIENTO FINAL		98%			
					
Firma del Supervisor Jerárquico		Firma del Gerente Público.			

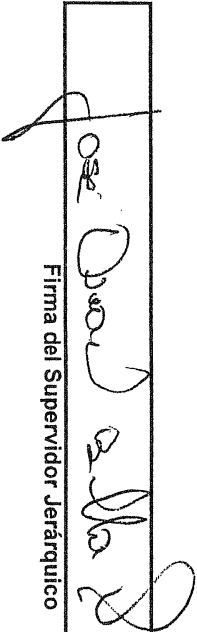
[illegible]

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02	
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	JOSÉ OSWALDO BONILLA RINCÓN			CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	TENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	LUZ ADRIANA ZULUAGA SALAZAR			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTORA DE RIESGOS EN SALUD		
FECHA	02/01/2017	VIGENCIA	DESDE	02/01/2017	HASTA	31/12/2017	
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	Valoracion de los servidores publicos [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	4,8	
		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	4	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	4	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	2,9	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	4	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	4,8	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	4	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	5	4	5	4,7	
		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.	5	5	5		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	4	4	5		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	2,8	0,9	1,0				
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5	4,9	
		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.	4	5	4		
Total Puntaje Evaluador	2,9	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	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.	4	5	5		
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	4	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.	4	4	5		
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	2,8	0,9	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				
Firma del Gerente Público			Firma Superior Jerárquico				
			VALORACIÓN FINAL				
			#DIV/0!				
			4,5				
			98%				

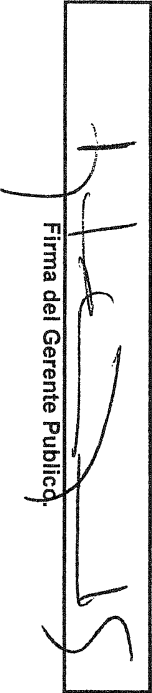
	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03
		FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	JOSÉ OSWALDO BONILLA RINCÓN		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN DE RIESGOS	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	LUZ ADRIANA ZULUAGA SALAZAR		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTORA DE RIESGOS EN SALUD	
FECHA	02/01/2017	VIGENCIA	DESDE	02/01/2017	HASTA 31/12/2017

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES			
			96%	80%	77%
PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS			
			98%	20%	20%
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		2%			

CUMPLIMIENTO FINAL	98%
--------------------	-----



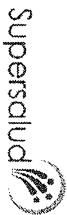
Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Público

[illegible]

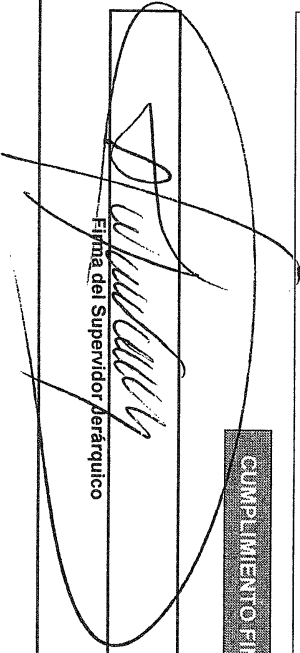
	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02		
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2		
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	ADOLFO LEÓN VARELA SÁNCHEZ		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		Jefe de Oficina de Asesoría Jurídica para la PROTECCIÓN AL USUARIO Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA			
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARIANELLA SIERRA SAA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTORA DE ATENCIÓN AL USUARIO			
FECHA	12 DE FEBRERO DE 2018	VIGENCIA	DESDE	01/01/2017	HASTA	31/12/2017		
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				
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	4,8	4,8	
		Assume responsabilidad por sus resultados	5	5	5			
		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	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	2,9	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	4,8	4,8	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	4	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	4	4	5			
Total Puntaje Evaluador	2,9	0,9	1,0					
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	4,8	4,8	
		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.	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	4			
Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	1,0					
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	4,8	4,8	
		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	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	1,0					
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	4	5	4	4,4	4,4	
		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.	5	5	5			
		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.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador	2,6	0,9	0,8					
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	4	4	4,4	4,4	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5			
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4	5	4			
		Busca soluciones a los problemas.	4	4	5			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	4			
		Establece planes alternativos de acción.	4	4	5			
Total Puntaje Evaluador	2,6	0,9	0,9					
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	4	4	4,1	4,1	
		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	4			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	4	4			
Total Puntaje Evaluador	2,4	0,9	0,9					
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	4	4,7	4,7	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	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.	5	5	4			
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	4	5	4			
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	4	5			
Total Puntaje Evaluador	2,8	0,9	0,9					
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	4,3	4,3	
		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	4			
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	4	4	2			
Total Puntaje Evaluador	2,6	0,9	0,8					
Firma del Gerente Público			Firma Superior Jerárquico					
			VALORACIÓN FINAL					
			4,64,691%					

