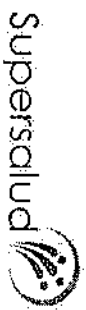
	PROCESO	EVALUACION DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDF02	
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO		LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		MARIA FERNANDA DE LA OSSA ARCHILA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		SUPERINTENDENTE DELEGADO	
FECHA	03/05/2018	VIGENCIA	DESDE	01/01/2018	HASTA	03/05/2018	
Es consistente en su comportamiento, se ejerce e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su ámbito de gestión. Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Fuerte acento. Su comportamiento es evidente de manera regular en las acciones en las que se desenvuelve. Puede mejorar. No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. Su comportamiento no es evidente, requiere de acompañamiento directo y permanente. Puede mejorar.							
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 80%	Por 20%	Subóptimo 70%			
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	4,6	
		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	4		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta.	5	5	4		
		Total Puntaje Evaluador	2,7	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	4,6	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	4	4	4		
		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	4	4		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador	2,8	0,9	0,9				
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	4,8	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4	4	4		
		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	
		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.	4	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	4,7	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	4	4	4		
		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	2,8	0,9	0,9				
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4	4	5	4,8	
		Ejecuta 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	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	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 recursos 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 consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	4,8	
		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.	4	4	4		
		Total Puntaje Evaluador	2,9	1,0	1,0		
VALORACIÓN FINAL			4,7	95%			
Firma del Gerente Público		Firma Superior Jerárquico					



PROCESO
FORMATO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

CÓDIGO
VERSIÓN
EDF103
2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO

CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD

NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO

MARIA FERNANDA DE LA OSSA ARCHILA

CARGO DEL GERENTE PÚBLICO

SUPERINTENDENTE DELEGADO

FECHA

03/08/2018

VIGENCIA

DESDE

01/01/2018

HASTA

03/08/2018

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS
COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA

PONDERADO

RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES

95%

80%

76%

PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS
COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PUBLICOS

PONDERADO

RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE
LOS GERENTES PÚBLICOS

95%

20%

19%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

0%

CUMPLIMIENTO FINAL

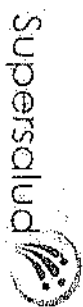
95%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público

[illegible]

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDPT02		
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2		
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	JOSE OSWALDO BONILLA RINCÓN			CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		NDENTE, DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN INST		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	NIDIA ZORAYA CADERES MORENO			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTOR		
FECHA	FEBRERO 20 DE 2018		VIGENCIA	DESDE	12/02/2018	HASTA	30/06/2018	
Es consistente en su comportamiento: el ejemplo a imitar, el modelo a seguir, la referencia en su organización y la conducta que orienta a los demás. Es consistente en su comportamiento y se destaca entre los pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede mejorar. En su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos donde se desenvuelve. Puede mejorar. No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. Su comportamiento no se manifiesta, requiere de acompañamiento directo y acompañamiento. Puede mejorar.							5 4 3 2 1	
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas		valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración preliminar	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior 4pts	Par 3pts	Subóptimo 2pts			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas. 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 presente	5	5	5		5,0	
		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. 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. Reduce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5		5,0	
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos. 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.	5	5	5		5,0	
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respalda sus normas. Alinea los recursos de la organización a sus propias necesidades. Apoya a la organización en situaciones difíciles. Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5		5,0	
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados. Fomenta la comunicación clara, directa y concreta. Construye 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 utiliza esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5		5,0	
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto. 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.	5	5	5		4,0	
		Total Puntaje Evaluador	2,0	1,0	1,0			
7	Toma de Decisiones	Elije con oportunidad entre muchas alternativas, los proyectos a realizar. Ejecuta cambios completos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que le son asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización. Decide bajo presión. Decide en situaciones de alta complejidad o incertidumbre.	5	5	5		5,0	
		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. 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 recursos 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 habilmente el bajo desempeño. Tiene en cuenta las opiniones de sus colaboradores. Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto.	5	5	5		5,0	
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional. 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.	5	5	5		5,0	
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
			VALORACIÓN FINAL			PROMIO	5,0	100%
Firma del Gerente Público			Firma Superior Jerárquico					



Supersalud

PROCESO
FORMATO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

CÓDIGO

EDFT03

VERSIÓN

2.

