Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDTF0
	FORMATO	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES		VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	LUIS FERNANDO CRUZ ARALES	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARIA FERNANDA DE LA OSSA ARCHILA	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	SUPERINTENDENTE DELEGADO	DEPENDENCIA EN LA CUAL SE DESEMPEÑA EL GERENTE PÚBLICO	SUPERINTENDENCIA DELEGADA DE PROCESOS ADMINISTRATIVOS
FECHA	3/08/2018	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	01/01/2018	HASTA 3/08/2018	CONCERTACIÓN	X	SEGUIMIENTO: X	EVALUACIÓN: X

Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha de inicio dd/mm/aaaa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento del indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidades de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento del indicador 2º Semestre	% Cumplimiento a la	Resultado	Evidencias: Descripción	Evidencias: Ubicación
1	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control	Proferir actuaciones realizadas en la etapa de apertura mediante el análisis de la documentación allegada	Proferir el porcentaje de actuaciones en la etapa de apertura mediante el análisis de la documentación allegada	1/01/2018-3/08/2018		25%	50%	45%		50%	50%	95%	24%	Resoluciones de Apertura de investigación	Archivo Superintendencia Delegada de Procesos Administrativos
2		Proferir resoluciones de pruebas y alegatos en el desarrollo del procedimiento administrativo	Proferir el porcentaje de resoluciones de Pruebas y Alegatos en el desarrollo del procedimiento administrativo	1/01/2018-3/08/2018		25%	50%	45%		50%	50%	95%	24%	Resoluciones de Pruebas y Alegatos	Archivo Superintendencia Delegada de Procesos Administrativos
3		Proferir resoluciones decisorias mediante el análisis jurídico de los descargos, las pruebas y los alegatos	Proferir el porcentaje de resoluciones decisorias mediante el análisis jurídico de los descargos, las pruebas y los alegatos	1/07/2018-3/08/2018		25%	50%	45%		50%	50%	95%	24%	Resoluciones decisorias	Archivo Superintendencia Delegada de Procesos Administrativos
4		Resolver los recursos y revocatorias directas presentados en los procesos administrativos	Proferir el porcentaje de resoluciones decisorias mediante el análisis jurídico de los descargos, las pruebas y los alegatos	1/01/2018-3/08/2018		25%	50%	45%		50%	50%	95%	24%	Resoluciones que resuelven recursos de reposición y revocatorias	Archivo Superintendencia Delegada de Procesos Administrativos
5												0%	0%		

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

95%

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACION 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	
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	03/06/2018

Criterio de calificación

Es constante en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es constante en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede ejercer.	4
Su comportamiento es 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] Superior 40%	Par 20%	Subalterno 20%	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
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	5			
	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		2,9	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	
		Antepone 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			
		Establece planes alternativos de acción.	4	4	4			
	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	
		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		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 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 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	A/D/V/I	4,7	95%

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

Supersalud	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 JERARQUICO	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 CUMPIMIENTO 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 PÚBLICOS	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 Publico.

Supersalud	PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO	[illegible]
	FORMATO		CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES				VERSIÓN	1
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	JOSÉ OSVALDO BONILLA [illegible]	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	[illegible]	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	[illegible]	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTOR	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA EL GERENTE PÚBLICO: [illegible]
FECHA	FEBRERO 25 DE 2019	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE [illegible]	HASTA [illegible]	CONCERTACIÓN	FEBRERO 25 DE 2019	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN [illegible]

Concertación

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin (dd/mm/aaaa)	Actividades	Peso ponderado	Avance: % cumplimiento programado a 1er semestre	% Cumplimiento del indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento del indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias: Descripción	Evidencias: Ubicación
1	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico rector del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control	Gestionar la ejecución del plan anual de gestión [illegible] por la Superintendencia Delegada [illegible], en lo referente a la Dirección de Inspección y Vigilancia para Entidades del Orden Territorial	Porcentaje de visitas y/o auditorías realizadas. Número de auditorías y visitas realizadas a los sujetos vigilados en el periodo / Número de auditorías y visitas programadas para el periodo	[illegible]		40%	100%	100%				100%	40%	Reportes mensuales de seguimiento del Plan Anual de Gestión, informes de visitas y auditorías	[illegible]
2	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Realizar la caracterización de las Entidades Territoriales Departamentales y Distritales en las competencias de Aseguramiento, Flujo de Recursos, Prestación de Servicios y Salud Pública	Porcentaje de entidades territoriales caracterizadas. Número total de entidades caracterizadas / Número total de Entidades Territoriales	[illegible]		[illegible]	100%	100%				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
3	Fortalecer la función de inspección, vigilancia y control [illegible]	Realizar mesas técnicas con las entidades territoriales para el seguimiento de [illegible]	Porcentaje de mesas técnicas realizadas. Número de mesas técnicas realizadas en el periodo / Número de mesas técnicas programadas para el periodo	[illegible]		[illegible]	100%	100%				100%	[illegible]	[illegible]	[illegible]
4												0%	0%		
5												0%	0%		

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

93%

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDFT02
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	JOSE OSWALDO BONILLA RINCÓN	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	NDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN INSTI
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	NIDIA ZORAYA CACERES 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, 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] Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
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.	4	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.	5	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	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 o 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			
		Tiene 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		5,0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5			
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5			
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			

VALORACIÓN FINAL	#¡DIV/0!	5,0	100%

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

Supersalud	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 INSTITUCIONAL E	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	NIDIA ZORAYA CACERES MORENO		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTOR	
FECHA	FEBRERO 20 DE 2018	VIGENCIA	DESDE	12/02/2018	HASTA	30/06/2018

PORCENTAJE DE CUMPIMIENTO 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%

CUMPLIMIENTO FINAL	99%

Firma del Supervidor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

Supersalud	PROCESO			EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO	
	FORMATO			CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES				VERSIÓN	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	ADOLFO LEÓN VARELA SÁNCHEZ	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO Y LA PAR	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	PAOLA ANDREA PÉREZ BANGUERA	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTORA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA EL GERENTE PÚBLICO	
FECHA	20 DE FEBRERO DE 2018	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	ENERO 2017	HASTA	31/12/2017	CONCERTACIÓN	SECRETARIO	

Concertación

Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin. Aaaa/mm/dd	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento del indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento del indicador 2º Semestre	% Cumplimiento año	Resultado
1	Promover y fortalecer la participación ciudadana para la defensa de los derechos de los usuarios del sector salud	Desarrollar capacitaciones, escenarios de diálogo y/o mesas de trabajo en el Sistema General de Seguridad Social en Salud SGSSS	Suma de la ejecución de capacitaciones, escenarios de diálogo y mesas de trabajo en el Sistema General de Seguridad Social en Salud ejecutadas / Número acumulado de capacitaciones, escenarios de diálogo y mesas de trabajo en el Sistema General de Seguridad Social en Salud programadas en el periodo	Del 01/01/2017 al 31/12/2017	Crear cronograma de capacitaciones, escenarios de diálogo y mesas de trabajo Realizar convocatoria y organizar eventos logísticos Levantar acta de la capacitaciones, escenarios de diálogo y mesas de trabajo	30%	10%		Se ejecutaron de acuerdo al cronograma aprobado por la alta dirección y la meta fijada por el Proyecto de Inversión 2017	10%	97%	97%	29%
2	Promover y fortalecer la participación ciudadana para la defensa de los derechos de los usuarios del sector salud	Realizar eventos con técnicas de expresión oral	Número acumulado de eventos con la aplicación de técnicas de expresión oral ejecutados en el periodo / Número acumulado de eventos con la aplicación de técnicas de expresión oral programados en el periodo	Del 01/01/2017 al 31/12/2017	Crear el programa de eventos Adelantar trámite contractual para contratación de operador logístico Seleccionar los participantes a eventos Realizar eventos académicos	20%	20%		Se ejecutaron de acuerdo al cronograma aprobado por la alta dirección y la meta fijada por el Proyecto de Inversión 2017	20%	95%	95%	19%
3	Promover y fortalecer la participación ciudadana para la defensa de los derechos de los usuarios del sector salud	Realizar seguimiento al funcionamiento de los COPACOS en las 32 capitales departamentales	Número de hitos y productos entregados en los plazos definidos en el Cronograma / Número Total de hitos y productos programados para el periodo	Del 01/01/2017 al 31/12/2017	Requerimientos de información Informe de avances Evaluación información Informe final	20%	10%		Se desplegaron las acciones fijadas en el cronograma a través del grupo Inspección y Vigilancia de la Participación Ciudadana	10%	100%	100%	20%
4	Promover y fortalecer la participación ciudadana para la defensa de los derechos de los usuarios del sector salud	Formular e implementar estrategia de participación ciudadana dirigida a la población infantil en el marco del posible posconflicto	Número de hitos y productos entregados en los plazos definidos en el Cronograma / Número Total de hitos y productos programados para el periodo	Del 01/01/2017 al 31/12/2017	Acercamiento con entidades del Estado que tengan programas y proyectos Identificación de grupo de trabajo Capacitaciones Construcción de cartilla	30%	10%		Se llevó a cabo la estrategia conforme al cronograma.	10%	99%	99%	29%
5												0%	5%

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

1. Participación en el diseño de la metodología de rendición de cuentas
2. Aplicación de piezas lúdicas a población infantil
3.
4.