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03	
		FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	ADOLFO LEÓN VARELA SÁNCHEZ		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARIANELLA SIERRA SAA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTORA DE ATENCIÓN AL USUARIO		
FECHA	12 DE FEBRERO DE 2018	VIGENCIA	DESDE	01/01/2017	HASTA	31/12/2017

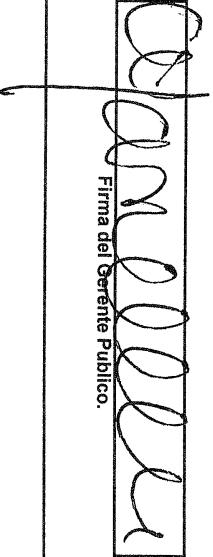
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES
99%	80%	79%

PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PUBLICOS	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS
91%	20%	18%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		5%
CUMPLIMIENTO FINAL		103%

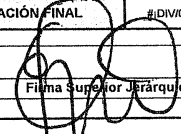


Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Público.

Supersalud		PROCESO		EVALUACION DE DESEMPEÑO										CÓDIGO		EXPTO									
		NOMINATO		CONSERVACION, REQUERIMIENTO, REFORMULACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES										VERSION		2									
NOMBRE DEL GERENTE JURIDICO		EVA VARENE CANALIZA CANTILLO		CAMPO DEL GERENTE JURIDICO		SUPERINTENDENTE DELICUAS IVIMA LA SUPERVISION INSTITUCIONAL		NOMBRE DEL GERENTE PUBLICO		JALIO ALONSO PEÑUELA SALDAN		CAMPO DEL GERENTE PUBLICO		DIRECCION		DIRECCION DEL IVIMA LAS ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL									
FECHA		FEBRERO 28 DE 2017		VERIFICAR EL ACUERDO		DISEÑO		DISEÑO 01 DE 2017		MATERIA		DISEÑO 01 DE 2017		FEBRERO 28 DE 2017		REQUERIMIENTO		EVALUACION							
CONSERVACION																		SEGUIMIENTO				EVALUACION			
Nº	Objetivo Institucional	Compromiso gerencial	Indicador	Fecha maxima de cumplimiento	Actividades	Peso ponderado	% Cumplimiento programado a 1er semana		% Cumplimiento de indicio a 1er semana		Avance (Observaciones de avance y oportunidad de)		% Cumplimiento programado a 2º semana		% Cumplimiento de indicio a 2º semana		% Cumplimiento a lo	Resultado	Descripción		Evaluación				
1	Garantizar la Seguridad Nacional de la Salud a Superintendencia Delicuas Institucional, en lo referente a la vigilancia, inspección y control	Garantizar la ejecución del plan anual de gestión bajo los lineamientos de la Superintendencia Delicuas Institucional, en lo referente a la vigilancia, inspección y control para garantizar la seguridad de la salud.	Numero de acciones y metas realizadas a los sujetos vigilados en el periodo	01-07-2017 / 31-12-17		30%	100%		50%				100%		50%		100%	30%							
2	Fortalecer a través de inspecciones de DCE la capacidad de respuesta de la Superintendencia Delicuas Institucional, en lo referente a la vigilancia, inspección y control	Garantizar la ejecución del plan anual de gestión bajo los lineamientos de la Superintendencia Delicuas Institucional, en lo referente a la vigilancia, inspección y control para garantizar la seguridad de la salud.	Numero de acciones y metas realizadas a los sujetos vigilados en el periodo	01-07-2017 / 31-12-17		40%	100%		50%				100%		50%		100%	40%							
3	Garantizar la Seguridad Nacional de la Salud a Superintendencia Delicuas Institucional, en lo referente a la vigilancia, inspección y control	Garantizar la ejecución del plan anual de gestión bajo los lineamientos de la Superintendencia Delicuas Institucional, en lo referente a la vigilancia, inspección y control para garantizar la seguridad de la salud.	Numero de acciones y metas realizadas a los sujetos vigilados en el periodo	01-07-2017 / 31-12-17		50%	100%		47%				100%		47%		84%	20%							
4																	0%	0%							
5																	0%	0%							
Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)																		88%							
Firma del Supervisor Juridico																		Firma del Gerente Publico							