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

JOSÉ OSWALDO BONILLA RINCÓN

CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL E

NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO

NIDIA ZORAYA CACERES MORENO

CARGO DEL GERENTE PÚBLICO

DIRECTOR

FECHA

FEBRERO 20 DE 2018

VIGENCIA

DESDE

12/02/2013

HASTA

30/06/2018

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 VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS

100%

20%

20%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE

%

0%

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

99%

Firma del Supervisor Jerárquico

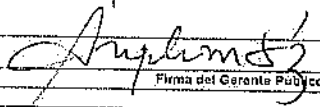
Firma del Gerente Público

[illegible]

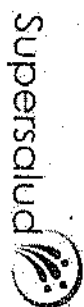
Supersiduc		PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO		EDF 03	
FORMATO		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN				VERSIÓN		2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		ADOLFO LEON VARELA SÁNCHEZ		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE DEL AGADO PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA			
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		PAOLA ANDREA PÉREZ BANGUERA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTORA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA			
FECHA		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				3%					
		103%							
Firma del Supervisor Jerárquico				Firma del Gerente Público					

Supersolida	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDF102
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	ADOLFO LEM VARELA SANCHEZ		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		JAGO 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 2016		VIGENCIA	DESDE	01/01/2017	HASTA
					31/12/2017	
En consecuencia de su comportamiento, de ejemplo o falta de ejemplo, es un referente en su organización y trasciende su esfera de acción. Se considera un su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los demás donde se desempeña. Puede mejorar. Se considera un su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los demás donde se desempeña. Puede mejorar. Se considera un su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los demás donde se desempeña. Puede mejorar. Se considera un su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los demás donde se desempeña. Puede mejorar. Se considera un su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los demás donde se desempeña. Puede mejorar.						
Competencias básicas y directivas	Conductas asociadas		Valoración de los servidores públicos (1-5)		Valoración anterior	Valoración actual
			Superior	Par	Subalterno	
			5	4	3	
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidos 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	5	
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presentan.	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	20	20	20	
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	
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y prioridades y responde a las mismas.	5	5	5	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	25	25	25	
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	
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	25	25	25	
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	
		Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5	
		Alinea a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5	
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	20	20	20	
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados.	5	5	5	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta.	5	5	5	
		Construye 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 las que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	25	25	25	
6	Planificación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con certeza.	5	5	5	
		Establece objetivos claros y concretos, 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	
		Organiza el tiempo con eficiencia.	5	5	5	
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	25	25	25	
7	Toma de Decisiones	Elege con oportunidad, entre muchas alternativas, las mejores a seguir.	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	
		Decide bajo presión.	5	5	5	
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	20	20	20	
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5	
		Delega de manera efectiva sabiendo cuándo intervenir y cuándo no hacerlo.	5	5	5	
		Hace uso de las habilidades y recursos 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	25	25	25	
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	
		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	20	20	
			VALORACIÓN FINAL		4.0	92%
Firma del Gerente Público			Firma del Superior Jerárquico			

[illegible]

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02		
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2		
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO			CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	ANGELA CECILIA MOLINA SANCHEZ			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		JEFE DE OFICINA		
FECHA	28/02/2018		VIGENCIA	DESDE	01/01/2018	HASTA	31/12/2018	
Es consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y basculando su entorno de gestión. Es consistente en su comportamiento y se destaca ante sus pares y en los ámbitos donde se desenvuelve. Puede alzarla. 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 60%	Par 20%	Subterfugeo 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. 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.					0,0	
		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. 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.					0,0	
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos. 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 los labores y prestación del servicio.					0,0	
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas. 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.					0,0	
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados. 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.					0,0	
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto. 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.					0,0	
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar. 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.					0,0	
		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. 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.					0,0	
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional. 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.					0,0	
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
			VALORACIÓN FINAL			1,00/1	0,0	0%
								
Firma del Gerente Público			Firma Superior Jerárquico					

[illegible]



PROCESO
FORMATO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

CÓDIGO
VERSIÓN
EDF-T03
2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

JOSÉ OSVALDO BONILLA RINCÓN

CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL E

NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO

JULIO ALFONSO PEÑUELA SALDAÑA

CARGO DEL GERENTE PÚBLICO

DIRECTOR

FECHA

ENERO 25 DE 2018

VIGENCIA

DESDE

25/01/2018

HASTA

30/09/2018

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA

PONDERADO

RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES

97%

80%

77%

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%

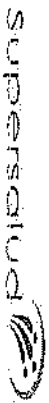
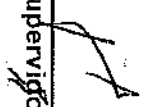
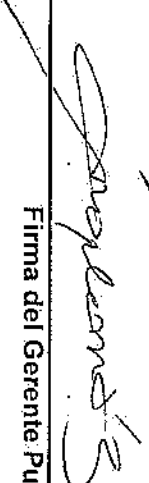
CUMPLIMIENTO FINAL