5%

100%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDFT03
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	ADOLFO LEON VARELA SÁNCHEZ	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	SUPERINTENDENTE DELAGADO 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 CUMPIMIENTO 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
92%	20%	18%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	5%
SUMA DE LOS TOTALES	103%

Firma del Supervidor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

Supersalud	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 P...	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	PAOLA ANDREA PÉREZ BANGUERA	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTORA DE PARTICIPACION CIUDADANA	
FECHA	20 DE FEBRERO DE 2018	VIGENCIA	DESDE 01/01/2017	HASTA	31/12/2017

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

	Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5) Superior 50%	Par 20%	Subalterno 30%	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignados.	5	5	5	4,0	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		2,4	1,0	1,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	4	5	4,0	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.	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		2,5	0,9	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 todos sus actuaciones	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,4	1,0	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	4	4	5	4,5	4,5	
		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	4,5	4,5	
		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	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 interviene 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		2,4	0,9	1,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente 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		2,5	0,9	1,0			
		VALORACIÓN FINAL				4,1	4,6	92%

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDF701
	FORMATO	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	LUIS FERNANDO CRUZ ARAÚJO	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	ANGELA CECILIA MOLINA SANCHEZ	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	JEFE DE OFICINA	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL GERENTE PÚBLICO	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
FECHA	28/02/2018	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	01/01/2018	HASTA	31/12/2018	CONCERTACIÓN	x	SEGUIMIENTO / EVALUACIÓN

Concertación

N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aaaa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er Semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias: Descripción	Evidencias: Ubicación
1	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Apoyar al Superintendente Nacional de Salud para preservar el orden interno de la entidad, bajo la observancia de los deberes y prohibiciones de sus funcionarios, determinando el procedimiento y la actividad correspondiente, para adelantar el ejercicio de la acción disciplinaria que culminará con decisión de fondo	Número de Novedades, Quejas, e Informes Disciplinarios, Tramitados Dentro de Periodo / Número de Novedades Disciplinarias, Recibidos Dentro de Periodo	01-01-2018 a 31-12-2018	Revisar los asuntos recibidos por la Oficina de Control Disciplinario Interno y realizar el respectivo reparto oportunamente. Tramitar las novedades, quejas e informes de servidor público allegadas a la oficina dentro de los términos legales. Realizar actividades de seguimiento y control a los funcionarios de la Oficina de Control Disciplinario Interno, respecto del trámite e impulso de los procesos a cargo	40%	20%				20%				
2	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Coordinar políticas, planes y programas de prevención y orientación que minimicen la ocurrencia de conductas disciplinables.	Número de acciones preventivas disciplinarias ejecutadas en el periodo. / Número de acciones preventivas disciplinarias programadas en el periodo	01-01-2018 a 31-12-2018	Realizar Exhortaciones a las diferentes Delegadas y Oficinas, a fin de advertir y prevenir la ocurrencia de faltas disciplinarias. Realizar actividades de carácter preventivo a nivel institucional. La sanción disciplinaria, tiene función preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública.	30%	15%				15%				
3	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Responder y/o tramitar las PQRD.	Número de Novedades Derechos de Peticiones Tramitados Dentro de Periodo / Derechos de Peticiones Recibidos Dentro de Periodo.	01-01-2018 a 31-12-2018	Revisar las PQRD recibidas por la Oficina de Control Disciplinario Interno y realizar el respectivo reparto oportunamente. Tramitar las PQRD allegadas a la oficina dentro de los términos legales. Realizar actividades de seguimiento y control a los funcionarios de la Oficina de Control Disciplinario Interno, respecto del trámite de PQRD asignados.	30%	15%				15%				
Total						100%									

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

1.
2.
3.

Firma del Superior Jerárquico

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	LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO			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

ESCALA DE VALORACIÓN

Es consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los ámbitos donde se desenvuelve. Puede alinear.	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] Superior 65%	Par 20%	Subalterno 20%	Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
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

Supersalud	PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO	CDFT01
	FORMATO		CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES				VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	JOSÉ OSVALDO BONILLA RINCÓN	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL (	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	JULIO ALFONSO PEÑUELA SALDAÑA	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTOR	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL GERENTE PÚBLICO: DIRECCIÓN DE I. V. PARA LAS ENTIDADES DEL ORDEN NACIONAL
FECHA	ENERO 25 DE 2018	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE: 25/01/2018	HASTA: 30/06/2018	CONCERTACIÓN: ENERO 25 DE 2018	SEGUIMIENTO:	EVALUACIÓN: JULIO 31 DE 2018	

Concertación | **Seguimiento** | **Evaluación**

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio/fin (dd/mm/aaaa)	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias: Descripción	Evidencias: Ubicación
1	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control.	Gestionar la ejecución del plan anual de gestión fijado por la Superintendencia Delegada Institucional, en lo referente a la Dirección de Inspección y Vigilancia para Entidades del Orden Nacional	Número de auditorías y visitas realizadas a los sujetos vigilados en el periodo / Número de auditorías y visitas programadas para el periodo	25-01-2018 / 30-06-18		30%	100%	100%		100%		100%	30%	Reportes mensuales de cumplimiento del Plan Anual de Gestión	Oficina de Planeación
2	Fortalecer a través de mecanismos de IVC la oportunidad en la generación y flujo de los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud y los regímenes especiales y excepcionales.	Gestionar, tramitar y hacer seguimiento a los procesos de reintegro de recursos que traslade la ADRES o quien haga sus veces a la Superintendencia Nacional de Salud.	Número de solicitudes de restitución de recursos con informe de análisis técnico / Número solicitudes de restitución de recursos recibidos para analizar en el periodo	25-01-2018 / 30-06-18		40%	40%	85%		100%		95%	38%		
3	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Realizar actividades de inspección y vigilancia integral sobre el cumplimiento de las normas que regulan el SGSSS, de conformidad con las competencias de la Dirección de Inspección y Vigilancia para Entidades del Orden Nacional	Número de auditorías y visitas realizadas a los sujetos vigilados en el periodo / Número de auditorías y visitas programadas para el periodo	25-01-2018 / 30-06-18		30%	100%	85%		100%		95%	29%		
4												0%	0%		
5												0%	0%		

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

97%

Firma del Supervidor Jerárquico

Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDFT02
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	JOSÉ OSWALDO BONILLA RINCÓN	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO				INDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN INSTI	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	JULIO ALFONSO PEÑUELA SALDAÑA	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO				DIRECTOR	
FECHA	ENERO 25 DE 2016	VIGENCIA	DESDE	25/01/2016	HASTA	30/06/2016	

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 alianzar.	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) Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
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.	4	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.	5	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	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 consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5		5,0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5			
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5			
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			

VALORACIÓN FINAL	#DIV/0!	5,0	100%

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

Supersalud	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 JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL €	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	JULIO ALFONSO PEÑUELA SALDAÑA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTOR	
FECHA	ENERO 25 DE 2018	VIGENCIA	DESDE	25/01/2018	HASTA	30/06/2018

PORCENTAJE DE CUMPIMIENTO 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 Supervidor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

Supersalud	PROCESO			EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO		EDFT01	
	FORMATO			CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES				VERSIÓN		7	
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	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL GERENTE PÚBLICO	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	
FECHA	03/08/2018	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	01/01/2018	HASTA	03/08/2018	CONCERTACIÓN	01/01/2018	SEGUIMIENTO	X	EVALUACIÓN