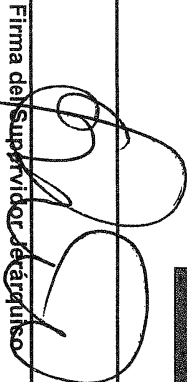
	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02				
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2				
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	EVA KATHERINE CARRASCAL CANTILLO			CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		ENDENTE DELEGADA PARA LA SUPERVISIÓN INST				
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	JULIO ALFONSO PEÑUELA SALDAÑA			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTOR				
FECHA	FEBRERO 28 DE 2017		VIGENCIA	DESDE	ERO 01 DE 20	HASTA	DICIEMBRE 31 DE 2017			
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			valoracion de los servidores publicos [1-5]		Valoracion anterior	Valoracion 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		
		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		
		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			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			
		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		
		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					
 Firma del Gerente Público					VALORACIÓN FINAL			#DIV/0!	5,0	100%
					 Firma Superior Jerárquico					

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03	
		FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN			VERSIÓN
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	EVA KATHERINE CARRASCAL CANTILLO		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE DELEGADA PARA LA SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	JULIO ALFONSO PEÑUELA SALDAÑA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTOR		
FECHA	FEBRERO 28 DE 2017	VIGENCIA	DESDE	ENERO 01 DE 2017	HASTA	DICIEMBRE 31 DE 2017

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES			
			98%	80%	79%
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

99%



Firma del Supervisor Jerarquico

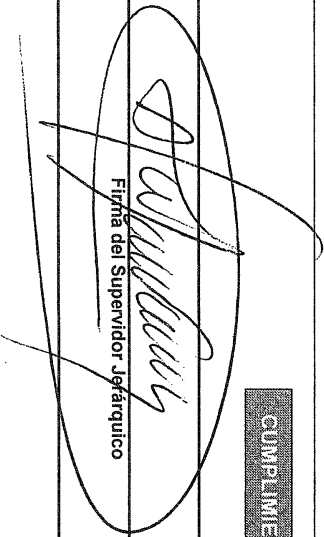


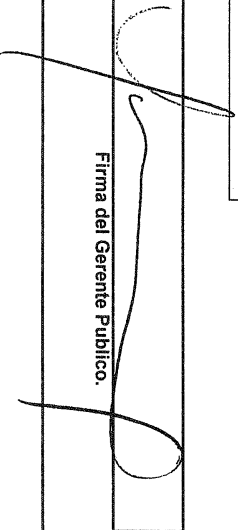
Firma del Gerente Publico.

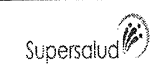
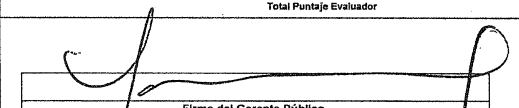
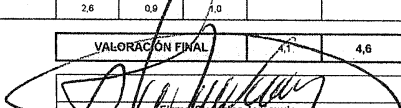
	PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT03
	FORMATO		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	ADOLFO LEÓN VARELA SÁNCHEZ		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	PAOLA ANDREA PÉREZ BANGUERA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTORA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA		
FECHA	20 DE FEBRERO DE 2018		VIGENCIA	DESDE	01/01/2017	HASTA	31/12/2017

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO		RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES
	99%	80%	79%
PORCENTAJE DE VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS	
	92%	20%	18%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		5%
CUMPLIMIENTO FINAL		103%