97%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDF102	
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		ANGELA CECILIA MOLINA SANCHEZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		JEFE DE OFICINA	
FECHA		03/08/2018		VIGENCIA		DESDE 01/01/2018 HASTA 03/08/2018	
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 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		Valoración anterior	Valoración actual
				Superior 50%	Par 25%	Subtítulo 25%	
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y Assume responsabilidad por sus resultados. 5 4 4					
		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					4,9
		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. 4 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 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		2,0	1,0	1,0	4,5
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					
		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	5,0
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas. 5 5 5					
		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	5,0
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados. 5 4 4					
		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	4,9
6	Planificación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto. 5 5 5					
		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 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		2,0	1,0	1,0	4,8
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar. 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					
		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	5,0
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas. 4 5 5					
		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		2,0	1,0	1,0	4,5
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional. 5 5 5					
		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. 5 5 5					
		Total Puntaje Evaluador		2,0	1,0	1,0	4,6
VALORACION FINAL				5,0/50	4,8	97%	
Firma del Gerente Público				Firma Superior Jerárquico			

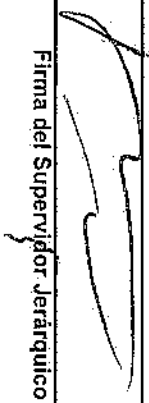
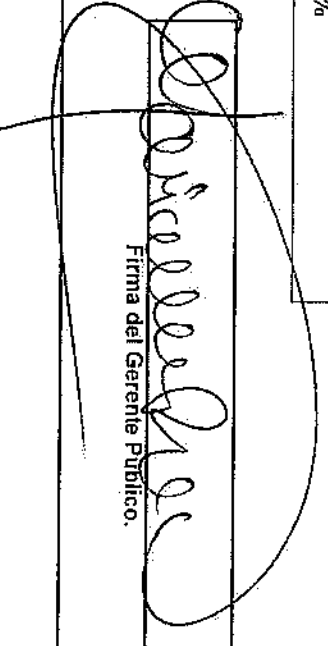
		PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03
		FORMATO		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE		VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		ANGELA CECILIA MOLINA SANCHEZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		JEFE DE OFICINA	
FECHA		03/08/2018		VIGENCIA		DESDE 01/01/2018 HASTA 03/08/2018	
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS		PONDERADO		RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES			
95%		80%		76%			
PORCENTAJE DE		PONDERADO		RESULTADO DE LA VALORACION DE COMPETENCIAS			
97%		20%		19%			
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE				0%			
CUMPLIMIENTO FINAL				95%			
							
Firma del Supervisor Jerárquico		Firma del Gerente Publico.					

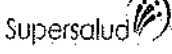
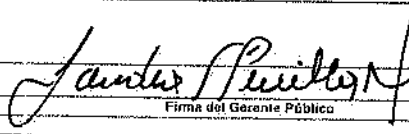
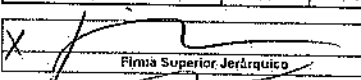
Supersalud		PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDT02
		FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO		LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO			CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		DANIEL ANDRÉS PINZÓN FONSECA			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		JEFE DE OFICINA
FECHA		02/08/2018		VIOENCIA	DESDE	01/01/2018	HASTA
							30/08/2018
Es consistente en su comportamiento, de ejemplo a imitar en otros, da 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 mejorar. Se ve consistente en evidencia de manera regular entre 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	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 40%	Par 30%	Subalterno 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	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	4	5	5	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.	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:	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.	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	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	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:	2,8	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.	4	5	5	4,6		
	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:	2,8	1,0	1,0				
9. Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	4,6		
	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:	2,6	1,0	1,0				
		VALORACIÓN FINAL			4,9	97%	
Firma del Gerente Público		Firma Superior Jerárquico					

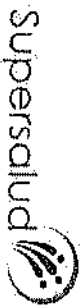


Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT03
		FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN			VERSIÓN
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO			CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD.	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	DANIEL ANDRÉS PINZÓN FONSECA			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	JEFE DE OFICINA	
FECHA	03/08/2018	VIGENCIA	DESDE	01/01/2018	HASTA	03/08/2018
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO		RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES			
	94%	80%	75%			
PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	PONDERADO		RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS			
	97%	20%	19%			
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE			0%			
CUMPLIMIENTO ORIGINAL		95%				
Firma del Supervisor Jerárquico			Firma del Gerente Público.			