Concertación

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aaaa	Actividades	Peso ponderado	Avance: % cumplimiento programado a 1er. semestre	Avance: % cumplimiento de indicador 1er Semestre	Avance: Observaciones del avance y oportunidad de mejora	Avance: % cumplimiento programado a 2° semestre	Avance: % Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias: Descripción	Evidencias: Ubicación
1	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Apoyar al Superintendente Nacional de Salud para preservar el orden interno de la entidad, bajo la observancia de los deberes y atribuciones de sus funcionarios, determinando el procedimiento y/o actividad correspondiente para adelantar el impulso de la acción disciplinaria que culminará con decisión de fondo	Número de Novedades, Quejas, e Informes Disciplinarios Tramitados Dentro de Periodo / Número de Novedades Disciplinarias Recibidos Dentro de Periodo	01-01-2018 al 31-12-2018	Revisar los asuntos recibidos por la Oficina de Control Disciplinario Interno y realizar el respectivo reparto oportunamente Tramitar las novedades, quejas e informes del servidor público allegados a la oficina dentro de los términos legales Realizar actividades de seguimiento y control a los funcionarios de la Oficina de Control Disciplinario Interno respecto del trámite e impulso de los procesos a cargo	40%	20%	20%		20%	20%	40%	39%		
2	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Coordinar políticas, planes y programas de prevención y orientación que minimicen la ocurrencia de conductas disciplinables	Número de acciones preventivas disciplinarias ejecutadas en el periodo / Número de acciones preventivas disciplinarias programadas en el periodo	01-01-2018 al 31-12-2018	Realizar Exhortaciones a los diferentes Delegados y Oficinas, a fin de advertir y prevenir la ocurrencia de faltas disciplinarias Realizar actividades de carácter preventivo a nivel institucional La sanción disciplinaria tiene función preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la función pública	30%	15%	15%		15%	15%	30%	27%		
3	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Responder y/o trasladar las PQRD	Número de Novedades Derechos de Peticiones Tramitados Dentro de Periodo / Derechos de Peticiones Recibidos Dentro de Periodo	01-01-2018 al 31-12-2018	Revisar las PQRD recibidos por la Oficina de Control Disciplinario Interno y realizar el respectivo reparto oportunamente Tramitar las PQRD asignadas a la oficina dentro de los términos legales Realizar actividades de seguimiento y control a los funcionarios de la Oficina de Control Disciplinario Interno respecto del trámite de PQRD asignados	30%	15%	15%		15%	15%	30%	29%		
4															
5															

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)
1
2
3
4

95%

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDF702
	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	ANGELA CECILIA MOLINA SANCHEZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO			JEFE DE OFICINA	
FECHA	03/08/2018	VIGENCIA	DESDE	01/01/2018	HASTA	03/08/2018	

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: Superior 50%	Par 20%	Subalterno 20%	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y	5	4	4		4,9	
		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		2,8	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	4	4		4,9	
		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		4,8	
		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		4,8	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5			
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5			
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5			
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4	5	5			
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5			
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,8	1,0	1,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente 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		2,8	1,0	1,0			

VALORACION FINAL	#DIV/0!	4,8	97%

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

Supersalud	PROCESO FORMATO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE	CÓDIGO VERSIÓN	EDFT03 2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO			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 CUMPIMIENTO DE LOS	PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES
95%	80%	76%

PORCENTAJE DE	PONDERADO	RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS
97%	20%	19%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	0%

CUMPLIMIENTO FINAL	95%

Firma del Supervidor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

Supersalud	PROCESO			EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO	EDFT01
	FORMATO			CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES				VERSIÓN	2
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	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA EL GERENTE PÚBLICO	OFICINA DE METODOLOGÍAS DE SUPERVISIÓN Y ANÁLISIS DE RIESGOS
FECHA	[illegible]	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	01/01/2018	HASTA	[illegible]	CONCERTACIÓN X	SEGUIMIENTO X	EVALUACIÓN X

Concertación / **Seguimiento**

N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aaaa	Actividades	Peso ponderado	Avance: % cumplimiento programado a 1er Semestre	Avance: % cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Avance: Observaciones del avance y oportunidad de mejora	Avance: % cumplimiento programado a 2° semestre	Avance: % Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias: Descripción	Evidencias: Ubicación
1	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control	Apoyar a la Superintendencia Nacional de Salud en la implementación del SGR para los vigilados	Número de instrumentos y metodologías elaborados	[illegible]	Lineamientos de gobierno organizacional para EPS Metodología de Supervisión de riesgo en Salud y Actuarial para EPS Metodología de Supervisión de riesgo de Liquidez para EPS y ADRES Metodología de Supervisión de riesgo de Crédito para EPS y ADRES Metodología de Supervisión de riesgo de Mercado para EPS y ADRES	40%	70%	70%		30%	30%	100%	40%		
2	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control	Liderar estudios del sector salud que permitan ajustar y elaborar metodologías de supervisión	Número de estudios del sector salud realizados	01/01/2018 - 31/12/2018	Informe de situación del sector Informe de cartera Informe de calidad de la información Otros estudios relevantes	30%	50%	40%		50%	50%	90%	27%		
3	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control	Apoyar el diseño de políticas de control para los vigilados de la Superintendencia Nacional de Salud	Número de actividades necesarias para el diseño de políticas de control	01/01/2018 - 31/12/2018	Elaboración diagnóstico a partir de un análisis económico sobre el estado actual del proceso sancionatorio en la Superintendencia Nacional de Salud teniendo en cuenta el motivo, comportamiento histórico y el tipo de entidad sancionada Proponer política de control a reporte de información Proponer política de medición nacional y territorial de EPS para la toma de decisiones	30%	50%	40%		50%	50%	90%	27%		
4												0%	0%		
5												0%	0%		

Concertacion para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)
1.
2.
3.
4.

94%

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDFT02
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR 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	VIGENCIA	DESDE 01/01/2018	HASTA	03/08/2018

CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

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 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) Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
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		4,8	
		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.	4	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		4,8	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5			
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5			
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5			
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4	5	5			
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5			
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	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.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	2,8	1,0	1,0			

VALORACIÓN FINAL	#¡DIV/0!	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	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	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	03/08/2018	VIGENCIA	DESDE 01/01/2018 HASTA 03/08/2018

PORCENTAJE DE CUMPIMIENTO 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 FINAL	95%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

Supersalud	PROCESO				EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO		EDFT01	
	FORMATO				CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES				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 DELEGADO PARA LA	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL GERENTE PÚBLICO		DELEGADA PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO	
FECHA	30/01/2018	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE		30/01/2018	HASTA	6/08/2019	CONCERTACIÓN	SEGUIMIENTO		EVALUACIÓN	X

Concertación						Seguimiento						Evaluación			
Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin (dd/mm/aaaa)	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de Indicador 2º Semestre			Descripción	Ubicación
1	Promover el mejoramiento de la calidad en la atención en salud	Gestionar las solicitudes de información y PQRD de los usuarios.	Porcentaje de solicitudes de información y derechos de petición respondidos dentro de los plazos de ley.	Del 30/01/2018 al 08/08/2018	Dirigir la recepción de las Peticiones, Quejas, Reclamos y Denuncias que ingresan a la Dirección de Atención al Usuario Dar lineamientos para la respectiva asignación de las PQRD al funcionario encargado según la peculiaridad [illegible] Apoyo en la supervisión del contrato correspondiente al Contact Center de la Entidad	20%	20%	20%		20%	80%	100%	20%	Acta de capacitación, espacios de diálogo o mesa de trabajo	INTRANET
2	Promover y fortalecer la participación ciudadana para la defensa de los derechos de los usuarios del sector salud.	Realizar eventos con técnicas de expresión oral	Número acumulado de eventos con la aplicación de técnicas de expresión oral realizados en el periodo / Número acumulado de eventos con la aplicación de técnicas de expresión oral programados en el periodo	Del 30/01/2018 al 08/08/2018	Crear cronograma de eventos. Adelantar trámite contractual para contratación de operador logístico. Supervisión del contrato de eventos. Realización eventos académicos.	20%	20%	25%		20%	80%	100%	20%	Contrato de operador logístico, informes supervisión, acta de eventos, registro de asistencia	Carpeta contractual, INTRANET, carpeta eventos.
3	Promover y fortalecer la participación ciudadana para la defensa de los derechos de los usuarios del sector salud.	Aplicar encuesta de satisfacción al usuario del canal telefónico y presencial (Regionales y Centros de Atención Ciudadana)	Porcentaje promedio de respuestas con calificación buena y excelente a las encuestas de satisfacción aplicadas.	Del 30/01/2018 al 08/08/2018	Direccionar el proceso de atención al usuario, especialmente del canal personalizado y telefónico de PQRD Dar lineamientos para la aplicación de encuestas de satisfacción al usuario en los canales telefónico y presencial Tomar acciones de mejora frente a los resultados del informe de Encuestas de Satisfacción	20%	20%	20%		20%	80%	100%	20%	Informe de avances	SUPERCOR
4	Promover y fortalecer la participación ciudadana para la defensa de los derechos de los usuarios del sector salud.	Formular e implementar estrategia de participación ciudadana dirigida a la población víctima de violencia sexual en el marco del conflicto armado	Número de hitos y productos entregados en los plazos definidos en el Cronograma / Número Total de hitos y productos programados para el periodo.	Del 30/01/2018 al 08/08/2018	Acercamiento con entidades del Estado que tengan atención a víctimas. Ubicación de grupo de mujeres. Capacitaciones. Conformación de veeduría.	20%	20%	20%		20%	80%	100%	20%	Registro de asistencia, acta capacitaciones.	Carpeta física, correo electrónico, intranet
5	Promover y fortalecer la participación ciudadana para la defensa de los derechos de los usuarios del sector salud.	Realizar seguimiento al funcionamiento de los COPACOS de las 32 capitales departamentales.	Número de hitos y productos entregados en los plazos definidos en el Cronograma / Número Total de hitos y productos programados para el periodo.	Del 30/01/2018 al 08/08/2018	Requerimientos de información. Informe de avances. Evaluación información. Informe final.	20%	20%	20%		20%	80%	100%	20%		

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

1. Realización de visitas de inspección no programadas
2. Aplicación de planes de mejora de los resultados de los instrumentos de medición de la calidad aplicados
3.
4.