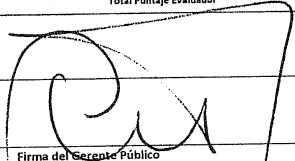
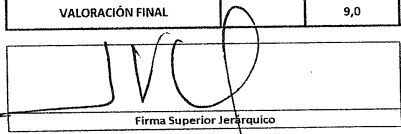

Firma del Supervisor Jerarquico

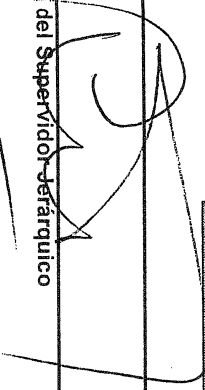
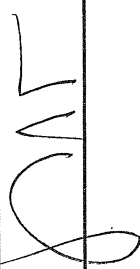

Firma del Gerente Publico.

		PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02	
		FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PUBLICOS			VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO		ADOLFO LEÓN VARELA SÁNCHEZ			CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		GADO PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO Y LA P	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		PAOLA ANDREA PÉREZ BANGUERA			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTORA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	
FECHA		20 DE FEBRERO DE 2018		VIGENCIA	DESDE	01/01/2017	HASTA 31/12/2017	
Criterio 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 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	5	5	5	4,8	4,8	
		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	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	1,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	4	5	4,6	4,6	
		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	4	4				
Total Puntaje Evaluador	2,9	0,9	0,8					
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	4,8	4,8	
		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.	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	2,9	0,9	1,0					
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5	4,8	
		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	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	1,0					
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	4	4	5	4,6	4,6	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	4	4	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.	4	4	5			
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	2,6	0,9	1,0					
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	4	5	4,6	4,6	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	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.	5	5	5			
		Establece planes alternativos de acción.	4	4	5			
Total Puntaje Evaluador	2,6	0,9	1,0					
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	4	5	4,2	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.	5	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.	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.	5	5	5			
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores	4	4	5			
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	2,8	0,9	1,0					
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	4,4	4,4	
		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	2,6	0,9	1,0					
								
					VALORACIÓN FINAL 4,8 4,6 92%			

[illegible]

2016-2017

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO	EDFT02		
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS				VERSIÓN	2		
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	NORMAN JULIO MUÑOZ MUÑOZ				CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		Superintendente Nacional de Salud		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	JAVIER ANTONIO VILLARREAL VILLAGUIRÁN				CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		Superintendente Delegado para las Medidas Especiales		
FECHA	15/02/2017		VIGENCIA		DESDE	17/02/2017	HASTA	25/10/2017	
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	9,0			
		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	3,0	3,0				
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	9,0			
		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	3,0	3,0						
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	9,0			
		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	3,0	3,0						
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	9,0			
		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	3,0	3,0						
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	9,0			
		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	3,0	3,0						
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5	9,0			
		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				
Total Puntaje Evaluador	3,0	3,0	3,0						
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	9,0			
		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	3,0	3,0						
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	9,0			
		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	3,0	3,0						
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	9,0			
		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	3,0	3,0						
					VALORACIÓN FINAL			9,0	100%
									

	PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03																												
	FORMATO		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	2																												
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	NORMAN JULIO MUÑOZ MUÑOZ		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		Superintendente Nacional de Salud																													
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	JAVIER ANTONIO VILLARREAL VILLAGUIRÁN		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		Superintendente Delegado para las Medidas Especiales																													
FECHA	15/02/2017	VIGENCIA	DESDE	17/02/2017	HASTA	29/10/2017																												
<table><tr><td rowspan="3">PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA</td><td>PONDERADO</td><td>RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES</td></tr><tr><td>100%</td><td>80%</td></tr><tr><td colspan="2"> </td></tr><tr><td rowspan="3">PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS</td><td>PONDERADO</td><td>RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PUBLICOS</td></tr><tr><td>100%</td><td>20%</td></tr><tr><td colspan="2"> </td></tr><tr><td colspan="2">NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE</td><td colspan="5">0%</td></tr><tr><td colspan="2">CUMPLIMIENTO FINAL</td><td colspan="5">100%</td></tr></table>							PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%			PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PUBLICOS	100%	20%			NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		0%					CUMPLIMIENTO FINAL		100%				
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES																																
	100%	80%																																
PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PUBLICOS																																
	100%	20%																																
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		0%																																
CUMPLIMIENTO FINAL		100%																																
																																		
Firma del Supervisor Jerarquico			Firma del Gerente Publico.																															