Supersalud		PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDF102
		FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		MARIANELLA SIERRA SAA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		TENDENTE DELAGADO PARA LA PROTECCIÓN AL	
FECHA		30/01/2018		VIGENCIA		DESDE	30/01/2018
						HASTA	05/08/2018
Criterios de valoración Es consistente en su comportamiento, de ejemplo e incluye 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 afianzarse. En su comportamiento se evidencia la mayoría regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. En su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.							
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 50%	Par. 20%	Subalterno 20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidos por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5	4,7	
	Assume responsabilidad por sus resultados	5	4	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	4			
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	5	5	4	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			
Total Puntaje Evaluador		2,6	1,0	0,9			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	4,8	
	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			
	Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5			
	Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador		2,8	1,0	0,9			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	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 actuaciones	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	4,9	
	Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	4			
	Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	4	4			
	Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,9			
6	Planificación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	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	5			
	Busca soluciones a los problemas.	4	4	4			
Total Puntaje Evaluador		2,8	1,0	0,9			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar	5	4	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	4			
	Decide bajo presión.	5	5	5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	4	5	4			
Total Puntaje Evaluador		2,7	1,0	0,9			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	4	5	4,8	
	Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	4			
	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			
Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9	1,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	4,8	
	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.	4	5	4			
Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	1,0			
VALORACIÓN FINAL 5,0/100 4,8 95%					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	LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARIANELLA SIERRA SAA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	SUPERINTENDENTE DELAGADO PARA LA PROTECCION AL USUARIO	
FECHA	30/01/2018	VIGENCIA	DESDE	30/01/2018	HASTA 06/08/2018
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		
95%		20%	19%		
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		0%			
CUMPLIMIENTO FINAL		99%			
					
Firma del Supervisor Jerárquico		Firma del Gerente Público.			

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDF102
	FÓRMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO			CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	SANDRA PATRICIA PINILLA MARTÍNEZ			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	SECRETARIO GENERAL	
FECHA	03/08/2018	VIGENCIA	DESDE	08/03/2018	HASTA	03/08/2018
CRITERIOS DE EVALUACIÓN						
Es consistente en su comportamiento, de 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 avanzar.						
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.						
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual
		Superior	Par	Subalterno		
		50%	20%	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	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	5	
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenten	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	20	20	20	5,0
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	
		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	20	20	5,0
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	
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de los labores y prestación del servicio.	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	20	20	20	5,0
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	
		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	20	20	20	5,0
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados.	5	5	5	
		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	20	20	5,0
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	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.	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	28	28	28	4,8
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	
		Elabora 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	20	20	20	5,0
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	
		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	4	4	
		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	28	28	4,9
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	4	4	4	
		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	28	28	28	4,8
		VALORACIÓN FINAL	#DIV/0!	4,9	99%	
						



Supersalud	PROCESO FORMATO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03	
		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	LUIS FERNANDO CRUZ ARAUO		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	SANDRA PATRICIA PINILLA MARTÍNEZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	SECRETARIO GENERAL		
FECHA	03/09/2018	VIGENCIA	DESDE	08/03/2018	HASTA	03/08/2018

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	99%	20%	20%
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE			0%		
CUMPLIMIENTO FINAL			97%		

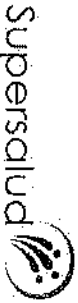
X

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público

[illegible]

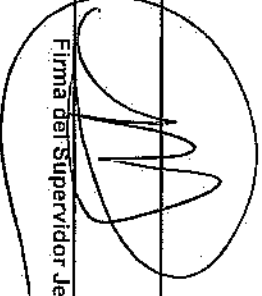
[illegible]

		PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO	EDFT03	
		FORMATO		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN				VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		MARIA ISABEL CAÑON OSPINA		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		Superintendente Nacional de Salud				
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		Felipe Andres Hernandez Ruiz		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		Director de Entidades Administradoras de Planes de Beneficio				
FECHA		01/01/2018		VIGENCIA		DESDE		01/01/2018	HASTA	30/06/2018

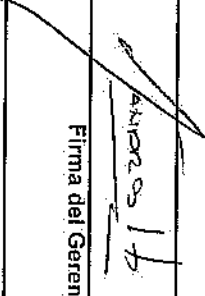
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA		PONDERADO		RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES	
100%		80%		80%	
PORCENTAJE DE VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS		PONDERADO		RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS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

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

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



Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Público.