100%

Firma del Superior Jerárquico

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	LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	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 06/08/2018

Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trascienda su entorno de posición.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede alianzas.	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] Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
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		4,7	
		Asume 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 presentan	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			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	4	5	4			
	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			
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	4	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	0,8			
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		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			
		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	0,9			
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.	5	5	5			
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5			
		Busca soluciones a los problemas.	4	4	4			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5			
		Establece planes alternativos de acción.	4	5	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	
		Efectua 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			
		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	4	5			
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9	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	5	4			
	Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	1,0			

VALORACIÓN FINAL	#¡DIV/0!	4,8	95%

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

Supersalud	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 JERARQUICO		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARIANELLA SIERRA SAA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		SUPERINTENDENTE DELAGADO PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO	
FECHA	30/01/2018	VIGENCIA	DESDE	30/01/2018	HASTA	06/08/2018

PORCENTAJE DE CUMPIMIENTO 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 Supervidor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	SEFT01
	FORMATO	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	SANDRA PATRICIA PERILLA MARTÍNEZ	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	SECRETARIO GENERAL	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA EL GERENTE PÚBLICO	SECRETARÍA GENERAL
FECHA	05/03/2018	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	05/03/2018	HASTA	31/08/2018	CONCERTACIÓN	X	SEGUIMIENTO X / EVALUACIÓN X

Concertación — **Seguimiento** — **Evaluación**

Nº	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio/fin	Actividades	Peso porcentual	Avance: % cumplimiento programado a 1er semestre	Avance: % cumplimiento de indicador 1er semestre	Avance: Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2º semestre	% Cumplimiento de indicador 2º semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias: Descripción	Evidencias: Ubicación
1	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Definir los planes, programas, proyectos en materia de servicios generales, y recursos físicos de la Superintendencia.	Cumplimiento a la programación de planes y proyectos en materia de servicios general y recursos físicos	05-03-2018 a 31-12-2018	Liderar el mejoramiento de la infraestructura de las sedes regionales de la Superintendencia. Hacer seguimiento a las intervenciones en materia de recursos físicos en la Sede Central Liderar la apropiación de la herramienta para el manejo y administración de inventarios Liderar la continuidad en la apropiación del Subsistema de gestión ambiental	20%	10%	50%	Se cumplió con las actividades planeadas	10%	50%	100%	20%	Planes, programas y proyectos elaborados y ejecutados.	Grupo de Recursos Físicos
2	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Dirigir la programación, elaboración y ejecución de los Planes de Contratación y de Adquisición de Bienes y Servicios de la entidad, de manera articulada con los instrumentos de planeación y presupuesto.	Cumplimiento del plan de contratación y adquisiciones de bienes y servicios de la entidad de acuerdo a los términos de Ley.	05-03-2018 a 31-12-2018	Liderar el oportuno trámite a los procesos contractuales requeridos por las áreas Liderar la actualización de los procedimientos de gestión contractual	20%	10%	50%	Se cumplió con las actividades planeadas	10%	50%	100%	20%	Planes de Contratación y de Adquisición de Bienes y Servicios de la entidad elaborados y ejecutados de manera articulada con los instrumentos de planeación y presupuesto.	Grupo de Contratación
3	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Dirigir la ejecución de los programas y actividades relacionadas con los asuntos financieros y contables.	Cumplimiento de programas y actividades relacionadas con asuntos financieros y contables.	05-03-2018 a 31-12-2018	Liderar la política de saneamiento contable de la Entidad Fijar estrategias que permitan optimizar el recaudo de TASA a favor de la Entidad Realizar el seguimiento a la ejecución presupuestal de la Entidad Liderar la conciliación y depuración de la cartera a favor de la Entidad	20%	10%	50%	Se cumplió con las actividades planeadas	10%	50%	100%	20%	Programas y actividades relacionadas con los asuntos financieros y contables elaborados y ejecutados	Subdirección Financiera
4	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Ejecutar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión.	Planes de capacitación, bienestar social e incentivos de la Entidad adoptados Nuevo proceso de encargos adoptado y gestión para la provisión de empleos de planta de acuerdo a los términos de Ley, adelantada Modalidad de teletrabajo en la Entidad de acuerdo con la normatividad vigente, adoptado Manual de funciones actualizado de acuerdo a la normatividad vigente y necesidades de la Entidad	05-03-2018 a 31-12-2018	Liderar el proceso de consulta, definición de nuevas estrategias de bienestar e incentivos y adopción de los Planes de Capacitación y de Bienestar e Incentivos Liderar la formulación de un nuevo proceso de encargos y la provisión de la planta de personal mediante encargos y nombramientos en provisionalidad. Liderar la firma del pacto de Teletrabajo y la adopción del procedimiento como modalidad de trabajo en la SNS Liderar la actualización del manual de funciones, requisitos y competencias de la Superintendencia.	20%	10%	45%	Se cumplió con las actividades proyectadas planeadas	10%	45%	90%	18%	Planes, programas y proyectos de Talento Humano realizados y ejecutados de conformidad con la normatividad vigente	Grupo de Talento Humano
5	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Liderar las políticas, planes, programas y demás acciones relacionadas con la gestión documental de la Superintendencia.	Transferencias y traslados documentales adelantados Política de gestión documental actualizada	05-03-2018 a 31-12-2018	Liderar las transferencias y traslados documentales del archivo de gestión al archivo central de la Entidad Liderar la consolidación de los instrumentos archivísticos de la Entidad Liderar la capacitación en gestión documental en las regionales.	20%	10%	45%	Se cumplió con las actividades planeadas	10%	45%	90%	18%	Políticas y Planes de Gestión Documental ejecutados de conformidad con la normatividad legal vigente	Grupo de Gestión Documental
Total						100%							96%		

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

1. Optimización del uso de los recursos de gastos generales en un 20% con relación al año 2016
2. Depuración de la cartera a favor de la Superintendencia en un 20% adicional respecto a la vigencia 2016
3. Incremento en un 20% con relación al 2016 las transferencias y traslados documentales

98%

X

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDF102
	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	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 Valoración

Es consistente en su comportamiento, de ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede 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] Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
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 propuestos 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.	4	4	4		4,8	
		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		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		4,9	
		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		2,9	1,0	1,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	4	4	4		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.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	1,0			

VALORACIÓN FINAL	#¡DIV/0!	4,9	98%

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

Supersalud	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 JERARQUICO			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

PORCENTAJE DE CUMPIMIENTO 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 Supervidor Jerárquico

Firma del Gerente Publico

SUPERSALUD	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO	EDFT01
	FORMATO	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES				VERSIÓN	7

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	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL GERENTE PUBLICO	Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
FECHA	1/01/2018	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	01/01/2018	HASTA	30/06/2018	CONCERTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN X