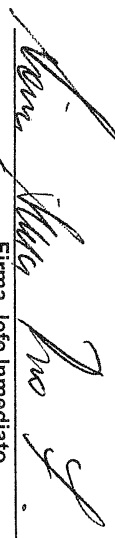
Supersalud		PROCESO		EVALUACION DE DESEMPEÑO				EJECUTIVO							
FORMALITO		CONCERTACION SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES				VERSION		2							
NOMBRE DEL SUPERVISOR EJECUTIVO		EQUIVA STELLA ROQUELO TORRES		NOMBRE DEL GERENTE PUBLICO		MARCIA VARELA GARCERAN VALDIVIA		SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA							
FECHA		VIGENCIA DEL ACUERDO		01/01/2017		HASTA		31/12/2017							
		DIRECCION		CONCERTACION		X		EVALUACION							
CONCERTACION															
Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha de la ultima retroalimentacion	Actividades	Plazo establecido	Avance			Evidencia					
							% Cumplimiento programado a 1º semestre	% Cumplimiento de indicador a 1º semestre	Observaciones del avance y oportunidad de medidas	% Cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de indicador a 2º semestre	% Cumplimiento a lo	Resultados	Descripción	Ubicación
1	Conseguir la Superintendencia Nacional de Salud (Supersalud) la capacidad de brindar servicios de salud a la población, en especial a la población vulnerable, mediante la gestión de la atención, la atención y el control.	Brindar la atención de los servicios de salud, en especial a la población vulnerable, mediante la gestión de la atención, la atención y el control.	Informe de Gestión Subdirección Administrativa	01/01/2017 - 31/12/2017		100%	20%	20%		20%	20%	40%	40%		
2	Proporcionar el mejoramiento de la calidad en la atención de los servicios de salud, en especial a la población vulnerable, mediante la gestión de la atención, la atención y el control.	Brindar la atención de los servicios de salud, en especial a la población vulnerable, mediante la gestión de la atención, la atención y el control.	Informe de Gestión Subdirección Administrativa	01/01/2017 - 31/12/2017		100%	20%	20%		20%	20%	40%	40%		
3	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud (Supersalud) para brindar servicios de salud a la población, en especial a la población vulnerable, mediante la gestión de la atención, la atención y el control.	Brindar y controlar las acciones necesarias para el fortalecimiento de la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud (Supersalud) para brindar servicios de salud a la población, en especial a la población vulnerable, mediante la gestión de la atención, la atención y el control.	Informe de Gestión Subdirección Administrativa	01/01/2017 - 31/12/2017		100%	10%	10%		10%	10%	20%	20%		
4												0%	0%		
5												0%	0%		
Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)														100%	
Supersalud															
Firma del Supervisor Jerárquico															
Supersalud															
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		SONIA STELLA ROMERO TORRES			CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		SECRETARIA GENERAL		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		MARCELA MARIA GUERRENO VILLOTA			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA		
FECHA		0001/1900		VIGENCIA		DESDE	01/01/2017	HASTA	31/12/2017
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. 5 4 3 2 1									
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas		valoración de los servidores públicos [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	
		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	3,0	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					
3 Transparencia		Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.		5	5	5	3	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	3%	5,0	
		Anteponer 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			
		Mantiene a sus colaboradores motivados		5	5	5			
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta		5	5	5			