INFORMACIÓN GENERAL		FECHA		LUGAR		OBJETIVO		INDICADOR		UNIDAD DE MEDIDA		FECHA DE EJECUCIÓN		FECHA DE EVALUACIÓN		FECHA DE CIERRE	
INFORMACIÓN GENERAL		FECHA		LUGAR		OBJETIVO		INDICADOR		UNIDAD DE MEDIDA		FECHA DE EJECUCIÓN		FECHA DE EVALUACIÓN		FECHA DE CIERRE	
INFORMACIÓN GENERAL		FECHA		LUGAR		OBJETIVO		INDICADOR		UNIDAD DE MEDIDA		FECHA DE EJECUCIÓN		FECHA DE EVALUACIÓN		FECHA DE CIERRE	
1	Objetivo Instruccional	Compartir experiencia	Indicador	Fecha Inicio/Fin	Actividad	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de evento y oportunidad de región	% cumplimiento programado a 2º semestre	% cumplimiento de evento y oportunidad de región	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre
2	Objetivo Instruccional	Compartir experiencia	Indicador	Fecha Inicio/Fin	Actividad	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de evento y oportunidad de región	% cumplimiento programado a 2º semestre	% cumplimiento de evento y oportunidad de región	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre
3	Objetivo Instruccional	Compartir experiencia	Indicador	Fecha Inicio/Fin	Actividad	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de evento y oportunidad de región	% cumplimiento programado a 2º semestre	% cumplimiento de evento y oportunidad de región	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre
4	Objetivo Instruccional	Compartir experiencia	Indicador	Fecha Inicio/Fin	Actividad	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de evento y oportunidad de región	% cumplimiento programado a 2º semestre	% cumplimiento de evento y oportunidad de región	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre
5	Objetivo Instruccional	Compartir experiencia	Indicador	Fecha Inicio/Fin	Actividad	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de evento y oportunidad de región	% cumplimiento programado a 2º semestre	% cumplimiento de evento y oportunidad de región	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre	% cumplimiento a 2º semestre	% cumplimiento a 1er semestre

	PROCESO	FORMATO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	20702
	NOMBRE DEL SUPERIOR JEFRATICO		LUIS FERNANDO CHUZA ARAUJO		CARGO DEL SUPERIOR JEFRATICO	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		MARIA ISABEL CANO OSPINA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		Superintendente Delegado para las Medicinas Especiales
FECHA		03/08/2018		VIGENCIA		03/03/2018
				DESDE		HASTA
				03/03/2018		03/03/2018

Se constata que el comportamiento, de acuerdo a lo que se indica en el formulario, es un comportamiento que se encuentra dentro de los parámetros de desempeño y no requiere de acciones correctivas. Se recomienda al superior que continúe con el mismo nivel de desempeño, en los casos que se observen, puede mejorar.

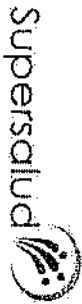
No se constata que el comportamiento, de acuerdo a lo que se indica en el formulario, es un comportamiento que se encuentra dentro de los parámetros de desempeño y no requiere de acciones correctivas. Se recomienda al superior que continúe con el mismo nivel de desempeño, en los casos que se observen, puede mejorar.

Se constata que el comportamiento, de acuerdo a lo que se indica en el formulario, es un comportamiento que se encuentra dentro de los parámetros de desempeño y no requiere de acciones correctivas. Se recomienda al superior que continúe con el mismo nivel de desempeño, en los casos que se observen, puede mejorar.