Concertación

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aaaa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Avance: Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias: Descripción	Ubicación
1	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones voluntarias con el fin de proteger los derechos de los afiliados y recursos del sector salud	Adelantar visitas, realizar requerimientos a las entidades objeto de medidas especiales	No de visitas realizadas	01/01/2018-30/06/2018	Determinar el objeto de la visita a realizar a la entidad vigilada bajo medida especial. Revisar el proyecto de auto de visita a entidad vigilada bajo medida especial. Informar el auto de visita al representante o representante legal o quien haga sus veces en la entidad vigilada bajo medida especial y coordinar la ejecución de la visita. Revisar y suscribir el informe de visita a la entidad bajo medida especial. Realizar seguimiento al plan de mejoramiento presentado por la entidad vigilada en la	15%	15%	40%					15%	*Elaboración, revisión y expedición de la normatividad. *Respuesta oportuna de todos los requerimientos de los aspirantes. *Mesas de trabajo con el propósito de discutir posibles modificaciones la normatividad expedida con miras a próximas convocatorias. * Elaboración del proyecto de Resolución del Registro de Interventores, Liquidadores y Contralores (RILCO) de la Superintendencia Nacional de Salud	Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
2	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones voluntarias con el fin de proteger los derechos de los afiliados y recursos del sector salud	Realizar las tomas de posesión a aquellas entidades a las que se les ordene la intervención forzosa administrativa para administrar o para liquidar, y la intervención técnica y administrativa de las Direcciones Territoriales de Salud ordenadas por la SNS.	Número de entidades a las que se les ordenó medida especial	01/01/2018-31/12/2018	Citar a los miembros del Comité de Medidas Especiales a reunión ordinaria para evaluar la información sobre las presuntas situaciones irregulares en las que incurrido un sujeto vigilado. Notificar la resolución de designación del Agente Especial Interventor, Liquidador o Contralor. Posesionar al Agente Especial Interventor, Liquidador o Contralor. Dar inicio a la toma de posesión de la entidad sometida a una acción o medida especial, mediante la suscripción del Acta de Toma de Posesión de la entidad. Realizar el Levantamiento de la información y posteriormente realizar entrega de la entidad al Agente Especial Interventor o Liquidador.	30%	30%	50%					30%	Resoluciones de tomas de posesión a aquellas entidades, vigiladas por la Superintendencia Nacional de Salud, a las que se les ordenó la intervención forzosa administrativa para administrar o para liquidar.	Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
3	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones voluntarias con el fin de proteger los derechos de los afiliados y recursos del sector salud	Realizar seguimiento a las medidas especiales adoptadas y a la gestión de los agentes interventores, liquidadores y contralores.	Número de conceptos técnicos de seguimiento/ Número de entidades en medida especial	01/01/2018-31/12/2018	Recepcionar los planes de acción y programas de recuperación. Realizar Seguimiento a la acción o medida de intervención adoptada. Si la situación crítica o irregular, por la cual se tomó la medida especial, amerita la modificación de la acción o medida especial, se presenta al Comité de Medidas Especiales concepto técnico junto con la información requerida o allegada por los vigilados, para recomendar al Superintendente Nacional la medida más adecuada a adoptar	35%	35%	50%					35%	Con el propósito de cumplir con este compromiso: 1-Se llevaron a cabo más de 20 visitas de seguimiento a entidades que se encontraban bajo acción o medida especial. 2- Se realizó seguimiento permanente de la jurisprudencia de las altas Cortes, identificando la problemática resuelta por los jueces y los cambios jurisprudenciales relacionados con las medidas preventivas y/o intervenciones forzosas administrativas; sea para administrar o liquidar, y que fueran adoptadas por el Comité de Medidas Especiales 3- Se elaboraron y revisaron los actos administrativos y demás documentos normativos que fueron requeridos en la Delegada para las Medidas Especiales.	Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
4	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y	Responder o dar traslado a las PQRDS al SGSSS	Porcentaje de PQRDS tramitadas en el periodo (respondidas o trasladadas por competencia)	01/01/2018-31/12/2018	Recibir las PQRD y asignar a los responsables para el trámite. Revisar y responder PQRD de competencia de la Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales Seguimiento de los documentos radicados a la dependencia en SUPERCOR	20%	20%	50%					20%		Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
Total						100%	100%						100%		

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

100%	

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EOFT02
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS.	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	MARIA ISABEL CAÑON OSPINA	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		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

Valoración de Competencias

Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros. es un referente en su organización y trascienda su entorno de gestión. 5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede mejorar. 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] Superior 40%	Par 30%	Subalterno 30%	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
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		9,5	
		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 presenta	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,5	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		9,5	
		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		3,5	3,0	3,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5		10,0	
		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		10,0	
		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	3,0	3,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados.	5	5	5		10,0	
		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		10,0	
		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	3,0	3,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5		10,0	
		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		10,0	
		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	3,0	3,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5		10,0	
		Está al día en los acontecimientos clayes 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	9,9	100%

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

Supersalud	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	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 CUMPIMIENTO 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 Supervidor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDFT01
	FORMATO	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	Superintendente Nacional de Salud	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARÍA ISABEL CAÑÓN OSPINA	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	Superintendente Delegado para las Medidas Especiales	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL GERENTE PÚBLICO	Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
FECHA	3/08/2018	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	03/03/2018	HASTA 30/06/2018	CONCERTACIÓN		SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN X

Concertación

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aaaa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias: Descripción	Evidencias: Ubicación
1	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones voluntarias con el fin de proteger los derechos de los afiliados y recursos del sector salud	Revisar y adelantar las modificaciones a que haya lugar en lo relacionado con la normatividad vigente del Registro de Agentes Interventores, liquidadores y contralores de la Superintendencia Nacional de Salud	Registro de interventores, liquidadores y contralores, implementado	03/03/2018-30/06/2018	Revisión de la Normatividad Vigente Mesas de trabajo con los directivos de la Delegada para acordar los ajustes a que haya lugar. Presentar proyecto de modificación de la norma	15%	15%	40%					15%	*Elaboración, revisión y expedición de la normatividad. *Respuesta oportuna de todos los requerimientos de los aspirantes *Mesas de trabajo con el propósito de discutir posibles modificaciones la normatividad expedida con miras a próximas convocatorias. * Elaboración del proyecto de Resolución del Registro de Interventores, Liquidadores y Contralores (RILCO) de la Superintendencia Nacional de Salud	Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
2	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones voluntarias con el fin de proteger los derechos de los afiliados y recursos del sector salud	Realizar las tomas de posesión a aquellas entidades a las que se les ordene la intervención forzosa administrativa para administrar o para liquidar, y la intervención técnica y administrativa de las Direcciones Territoriales de Salud ordenados por la SNS.	Número de entidades a las que se les ordenó medida especial	03/08/2018-31/12/2018	Citar a los miembros del Comité de Medidas Especiales a reunión ordinaria para evaluar la información sobre las presuntas situaciones irregulares en las que incurrido un sujeto vigilado. Notificar la resolución de designación del Agente Especial Interventor, Liquidador o Contralor. Posesionar al Agente Especial Interventor, Liquidador o Contralor. Dar inicio a la toma de posesión de la entidad sometida a una acción o medida especial, mediante la suscripción del Acta de Toma de Posesión de la entidad. Realizar el levantamiento de la información y posteriormente realizar entrega de la entidad al Agente Especial Interventor o Liquidador	30%	30%	50%					30%	Resoluciones de tomas de posesión a aquellas entidades, vigiladas por la Superintendencia Nacional de Salud, a las que se les ordenó la intervención forzosa administrativa para administrar o para liquidar.	Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
3	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones voluntarias con el fin de proteger los derechos de los afiliados y recursos del sector salud	Realizar seguimiento a las medidas especiales adoptadas y a la gestión de los agentes interventores, liquidadores y contralores.	Número de conceptos técnicos de seguimiento/ Número de entidades en medida especial	03/08/2018-31/12/2018	Recepcionar los planes de acción y programas de recuperación. Realizar Seguimiento a la acción o medida de intervención adoptada. Si la situación crítica o irregular, por la cual se tomó la medida especial, amerita la modificación de la acción o medida especial, se presenta al Comité de Medidas Especiales concepto técnico junto con la información requerida o allegada por los vigilados, para recomendar al Superintendente Nacional la medida más adecuada a adoptar	25%	25%	50%					25%	Con el propósito de cumplir con este compromiso: 1-Se llevaron a cabo mas de 20 visitas de seguimiento a entidades que se encontraban bajo acción o medida especial. 2- Se realizó seguimiento permanente de la jurisprudencia de las altas Cortes, identificando la problemática resuelta por los jueces y los cambios jurisprudenciales relacionados con las medidas preventivas y/o intervenciones forzosas administrativas, sea para administrar o liquidar, y que fueran adoptadas por el Comité de Medidas Especiales 3- Se elaboraron y revisaron los actos administrativos y demás documentos normativos que fueron requeridos en la Delegada para las Medidas Especiales.	Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
4	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y	Evaluar las solicitudes de promoción de acuerdos de restructuración y realizar el respectivo seguimiento a los planes presentados	Porcentaje de solicitudes evaluadas de Acuerdos de Reestructuración de Pasivos con respecto de las solicitudes presentadas:	03/08/2018-31/12/2018	Recepcionar la comunicación remitida por el vigilado o por una parte interesada Evaluar el cumplimiento de los requisitos para la aprobación del ARP Proyectar comunicación al vigilado o al solicitante:	10%	10%	50%					10%	Durante el primer semestre de la vigencia 2018 la Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales no recibió solicitudes de aprobación de celebración de acuerdos de reestructuración de pasivo. En el marco de la mejora del proceso, se establecieron algunos ajustes del proceso. ACUERDOS DE REESTRUCTURACIÓN DE PASIVOS (ARP), así como los formatos del proceso abarcando las etapas de solicitud, promoción, negociación y celebración.	
5	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y	Responder o dar traslado a las PQRDS al SGSSS	Porcentaje de PQRDS tramitadas en el periodo (respondidas o trasladados por competencia)	08/03/2018-31/12/2018	Recibir las PQRD y asignar a los responsables para el trámite Revisar y responder PQRD de competencia de la Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales Seguimiento de los documentos radicados a la dependencia en SUPERCOR	20%	20%	50%					20%		Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
Total						100%	100%						100%		