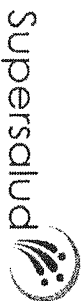
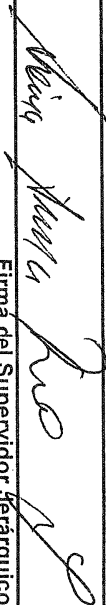
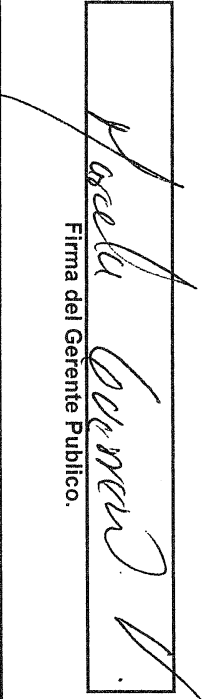
 Supersalud	PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO		EDFT03	
	FORMATO		SEGUIMIENTO DE ACUERDOS DE GESTIÓN		VERSIÓN		1	
DEPENDENCIA:					Subdirección Administrativa			
Objetivos: Planear, dirigir y controlar con transparencia, eficiencia, eficacia y efectividad los Recursos Físicos, Gestión Documental, Correspondencia y Contratación con el propósito de suministrar los insumos necesarios para cumplir con la misión y objetivos estratégicos establecidos, dando plena observancia a las disposiciones constitucionales y legales.								
Concertación de compromisos					Seguimiento de Compromisos			
Compromisos	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Cumplido	Programado	% de cumplimiento	Observaciones
1 Dirigir la ejecución de los programas y actividades relacionadas con los Recursos Físicos, Gestión Documental, y Correspondencia de la Entidad.	40%	40%	40%	31/12/2018	Informe de Gestión Subdirección Administrativa	40%	40%	-
2 Dirigir la ejecución de los programas y actividades relacionadas con los asuntos de gestión de contratación pública de la Entidad.	40%	40%	40%	31/12/2018	Informe de Gestión Subdirección Administrativa	40%	40%	
3 Dirigir y coordinar las acciones necesarias para el cumplimiento de las políticas, normas y las disposiciones que regulen los procedimientos y trámites de carácter administrativo de la Superintendencia.	20%	20%	20%	31/12/2018	Informe de Gestión Subdirección Administrativa	20%	20%	



Firma Gerente Público



Firma Jefe Inmediato

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03	
		FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SONIA STELLA ROMERO TORRES		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SECRETARIA GENERAL		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARCELA MARIA GUERRERO VILLOTA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA		
FECHA	00/01/1900	VIGENCIA	DESDE	01/01/2017	HASTA	31/12/2017
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 Publico.				

[illegible]

Firma del Supervisor Jerárquico

Firmat del Gerente Pública

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO	EDFT02	
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS				VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO		Javier Villarreal Villaquirán		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		Superintendente Delegado para las Medidas Especiales		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		Walter Romero Alvarez		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		rector Entidades Administradoras de Planes de Beneficio		
FECHA		12/052017		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 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			valoracion de los servidores públicos (1-5)			
					Superior Par Subalterno			
					80% 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		4,8	
		Asume responsabilidad por sus resultados	4	5	4			
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4	5			
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	1,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	4	4	5		4,8	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	4			
		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			2,9	0,9	1,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	4	5	5		4,7	
		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.	4	4	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.	5	5	5	5%	4,9	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	4	4			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	4	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,9	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	4	4	4		4,6	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	4	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.	5	5	5			
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,8	0,9	1,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	4	5	5		4,7	
		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	4			
		Busca soluciones a los problemas.	5	4	5			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5			
		Establece planes alternativos de acción.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	1,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5		4,8	
		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	5	4			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,9	1,0	1,0			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5		4,8	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	4	5			
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	4	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	4	5			
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	4	4			
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,9	0,9	1,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5		4,9	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	4	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	4	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,9	1,0			
Firma del Gerente Público					Firma Superior Jerárquico			
VALORACIÓN FINAL					0,1	4,8	95%	

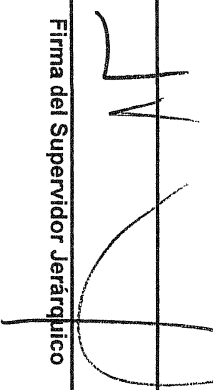
	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03	
		FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	Javier Villarreal Villaguirán		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	Superintendente Delegado para las Medidas Especiales		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	Walter Romero Alvarez		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	Director Entidades Administradoras de Planes de Beneficio		
FECHA	12/052017	VIGENCIA	DESDE	00/01/1900	HASTA	00/01/1900

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

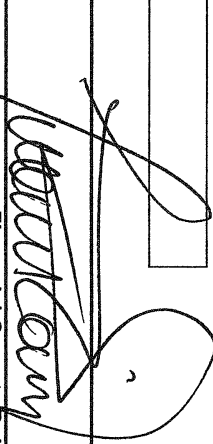
PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS

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

CUMPLIMIENTO FINAL	99%
--------------------	-----



Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Publico.

