

**ACUERDOS DE GESTIÓN FORMALIZADOS Y EVALUADOS
VIGENCIA 2023**

No	APELLIDOS Y NOMBRES DEL GERENTE PÚBLICO	EMPLEO	VALOR	DESEMPEÑO	VIGENCIA
1	ANGEL ECHEVERRY MARIA ISABEL	SUPERINTENDENTE DELEGADO	105%	SOBRESALIENTE	2023
2	GOMEZ CONSUEGRA BEATRIZ EUGENIA	SUPERINTENDENTE DELEGADO	100%	SATISFACTORIO	2023
3	OTALVARO CIFUENTES ELKIN HERNAN	SUPERINTENDENTE DELEGADO	100%	SATISFACTORIO	2023
4	MEZA MERCADO CESAR HERNANDO	SUPERINTENDENTE DELEGADO	100%	SATISFACTORIO	2023
5	SARRUF ROMERO DIANA CECILIA	SUPERINTENDENTE DELEGADO	100%	SATISFACTORIO	2023
6	FORERO RAMIREZ CLAUDIA PATRICIA	SUBDIRECTOR TECNICO	100%	SATISFACTORIO	2023
7	RINCON GONZALEZ RODRIGO ARMANDO	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	100%	SATISFACTORIO	2023
8	POLO CASTRO ELIECER ENRIQUE	SECRETARIA GENERAL	100%	SATISFACTORIO	2023
9	LONDOÑO RUIZ GUILLERMO ANDRES	DIRECTOR DE CONTRATACIÓN	100%	SATISFACTORIO	2023
10	URQUIJO GARI BEATRIZ ELENA	JEFE DE OFICINA	100%	SATISFACTORIO	2023
11	SALAZAR ARBELAEZ HELENA MARIA	SUPERINTENDENTE DELEGADO	100%	SATISFACTORIO	2023
12	NAVARRO MARTINEZ ALEJANDRA MARCELA	DIRECTORA	100%	SATISFACTORIO	2023
13	RINCON GUERRERO CARLOS ANDRES	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	100%	SATISFACTORIO	2023
14	TRUJILLO RAMIREZ JUAN JOSE	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	100%	SATISFACTORIO	2023
15	GUAJE MIRANDA OMAR HERNAN	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	100%	SATISFACTORIO	2023
16	SANCHEZ BRAVO CLAUDIA PATRICIA	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	100%	SATISFACTORIO	2023
17	NUÑEZ BUITRAGO MONICA ANDREA	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	100%	SATISFACTORIO	2023
18	RICO SANTOS MARTHA LUCIA	DIRECTORA FINANCIERA	100%	SATISFACTORIO	2023
19	BRACHO RAMIREZ VERONICA ISABEL	DIRECTOR DE SUPERINTENDENCIA	100%	SATISFACTORIO	2023
20	GONZALEZ RAMIREZ WILMER JOSE	DIRECTOR REGIONAL	92%	SATISFACTORIO	2023
21	MORENO URRUTIA OLGA MARGOTH	DIRECTOR REGIONAL	95%	SATISFACTORIO	2023
22	RAMIREZ ZUÑIGA JESUS ANDRES	DIRECTOR REGIONAL	99%	SATISFACTORIO	2023
23	MANOTAS MERCADO BESSY MILENA	DIRECTOR REGIONAL	90%	SATISFACTORIO	2023

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			CÓDIGO	PEFT61
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	1
				FECHA	28/08/2023
Fecha de suscripción	miércoles, 7 de febrero de 2024				
Nombre del superior jerárquico	Ulahi Dan Beltran Lopez				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD				
Nombre del Gerente Público	María Isabel Angel Echaverry				
Cargo y dependencia del Gerente público	Delegada para Entidades de Aseguramiento en Salud				
Vigencia del acuerdo	Desde: Hasta:				
Motivo del diligenciamiento	Evaluación				
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	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	5,00	5,00	5,00	5,0	
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	5,00	5,00	5,0	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
3. Transparencia					
Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
4. Compromiso con la organización					
Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Anticipa las necesidades de la organización					

concreta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
6. Planeación					
Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas	5,00	5,00	5,00	5,0	
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Busca soluciones a los problemas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Distribuye el tiempo con eficiencia.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece planes alternativos de acción.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
7. Toma de decisiones					
Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5,00	5,00	5,00	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.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Decide bajo presión.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
8. Dirección y Desarrollo de personal					
Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
9. Conocimiento del entorno					
Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
Valoración final				5,0	
Firma evaluador					
Firma evaluado					



Supersalud	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEFT62
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	1
Fecha de suscripción	miércoles, 7 de febrero de 2024			
Nombre del superior jerárquico	Ulani Dan Beltan Lopez			
Cargo y dependencia del superior jerárquico	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD			
Nombre del Gerente Público	María Isabel Angel Echeverry			
Cargo y dependencia del Gerente público	Delegada para Entidades de Aseguramiento en Salud			
Vigencia del acuerdo	Desde: 01/01/2023 Hasta: 31/12/2023			
Motivo del diligenciamiento				
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	80%			
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	20%			
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	5%			
Evaluación definitiva	105%			
Firma evaluador				
Firma evaluado				