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

100%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público

PROCESO	EVALUACION DE DESEMPEÑO	CODIGO	EDFT01
FORMATO	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	Superintendente Nacional de Salud	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARIA ISABEL CAÑON OSPINA	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	Superintendente Delegado para las Medidas Especiales	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA EL GERENTE PUBLICO	Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
FECHA	8/03/2018	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	03/08/2018	HASTA	31/12/2018	CONCERTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN X

Concertación							Avance							Evidencias	
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aaaa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación
1	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y	Revisar y actualizar las modificaciones a que haya lugar en lo relacionado con la normatividad vigente del Registro de Agentes Interventores, liquidadores y contralores de la Superintendencia Nacional de	Registro de interventores, liquidadores y contralores	03/03/2018-30/06/2018	Revisión de la Normatividad Vigente Mesas de trabajo con los directivos de la Delegada para acordar los ajustes a que haya lugar. Presentar proyecto de modificación de la norma	15%	40%	40%		60%	60%	100%	15%		Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
2	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones voluntarias con el fin de proteger los derechos de los afiliados y recursos del sector salud	Realizar las tomas de posesión a aquellas entidades a las que se les ordene la intervención forzosa administrativa para administrar o para liquidar, y la intervención técnica y administrativa de las Direcciones Territoriales de Salud ordenados por la SNS.	Número de entidades a las que se les ordenó medida especial	03/08/2018-31/12/2018	Citar a los miembros del Comité de Medidas Especiales a reunión ordinaria para evaluar la información sobre las presuntas situaciones irregulares en las que incurrido un sujeto vigilado. Notificar la resolución de designación del Agente Especial Interventor, Liquidador o Contralor. Posesionar al Agente Especial Interventor, Liquidador o Contralor. Dar inicio a la toma de posesión de la entidad sometida a una acción o medida especial, mediante la suscripción del Acta de Toma de Posesión de la entidad. Realizar el Levantamiento de la información y posteriormente realizar entrega de la entidad al Agente Especial Interventor o Liquidador.	30%	50%	50%		50%	50%	100%	30%		Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
3	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones voluntarias con el fin de proteger los derechos de los afiliados y recursos del sector salud	Realizar seguimiento a las medidas especiales adoptadas y a la gestión de los agentes interventores, liquidadores y contralores.	Número de conceptos técnicos de seguimiento/ Número de entidades en medida especial	03/08/2018-31/12/2018	Recepcionar los planes de acción y programas de recuperación. Realizar Seguimiento a la acción o medida de intervención adoptada. Si la situación crítica o irregular, por la cual se tomó la medida especial, amerita la modificación de la acción o medida especial, se presenta al Comité de Medidas Especiales concepto técnico junto con la información requerida o allegada por los vigilados, para recomendar al Superintendente Nacional la medida más adecuada a adoptar	25%	50%	50%		50%	50%	100%	25%		Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
4	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones	Evaluar las solicitudes de promoción de acuerdos de restructuración y realizar el respectivo seguimiento a los planes presentados	Porcentaje de solicitudes evaluadas de Acuerdos de Reestructuración de Pasivos con respecto de las solicitudes presentadas.	03/08/2018-31/12/2018	Recepcionar la comunicación remitida por el vigilado o por una parte interesada Evaluar el cumplimiento de los requisitos para la aprobación del ARP Proyectar comunicación al vigilado o al solicitante.	10%	50%	50%		50%	50%	100%	10%		Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
5	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y	Responder o dar traslado a las PQRDS al SGSSS	Porcentaje de PQRDS tramitadas en el periodo (respondidas o trasladadas por competencia)	08/03/2018-31/12/2018	Recibir las PQRD y asignar a los responsables para el trámite Revisar y responder PQRD de competencia de la Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales Seguimiento de los documentos radicados a la dependencia en SUPERCOR	20%	50%	50%		50%	42%	92%	20%		Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
Total						100%							100%		

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales) 100%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EOF102
	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	MARIA ISABEL CAÑON OSPINA	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	Superintendente Delegado para las Medidas Especiales
FECHA	03/08/2018	VIGENCIA DESDE 09/03/2018	HASTA 30/06/2018

Escala 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 sobresalir	4
Su comportamiento es evidenciado 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 es manifiesto, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

	Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5] Superior 40%	Par 20%	Subalterno 20%	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
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		9,5	
		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 presenta	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,5	1,0	3,0			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5		9,5	
		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	3,5	3,0	3,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5		10,0	
		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	4,0	3,0	3,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5		10,0	
		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	4,0	3,0	3,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5		10,0	
		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	4,0	3,0	3,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5		10,0	
		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	4,0	3,0	3,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5		10,0	
		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	4,0	3,0	3,0			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5		10,0	
		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	6,0	3,0	3,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5		10,0	
		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	4,0	3,0	3,0			
					VALORACIÓN FINAL		9,9	100%

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

Supersalud	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 JERARQUICO			Superintendente Nacional de Salud	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARIA ISABEL CAÑON OSPINA		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO			Superintendente Delegado para las Medidas Especiales	
FECHA	03/08/2018	VIGENCIA	DESDE	08/03/2018	HASTA	30/06/2018	

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

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

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	0%

CUMPLIMIENTO FINAL	100%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

Supersalud	PROCESO		EVALUACION DE DESEMPEÑO		CODIGO	EDFT01	
	FORMATO		CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES		VERSION	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	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
DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL GERENTE PUBLICO	Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales						
FECHA	1/01/2018	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE 01/01/2018	HASTA 30/06/2018	CONCERTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN X

Nº	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aaaa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias: Descripción	Evidencias: Ubicación
1	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones voluntarias con el fin de proteger los derechos de los afiliados y recursos del sector salud	Adelantar visitas, realizar requerimientos a las entidades objeto de medidas especiales	No de visitas realizadas	01/01/2018-30/06/2018	Determinar el objeto de la visita a realizar a la entidad vigilada bajo medida especial. Revisar el proyecto de auto de visita a entidad vigilada bajo medida especial. Notificar el auto de visita al representante o representante legal o quien haga sus veces en la entidad vigilada bajo medida especial y coordinar la ejecución de la visita. Revisar y suscribir el informe de visita a la entidad bajo medida especial. Realizar seguimiento al plan de mejoramiento [illegible]	15%	15%	40%					15%	*Elaboración, revisión y expedición de la normatividad. *Respuesta oportuna de todos los requerimientos de los aspirantes. *Mesas de trabajo con el propósito de discutir posibles modificaciones la normatividad expedida con miras a proximas convocatorias. *Elaboración del proyecto de Resolución del Registro de Interventores, Liquidadores y Contralores (RILCO) de la Superintendencia Nacional de Salud	Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
2	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones voluntarias con el fin de proteger los derechos de los afiliados y recursos del sector salud	Realizar las tomas de posesión a aquellas entidades a las que se les ordene la intervención forzosa administrativa para administrar o para liquidar, y la intervención técnica y administrativa de las Direcciones Territoriales de Salud ordenados por la SNS.	Número de entidades a las que se les ordenó medida especial	01/01/2018-31/12/2018	Citar a los miembros del Comité de Medidas Especiales a reunión ordinaria para evaluar la información sobre las presuntas situaciones irregulares en las que incurrido un sujeto vigilado. Notificar la resolución de designación del Agente Especial Interventor, Liquidador o Contralor. Posesionar al Agente Especial Interventor, Liquidador o Contralor. Dar inicio a la toma de posesión de la entidad sometida a una acción o medida especial mediante la suscripción del Acta de Toma de Posesión de la entidad. Realizar el Levantamiento de la información y posteriormente realizar entrega de la entidad al Agente Especial Interventor o Liquidador.	30%	20%	50%					20%	Resoluciones de tomas de posesión a aquellas entidades, vigiladas por la Superintendencia Nacional de Salud, a las que se les ordenó la intervención forzosa administrativa para administrar o para liquidar.	Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
3	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones voluntarias con el fin de proteger los derechos de los afiliados y recursos del sector salud	Realizar seguimiento a las medidas especiales adoptadas y a la gestión de los agentes interventores, liquidadores y contralores.	Número de conceptos técnicos de seguimiento/ Número de entidades en medida especial	01/01/2018-31/12/2018	Recepcionar los planes de acción y programas de recuperación. Realizar Seguimiento a la acción o medida de intervención adoptada. Si la situación crítica o irregular, por la cual se tomó la medida especial, amerita la modificación de la acción o medida especial, se presenta al Comité de Medidas Especiales concepto técnico junto con la información requerida o allegada por los vigilados, para recomendar al Superintendente Nacional la medida más adecuada a adoptar	25%	25%	50%					25%	Con el propósito de cumplir con este compromiso: 1- Se llevaron a cabo más de 20 visitas de seguimiento a entidades que se encontraban bajo acción o medida especial. 2- Se realizó seguimiento permanente de la jurisprudencia de las altas Cortes, identificando la problemática resuelta por los jueces y los cambios jurisprudenciales relacionados con las medidas preventivas y/o intervenciones forzosas administrativas, sea para administrar o liquidar, y que fueran adoptadas por el Comité de Medidas Especiales 3- Se elaboraron y revisaron los actos administrativos y demás documentos normativos que fueron requeridos en la Delegada para las Medidas Especiales.	Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
4	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y	Evaluar las solicitudes de promoción de acuerdos de restructuración y realizar el respectivo seguimiento a los planes presentados	Porcentaje de solicitudes evaluadas de Acuerdos de Reestructuración de Pasivos con respecto de las solicitudes presentadas.	01/01/2018-31/12/2018	Recepcionar la comunicación remitida por el vigilado o por una parte interesada Evaluar el cumplimiento de los requisitos para la aprobación del ARP Proyectar comunicación al vigilado o al solicitante.	10%	10%	50%					10%	Durante el primer semestre de la vigencia 2018 la Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales no recibió solicitudes de aprobación de celebración de acuerdos de reestructuración de pasivo. En el marco de la mejora del proceso, se establecieron algunos ajustes del proceso, ACUERDOS DE REESTRUCTURACIÓN DE PASIVOS (ARP), así como los formatos del proceso abarcando las etapas de solicitud, promoción, negociación y celebración.	
5	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y	Responder o dar traslado a las PQRDS al SGSSS	Porcentaje de PQRDS tramitadas en el periodo (respondidas o trasladadas por competencia)	01/01/2018-31/12/2018	Recibir las PQRD y asignar a los responsables para el trámite Revisar y responder PQRD de competencia de la Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales Seguimiento de los documentos radicados a la dependencia en SUPERCOR	20%	20%	50%					20%		Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
Total						100%	90%						90%		