Supersalud				PROCESO				EVALUACION DE DESEMPEÑO				CODIGO		EFECTO			
FORMATO				CONCENTRACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES				VERSION		3		SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA					
NOMBRE DEL SUPERVISOR JERARQUICO		SANCION TECNICA/PRUEBA MANIFIEST		CARGO DEL SUPERVISOR JERARQUICO		NOMBRE DEL GERENTE PUBLICO		MANEJO MANEJO GERENTE PUBLICO		CARGO DEL GERENTE PUBLICO		SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA		DEFINICION EN LA QUE SE DESARROLLA DEL GERENTE PUBLICO		SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	
FECHA		VERSIÓN DEL ACUERDO		CERTIFICADA GENERAL		01/01/2018		HASTA		01/01/2018		CONCENTRACION		X		EVALUACION	
CONCENTRACION																	
Nº	Objetos de la Evaluación	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha de Inicio de Evaluación	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1º semestre	% cumplimiento de indicador 1º semestre	Avance de ejecución del evento y oportunidad de	% cumplimiento programado a 2º semestre	% cumplimiento de indicador 2º semestre	% Cumplimiento de	Resultado	Evaluación			
1	Conocer la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, medir el sistema de información y correspondencia en la Entidad	Conocer la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, medir el sistema de información y correspondencia en la Entidad	Indicador de Gestión Administrativa	01/01/2018 - 02/01/2018		100%	20%	20%		20%	0%	20%	20%				
2	Propiciar el mejoramiento de la calidad en la atención en la Superintendencia Nacional de Salud	Propiciar el mejoramiento de la calidad en la atención en la Superintendencia Nacional de Salud	Indicador de Gestión Administrativa	01/01/2018 - 02/01/2018		100%	20%	20%		20%	0%	20%	20%				
3	Propiciar la capacidad asistencial de la Superintendencia Nacional de Salud	Propiciar la capacidad asistencial de la Superintendencia Nacional de Salud	Indicador de Gestión Administrativa	01/01/2018 - 02/01/2018		100%	10%	10%		10%	0%	10%	10%				
4													0%				
5													0%				
Total														80%			
Concentración para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)																	
Firma del Supervisor Jerárquico																	
Firma del Gerente Público																	

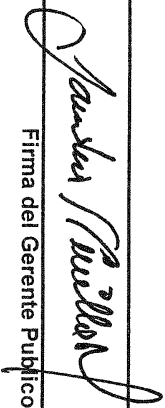
		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02	
PROCESO		VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2	
FORMATO							
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	SANDRA PATRICIA PINILLA MARTINEZ	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO			SECRETARIA GENERAL		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARCELA MARIA GUERRERO VILLOTA	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO			SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA		
FECHA	00/01/1900	VIGENCIA	DESDE	01/01/2018	HASTA	01/05/2018	
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. No es consistente en su comportamiento, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. Su comportamiento no se manifiesta.							
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%	Subalmeno 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	5.0	5.0
		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		
		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	5.0	5.0
		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		
		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	5.0	5.0
		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		
		Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5	5.0	5.0
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0		
Total Puntaje Evaluador							
Mantiene a sus colaboradores motivados		5	5	5			
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta		5	5	5			

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03	
		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SANDRA PATRICIA PINILLA MARTINEZ		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SECRETARIA GENERAL	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARCELA MARIA GUERRERO VILLOTA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA	
FECHA	00/01/1900	VIGENCIA	DESDE	01/01/2018	HASTA	01/05/2018

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA		PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES
50%		80%	40%
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		40%
CUMPLIMIENTO FINAL		100%

Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Público.