Competencias continuas y directivas		Valoración de los servidores públicos [1]				Valoración FINAL				Firma del Secretario Público		Firma superior jerárquica					
Condiciones especiales		Superior				Par				Subalterno				Valoración anterior		Comentarios para la retroalimentación	
1. Orientación a resultados		Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidos por la entidad, las funciones que le son asignadas				5				5				9.5		2.5	
		Asume responsabilidad por sus resultados				5				5							
		Comparte 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 presentan				5				5							
2. Orientación al ciudadano		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros				5				5							
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y responder a las mismas				5				5							
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad				5				5							
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios				5				5							
		Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios de ciudadanos en general				5				5							
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							
		Ejecuta 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				5				5							
4. Compromiso con la organización		Promueve las metas de la organización y respeta sus normas				5				5							
		Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades				5				5							
		Apoyar a la organización en situaciones difíciles				5				5							
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones				5				5							
5. Liderazgo		Mantiene a sus colaboradores motivados				5				5							
		Forma una cultura positiva y de seguridad en sus colaboradores				5				5							
		Promueve la cultura del equipo				5				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							
6. Manejo de crisis		Total Puntaje Evaluador				4.0				3.0							
		Atiende situaciones y escenarios futuros con agilidad				5				5							
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales				5				5							
		Trabaja los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles				5				5							
		Busca soluciones a los problemas				5				5							
		Distribuye el tiempo con eficiencia				5				5							
		Establece planes alternativos de acción				5				5							
		Total Puntaje Evaluador				4.0				3.0							
7. Toma de Decisiones		Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar				5				5							
		Elige cambios completos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que viene a desempeñar cuando detecta problemas o dificultades para su resolución				5				5							
		Decide bajo presión				5				5							
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre				5				5							
8. Dirección y Desarrollo de Personal		Total Puntaje Evaluador				4.0				3.0							
		Identifica necesidades de formación y capacidad 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 sobriedad cuando intervenir y cuando no hacerlo				5				5							
		Realiza uso de las habilidades y recursos 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 habilmente 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				4.0				3.0							
9. Conocimiento del Entorno		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales				5				5							
		Establece y hace seguimiento a las políticas gubernamentales				5				5							
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los compromisos organizacionales				5				5							
		Total Puntaje Evaluador				4.0				3.0							
10. Valoración de los servidores públicos [2]		Superior				Par				Subalterno				Valoración anterior		Comentarios para la retroalimentación	
		5				5				5				9.9		100%	

Firma del Gerente Público

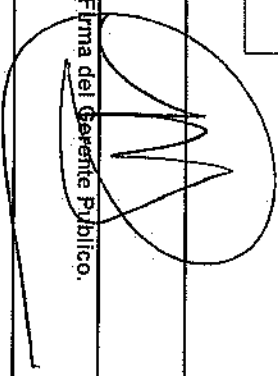
Firma superior jerárquico

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDF103	
		FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	Superintendente Nacional de Salud		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARIA ISABEL CAÑON OSPINA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	Superintendente Delegado para las Medidas Especiales		
FECHA	03/09/2018	VIGENCIA	DESDE	08/03/2018	HASTA	30/09/2018

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 PÚBLICOS
	100%	20%
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		0%
CUMPLIMIENTO FINAL		100%

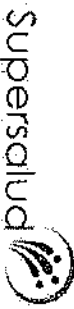
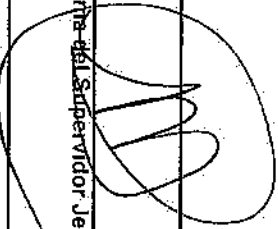
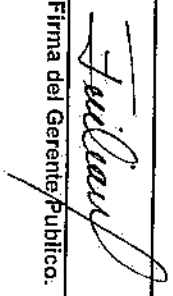


Firma del Supervisor Jerarquico



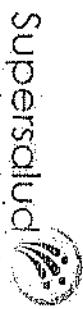
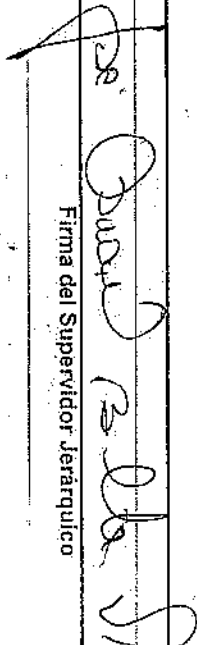
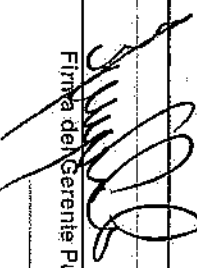
Firma del Gerente Publico.