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

90%

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDFT02
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	MARÍA ISABEL CAÑÓN OSPINA		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		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

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 evidencia. Requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

	Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5] Superior	Par	Subalterno	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			40%	30%	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		9,5	
		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	3,5	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		9,5	
		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	3,5	3,0	3,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5		10,0	
		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	4,0	3,0	3,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas	5	5	5		10,0	
		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	4,0	3,0	3,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados.	5	5	5		10,0	
		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	4,0	3,0	3,0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto	5	5	5		10,0	
		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	4,0	3,0	3,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar	5	5	5		10,0	
		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	4,0	3,0	3,0			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5		10,0	
		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	4,0	3,0	3,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5		10,0	
		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	4,0	3,0	3,0			

VALORACIÓN FINAL			9,9	100%

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

Supersalud	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 CUMPIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA	PONDERADO	RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES
90%	80%	72%

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	92%

Firma del Supervidor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CODIGO	EDFT01
	FORMATO	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	MARIA ISABEL CAÑON OSPINA	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	Superintendente Nacional de Salud	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	EMILIA VARGAS ALDANA	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	Director Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL GERENTE PÚBLICO	Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
FECHA	1/01/2018	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	/01/2018	HASTA	31/12/2018	CONCERTACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN X

Concertación

Nº	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aaaa	Actividades	Peso ponderado	Avance: % cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias: Descripción	Ubicación
1	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y...	Revisar y actualizar las modificaciones a que haya lugar en lo relacionado con la normatividad vigente del Registro de Agentes Interventores, liquidadores y contralores de la Superintendencia Nacional de	Registro de interventores, liquidadores y contralores	03/03/2018-30/05/2018	Revisión de la Normatividad Vigente Mesas de trabajo con los directivos de la Delegada para acordar los ajustes a que haya lugar. Presentar proyecto de modificación de la norma	15%	40%	40%		60%	60%	100%	15%		Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
2	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones voluntarias con el fin de proteger los derechos de los afiliados y recursos del sector salud	Realizar las tomas de posesión a aquellas entidades a las que se les ordene la intervención forzosa administrativa para administrar o para liquidar, y la intervención técnica y administrativa de las Direcciones Territoriales de Salud ordenados por la SNS.	Número de entidades a las que se les ordenó medida especial	03/08/2018-31/12/2018	Citar a los miembros del Comité de Medidas Especiales a reunión ordinaria para evaluar la información sobre las presuntas situaciones irregulares en las que incurrido un sujeto vigilado. Notificar la resolución de designación del Agente Especial Interventor, Liquidador o Contralor. Posesionar al Agente Especial Interventor, Liquidador o Contralor. Dar inicio a la toma de posesión de la entidad sometida a una acción o medida especial, mediante la suscripción del Acta de Toma de Posesión de la entidad. Realizar el Levantamiento de la información y posteriormente realizar entrega de la entidad al Agente Especial Interventor o Liquidador	30%	50%	50%		50%	50%	100%	30%		Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
3	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones voluntarias con el fin de proteger los derechos de los afiliados y recursos del sector salud	Realizar seguimiento a las medidas especiales adoptadas y a la gestión de los agentes interventores, liquidadores y contralores.	Número de conceptos técnicos de seguimiento/ Número de entidades en medida especial	03/08/2018-31/12/2018	Recepcionar los planes de acción y programas de recuperación. Realizar Seguimiento a la acción o medida de intervención adoptada. Si la situación crítica o irregular, por la cual se tomo la medida especial, amerita la modificación de la acción o medida especial, se presenta al Comité de Medidas Especiales concepto técnico junto con la información requerida o allegada por los vigilados, para recomendar al Superintendente Nacional la medida más adecuada a adoptar	25%	50%	50%		50%	50%	100%	25%		Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
4	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y control a las liquidaciones...	Evaluar las solicitudes de promoción de acuerdos de restructuración y realizar el respectivo seguimiento a los planes presentados.	Porcentaje de solicitudes evaluadas de Acuerdos de Reestructuración de Pasivos con respecto de las solicitudes presentadas.	03/03/2018-31/12/2018	Recepcionar la comunicación remitida por el vigilado o por una parte interesada Evaluar el cumplimiento de los requisitos para la aprobación del ARP Proyectar comunicación al vigilado o al solicitante	10%	50%	50%		50%	50%	100%	10%		Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
5	Adelantar los procesos de intervención forzosa administrativa aplicando mecanismos de seguimiento a los agentes interventores, liquidadores y contralores y realizar inspección, vigilancia y...	Responder o dar traslado a las PQRDS al SGSSS	Porcentaje de PQRDS tramitadas en el periodo (respondidas o trasladados por competencia).	08/03/2018-31/12/2018	Recibir las PQRD y asignar a los responsables para el trámite Revisar y responder PQRD de competencia de la Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales Seguimiento de los documentos radicados a la dependencia en SUPERCOR	20%	50%	50%		50%	42%	92%	20%		Superintendencia Delegada para las Medidas Especiales
Total						100%							100%		

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

100%

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	[illegible]
	FORMATO	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	[illegible]	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	[illegible]	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO [illegible]	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA EL GERENTE PÚBLICO	[illegible] PARA LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SALUD
FECHA	[illegible]	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	[illegible]	HASTA	[illegible]	CONCERTACIÓN	FEBRERO [illegible] DE 2015	SEGUIMIENTO		EVALUACIÓN	[illegible]

Concertación

N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin compromisos	Actividades	Peso ponderación	Avance: % cumplimiento programado a 1er semestre	Avance: % cumplimiento de indicador 1er semestre	Avance: Observaciones del avance y oportunidades de mejora	Avance: % cumplimiento programado 2° semestre	Avance: % cumplimiento de indicador 2° semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias: Descripción	Evidencias: Ubicación
1	[illegible]	Gestionar la ejecución del plan anual de gestión [illegible] por la Superintendencia Delegada Institucional en lo referente a la Dirección de Asesoría y Vigilancia para los Prestadores de Servicios de Salud	Número de auditorías [illegible] realizadas a los sujetos vigilados en el periodo / Número de auditorías y visitas programadas para el periodo	[illegible]		40%	100%	50%		100%	50%	100%	40%	Reportes mensuales de cumplimiento del Plan Anual de Gestión	Oficina de Planeación
2	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]		30%	100%	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	Seguimiento periódico [illegible]	[illegible] Prestadores de Servicios de Salud
3	[illegible]	[illegible]	Número de auditorías [illegible] realizadas a los sujetos vigilados en el periodo / Número de auditorías y visitas programadas para el periodo	[illegible]		30%	100%	50%		100%	50%	100%	30%	Reportes mensuales de cumplimiento del Plan Anual de Gestión	Oficina de Planeación
4												0%	0%		
5												0%	0%		

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

99%

Firma del Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDF102
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	JOSE OSWALDO BONILLA RINCÓN		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO			[illegible]ENDENTE DELEGADO PARA LA SUPERVISION INST
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARGGY NATHALIE PINILLA CARRERO		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO			[illegible]ECIALIZADO GRADO 24 CON FUNCIONES ASIGNAD
FECHA	ENERO 25 DE 2018	VIGENCIA	DESDE	01/01/2018	HASTA	30/06/2018

Escala	
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y [illegible]	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los valores donde se desenvuelve. [illegible]	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular, [illegible] en los que se desenvuelve. [illegible]	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. [illegible]	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. [illegible]	1

#	Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5) Superior [illegible]	Par [illegible]	Subalterno [illegible]	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
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	1,5			
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	1,6			
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	1,6			
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	1,9			
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 consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional	5	5	5		5,0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5			
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5			
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			

VALORACIÓN FINAL	#¡DIV/0!	5,0	100%

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

Supersalud	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 INSTITUCIONAL
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARGGY NATHALIE PINILLA CARRERO	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO GRADO 24 CON FUNCIONES ASIGNADAS DE DIRECCIÓN

FECHA	ENERO 25 DE 2018	VIGENCIA	DESDE	01/01/2018	HASTA	30/06/2018

PORCENTAJE DE CUMPIMIENTO 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%

CUMPLIMIENTO FINAL	100%

Firma del Supervidor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDT01
	FORMATO	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	Luis Fernando Cruz Araújo	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	Superintendente Nacional de Salud	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	Quiteria Castro Pardo	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	Jefe Oficina Tecnologías de la Información	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA EL GERENTE PÚBLICO	Oficina Tecnologías de la Información
FECHA	26/01/2017	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	26/01/2017	HASTA	31/12/2017	CONCERTACIÓN	100,0%	SEGUIMIENTO 100 / EVALUACIÓN 98

Concertación							Seguimiento						Evaluación		
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin (dd/mm/aaaa)	Actividades	Peso ponderado	% Cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias: Descripción	Evidencias: Ubicación
1	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Mantener operativa y actualizada la infraestructura tecnológica	Infraestructura de comunicaciones	01/01/2017 - 30-06-2017	Adquirir, renovar y mejorar la infraestructura de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC Adquirir y/o renovar licenciamiento Actualizar y mantener el plan de contingencia tecnológico de la entidad	20%	10%	48%		10%	51%	100%	20%	INFRAESTRUCTURA Durante la vigencia 2017 se implementaron los siguientes servicios: [illegible]	[illegible]
2	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Implementar nuevos desarrollos al Sistema de Información de la Entidad	Porcentaje de actividades ejecutadas para el desarrollo de herramientas de información en el periodo	01/01/2017 - 30-06-2017	Definir nuevas soluciones Implementar nuevas Soluciones de Sistemas de Información - SI Adquirir e implementar sistemas de información de acuerdo con lo establecido en la Ley 1712/2014	24%	12%	48%		12%	44%	91%	22%	Durante la vigencia 2017 [illegible]	[illegible]
3	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Mantener operativos y actualizados los sistemas de información existentes	Nivel de disponibilidad de los Sistemas de Información existentes en la entidad	01/01/2017 - 30-06-2017	Realizar actualizaciones y mejoras a los sistemas de información existentes en la entidad	24%	12%	50%		12%	50%	100%	24%	Durante la vigencia 2017 [illegible]	[illegible]
4	Fortalecer la capacidad institucional de la [illegible]	Implementar Sistema de Seguridad de [illegible]	Porcentaje de avance de [illegible]	[illegible]	Implementar y Mantener el Gobierno y Gestión del Subsistema de Seguridad de la Información - SSI	[illegible]	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	Durante la vigencia 2017 [illegible]	[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 Ronderos		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 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	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	Dirección 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	1,0	1,0			
			VALORACIÓN FINAL			5,0	5,0	100%

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDFT03
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	Luis Fernando Cruz Araújo	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	Superintendente Nacional de Salud
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	Guillermo Cadena Ronderos	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	Jefe Oficina Tecnologias de la Informaión

FECHA	26/10/2017	VIGENCIA	DESDE	26/10/2017	HASTA	31/12/2017

PORCENTAJE DE CUMPIMIENTO 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
100%	20%	20%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	0%

CUMPLIMIENTO FINAL	98%

Firma del Supervidor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	CÓDIGO	[illegible]
	FORMATO	CONCERTACIÓN [illegible] Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	VERSIÓN	[illegible]

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	[illegible]	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	[illegible]	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	[illegible]	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	[illegible]	DEPENDENCIA EN LA CUAL SE DESEMPEÑA EL GERENTE PÚBLICO	[illegible]
FECHA	[illegible]	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	[illegible]	HASTA	[illegible]	CONCERTACIÓN X	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN

Concertación

Nº	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha estimada de cumplimiento	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado 2º semestre	% cumplimiento de indicador 2º semestre	% Cumplimiento anual	Resultado	Evidencias: Descripción	Evidencias: Ubicación
1	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]			[illegible]		[illegible]	[illegible]		
2	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]			[illegible]		[illegible]	[illegible]		
3	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]			[illegible]		[illegible]	[illegible]		
4	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]			[illegible]		[illegible]	[illegible]		
5	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]			[illegible]		[illegible]	[illegible]		
Total						100%							0%		

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

0%

Firma del Supervisor Jerárquico

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	LUIS FERNANDO CRUZ ARAUJO	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	SANDRA PATRICIA PINILLA MARTINEZ	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	SECRETARIO GENERAL
FECHA	09/03/2018	VIGENCIA DESDE 09/03/2018	HASTA 31/12/2018

Escala	
Es consistente en su comportamiento, desempeño e influye en otros. Es un referente en la organización y trasciende en su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede alcanzar	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 evidencia, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar	1

No.	Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5) Superior	Par	Subalterno	Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			[illegible]	[illegible]	25%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.					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 presentan						
		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.						
		Tiene en cuenta las opiniones de sus colaboradores						
		Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto						
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
9	Conocimiento del Entorno	Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.					0,0	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.						
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.						
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.						
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			

VALORACION FINAL	#¡DIV/0!	0,0	0%

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	[illegible]
	FORMATO	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	Norman Julio Muñoz Muñoz	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	Superintendente Nacional de Salud	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	Guillermo Cáceres Romero	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	Jefe Oficina Tecnología de la Información	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESEMPEÑA DEL GERENTE PÚBLICO	Oficina Tecnología de la Información		
FECHA	16/01/2017	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	01/01/2017	HASTA	31/12/2017	CONCERTACIÓN	100,0%	SEGUIMIENTO	100	EVALUACIÓN 56

Concertación							Seguimiento						Evaluación		
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio fin (dd/mm/aaaa)	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias: Descripción	Evidencias: Ubicación
1	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Mantener operativa y actualizada la infraestructura tecnológica	Infraestructura de comunicaciones	01/01/2017 - 30-06-2017	Adquirir, Renovar y/o mejorar Infraestructura de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones-TIC Adquirir y/o renovar licenciamiento Actualizar y mantener el plan de contingencia tecnológica de la entidad	20%	10%	18%		10%	81%	100%	20%	Infraestructura: Durante la vigencia 2017 se realizaron las siguientes [illegible]	[illegible]
2	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Implementar nuevos desarrollos del Sistema de Información de la Entidad	Porcentaje de actividades ejecutadas para el desarrollo de herramientas de información en el periodo	01/01/2017 - 30-06-2017	Diseñar nuevas soluciones Implementar nuevas Soluciones de Sistemas de Información SI Adquirir e implementar sistema de información de acuerdo con lo establecido en la Ley 1797/2016	24%	17%	49%		12%	44%	31%	22%	Durante la vigencia 2017 se realizó [illegible]	[illegible]
3	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Mantener operativos y actualizados los sistemas de información Existentes	Nivel de disponibilidad de los Sistemas de Información existentes en la entidad	01/01/2017 - 30-06-2017	Realizar actualizaciones y mejoras a los sistemas de información existentes en la entidad	24%	25%	50%		12%	50%	100%	24%	Durante la vigencia 2017 [illegible]	[illegible]
4	Fortalecer la capacidad institucional de la	Implementar Sistema de Seguridad de	Porcentaje de avance del [illegible]	[illegible]	Implementar y Mantener el Sistema y Gestión del Subsistema de Seguridad de la Información - SSI	[illegible]	[illegible]	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDFT02
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	Norman Julio Múñoz Múñoz		CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO			Superintendente Nacional de Salud	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	Guillermo Cadena Ronderos		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO			Jefe Oficina Tecnologias de la Informaíón	
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.	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	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	Dirección 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	1,0	1,0			
					VALORACION FINAL	5,0	5,0	100%

Firma del Gerente Público

Firma Superior Jerárquico

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	CÓDIGO	EDFT03
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	2

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	Norman Julio Múñoz Múñoz	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	Superintendente Nacional de Salud
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	Guillermo Cadena Ronderos	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	Jefe Oficina Tecnologias de la Información

FECHA	10/01/2017	VIGENCIA	DESDE	01/01/2017	HASTA	25/10/2017

PORCENTAJE DE CUMPIMIENTO 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
100%	20%	20%

NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	0%

CUMPLIMIENTO FINAL	98%

Firma del Supervidor Jerárquico

Firma del Gerente Publico.