Supersalud		PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	VERSIÓN
		FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		MARÍA ISABEL CAÑÓN OSPINA			CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		Superintendente Nacional de Salud
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		EMILIA VARGAS AIDANA			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		Director Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud
FECHA		01/01/2018	VIGENCIA		DESDE	01/01/2018	HASTA
						30/06/2018	
Es recomendable que los competidores, al seleccionar y evaluar un objeto, den un valor a las competencias y habilidades que el candidato debe poseer. En competencias en las que el candidato y sus evaluadores están en igualdad de condiciones, puede otorgarse: Si el candidato es el mejor de los evaluados en las competencias en las que se valoran, puede otorgarse: No es recomendable que el evaluador otorgue un puntaje de 10,0 a un candidato que no es el mejor de los evaluados. Puede otorgarse: Si el candidato es el mejor de los evaluados, puede otorgarse un puntaje de 10,0 a un candidato que no es el mejor de los evaluados. Puede otorgarse:							
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas			Valoración de los servidores públicos (1-5)		Valoración anterior
					Superior 100%		Par 20%
					Subalterno 20%		
1		Orientación a resultados					9,5
		Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.			5		5
		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 presentan.			5		5
		Total Puntaje Evaluador			15		10
2		Orientación al ciudadano					9,5
		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.			5		5
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.			5		5
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.			5		5
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.			5		5
		Total Puntaje Evaluador			15		10
3		Transparencia					10,0
		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 la que labora.			5		5
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.			5		5
		Ejecuta 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.			5		5
		Total Puntaje Evaluador			15		10
4		Compromiso con la organización					10,0
		Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.			5		5
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.			5		5
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.			5		5
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.			5		5
		Total Puntaje Evaluador			15		10
5		Liderazgo					10,0
		Mantiene a sus colaboradores motivados.			5		5
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta.			5		5
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares.			5		5
		Promueve la eficacia del equipo.			5		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			15		10
6		Planeación					10,0
		Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.			5		5
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.			5		5
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.			5		5
		Busca soluciones a los problemas.			5		5
		Distribuye el tiempo con eficiencia.			5		5
		Establece planes alternativos de acción.			5		5
		Total Puntaje Evaluador			15		10
7		Toma de Decisiones					10,0
		Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.			5		5
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas y dificultades para su realización.			5		5
		Decide bajo presión.			5		5
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.			5		5
		Total Puntaje Evaluador			15		10
8		Dirección y Desarrollo de Personal					10,0
		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 cuándo intervenir y cuándo no hacerlo.			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
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar habilmente 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			15		10
9		Conocimiento del Entorno					10,0
		Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.			5		5
		Esta al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.			5		5
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.			5		5
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.			5		5

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO	EDFT03
		FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	MARIA ISABEL CAÑON OSPINA		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		Superintendente Nacional de Salud		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	EMILIA VARGAS ALDANA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		Director Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud		
FECHA	01/01/2018	VIGENCIA		DESDE	01/01/2018	HASTA	30/06/2018
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA		PONDERADO		RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES			
90%		80%		72%			
PORCENTAJE DE VALORACIÓN 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		92%					
							
Firma del Supervisor Jerárquico		Firma del Gerente Público.					

[illegible]

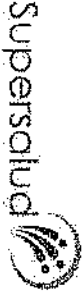
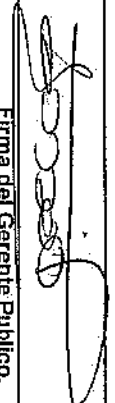
[illegible]

		PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT03
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		FORMATO		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		JOSÉ OSWALDO BONILLA RINCÓN		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO			SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL	
FECHA		ENERO 25 DE 2018		VIGENCIA			DESDE	01/01/2018
							HASTA	30/06/2018
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA		PONDERADO		RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES				
99%		80%		80%				
PORCENTAJE DE VALORACIÓN 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%				
		COMPLETAMIENTO FINAL		100%				
								
Firma del Supervisor Jerárquico		Firma del Gerente Público.						

[illegible]

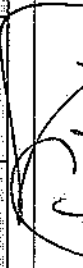
Supersalud		PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02		
		FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2		
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO		Luis Fernando Cruz Araújo		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		Superintendente Nacional de Salud			
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		Guillermo Cadena Rondéros		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		Jefe Oficina Tecnologías de la Información			
FECHA		26/10/2017	VIGENCIA		DESDE	26/10/2017	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 retroalimentación directa y 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	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	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					
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			

8	Direccion y Desarrollo de Personal	Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5	5,0	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			
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			
VALORACION FINAL			5,0	5,0	100%			
Firma del Gerente Público			Firma Superior Jerárquico					

		PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO	EDF103
FORMATO		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN				VERSION		2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		Luis Fernando Cruz Araya		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		Superintendente Nacional de Salud			
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		Guillermo Cadená Rondóros		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		Jefe Oficina Tecnologías de la Información			
FECHA		26/10/2017		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 COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PUBLICOS		PONDERADO		RESULTADO DE LA VALORACION DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS					
100%		20%		20%					
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE		0%							
CUMPLIMIENTO FINAL		98%							
									
Firma del Supervisor Jerárquico		Firma del Gerente Publico.							

Supersalud		PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDICIÓN
		FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		LUIS FERNANDO CRUZ ARANDA			CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		SANDRA PATRICIA PINILLA MARTÍNEZ			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		SECRETARÍA GENERAL
FECHA		06/03/2018	VIGENCIA		DESDE	06/03/2018	HASTA
						31/12/2018	
Este instrumento evalúa comportamientos, competencias y valores en cinco (5) niveles, donde el puntaje de 0 a 5 representa el nivel de cumplimiento de los estándares de desempeño. El puntaje de 0 indica que no se cumplen los estándares, el puntaje de 1 indica que se cumplen parcialmente, el puntaje de 2 indica que se cumplen en forma limitada, el puntaje de 3 indica que se cumplen en forma adecuada, el puntaje de 4 indica que se cumplen en forma excelente y el puntaje de 5 indica que se cumplen en forma sobresaliente.							
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas			Valoración de los servidores públicos (1-5)		
					Superior	Por	Satisfacción
					0-5	0-5	0-5
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad; las funciones que le son asignadas. Assume responsabilidad por sus resultados Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad buscando las medidas necesarias para minimizar los riesgos Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenten					0,0
		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 Considera las necesidades de los usuarios al diseñar productos 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 responder a sus mismas Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros					0,0
		Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0
3	Transparencia	Proporciona información veraz, oportuna y basada en hechos 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					0,0
		Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas Alinea los intereses de la organización a sus propias necesidades Apoya la organización en situaciones difíciles Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones					0,0
		Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados Fomenta la comunicación clara, directa y concreta Construye 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					0,0
		Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0
6	Planificación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto Estipula objetivos claros y coherentes, estructurados y coherentes con las metas organizacionales Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y realistas Busca soluciones a los problemas Distribuye el tiempo con eficiencia Establece planes alternativos de acción					0,0
		Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad y eficiencia alternativas, las mejores a realizar Evalúa cambios, riesgos y consecuencias en sus actividades, con las herramientas que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su solución Define bien el problema Define las situaciones de alta complejidad o incertidumbre					0,0
		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 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 recursos de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad Establece espacios seguros de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar habilitando el bajo desempeño Tiene en cuenta las opiniones de sus colaboradores Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto					0,0
		Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional 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					0,0
		Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0
VALORACIÓN FINAL					0,0	0%	
Firma del Gerente Público					Firma Superior Jerárquico		

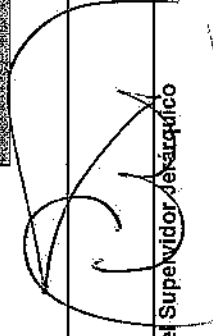
		PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02
		FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO		Norman Julio Muñoz Muñoz		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		Superintendente Nacional de Salud	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		Guillermo Cadena Ronderos		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		Jefe Oficina Tecnologías de la Información	
FECHA		10/01/2017		VIGENCIA		DESDE 01/01/2017 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.							
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		Valoración de los servidores públicos [1-5]			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	5	5,0
		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
		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	

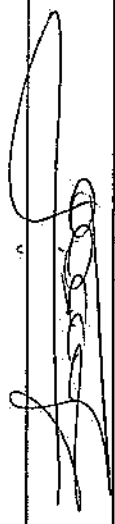
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Delega de manera efectiva sabiendo cuándo intervenir y cuándo no hacerlo.	5	5	5	5,0	
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5		
		Establece espacios regulares de retroalimentación 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		30	10		
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		30	10		
 Firma del Gerente Público  Firma Superior Jefe de Archivo							
VALORACIÓN FINAL			5,0	5,0	100%		

 Supersalud	PROCESO FORMATO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT03
		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN				
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	Norman Julio Muñoz Muñoz	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO			Superintendente Nacional de Salud	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	Guillermo Cadena Ronderos	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO			Jefe Oficina Tecnologías de la Información	
FECHA	10/01/2017	VIGENCIA		DESDE	HASTA	25/10/2017

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 PUBLICOS	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS
100%	20%	20%

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


Firma del Supervisor Jerárquico


Firma del Gerente Público.

CUMPLIMIENTO FINAL

98%