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Nombre del Evaluado	BEATRIZ EUGENIA GÓMEZ CONSUEGRA
No. de identificación	52.021.787
Cargo del evaluado	Superintendente Delegada para Prestadores de Servicios de Salud
Nombre del evaluador	ULAHÍ DAN BELTRÁN LÓPEZ
No. de identificación del evaluador	3745316
Cargo del Evaluador	Superintendente Nacional de Salud
Dependencia	Despacho Superintendente de Salud
Fecha concertación compromisos	20/07/2023
Fecha inicial periodo a evaluar	1/07/2023
Fecha final periodo evaluado	31/12/2023

Insumo para establecer los compromisos laborales	Compromisos laborales	Evidencias que sustentan los resultados de los compromisos laborales	Valor del compromiso laboral	Calificación del periodo	Calificación del compromiso	Evidencias que sustentan los resultados de los compromisos laborales ejecutados
Plan Institucional	Fortalecer la gestión y gobernanza dentro del sistema de salud, mediante acciones de inspección, vigilancia y control que fortalezcan las capacidades de los prestadores para garantizar el derecho a la salud y la protección de los recursos públicos.	Asegurar la ejecución del programa de auditoría para el segundo semestre de la vigencia 2023, a los prestadores de servicios de salud prioritarios. Realizar seguimiento al traslado oportuno de los hallazgos identificados en las auditorías a las dependencias o Entidades que corresponden con el fin de incorporar las actuaciones a que haya lugar.	30%	100	30	Asegurar la ejecución del programa de auditoría para el segundo semestre de la vigencia 2023, a los prestadores de servicios de salud prioritarios. Realizar seguimiento al traslado oportuno de los hallazgos identificados en las auditorías a las dependencias o Entidades que corresponden con el fin de incorporar las actuaciones a que haya lugar.
Plan Institucional	Fortalecer las capacidades institucionales con el fin de mejorar los resultados de las medidas especiales adoptadas para los Prestadores de Servicios de Salud.	Dirigir el seguimiento y evaluación a los Prestadores de Servicios de Salud (PSS) bajo acción o medida especial. Planificar y realizar seguimiento a la promoción de acciones de reestructuración de pasivos presentados ante la Superintendencia Nacional de Salud. Orientar los eventos de difusión y socialización a los Agentes Especiales, Interventores y Contralores respecto a las fines, acciones y cumplimiento de las medidas especiales.	30%	100	30	Dirigir el seguimiento y evaluación a los Prestadores de Servicios de Salud (PSS) bajo acción o medida especial. Planificar y realizar seguimiento a la promoción de acciones de reestructuración de pasivos presentados ante la Superintendencia Nacional de Salud. Orientar los eventos de difusión y socialización a los Agentes Especiales, Interventores y Contralores respecto a las fines, acciones y cumplimiento de las medidas especiales.
Plan Institucional	Garantizar la implementación de las políticas, objetivos, instrumentos, acciones para garantizar el derecho a la salud y protección de los recursos públicos.	Dirigir el proceso de formulación, análisis y seguimiento a los Planes de Mejoramiento de los Prestadores de Servicios de Salud. Evaluar el monitoreo y seguimiento a la gestión integral de las acciones de los Prestadores de Servicios de Salud (PSS). Ordenar la ejecución de mesas de trabajo con Prestadores de Servicios de Salud (PSS) prioritarios en lugares o casos especiales, analizando los resultados obtenidos.	25%	100	25	Dirigir el proceso de formulación, análisis y seguimiento a los Planes de Mejoramiento de los Prestadores de Servicios de Salud. Evaluar el monitoreo y seguimiento a la gestión integral de las acciones de los Prestadores de Servicios de Salud (PSS). Ordenar la ejecución de mesas de trabajo con Prestadores de Servicios de Salud (PSS) prioritarios en lugares o casos especiales, analizando los resultados obtenidos.
Plan Institucional	Aportar al fortalecimiento organizacional y optimización de procesos.	Planificar y realizar seguimiento a las asistencia técnica, capacitaciones y acompañamientos requeridos para fortalecer los procesos de reporte de información por parte de los prestadores de servicios de salud bajo criterios de calidad y oportunidad. Realizar la verificación de información financiera para liquidación adicional de pasivo a la gestión ordinaria para la contribución de los Prestadores de Servicios de Salud por omisiones o errores en el reporte por parte de estos vigilados y de conformidad con la información financiera disponible para la Superintendencia Nacional de Salud.	15%	100	15	Planificar y realizar seguimiento a las asistencia técnica, capacitaciones y acompañamientos requeridos para fortalecer los procesos de reporte de información por parte de los prestadores de servicios de salud bajo criterios de calidad y oportunidad. Realizar la verificación de información financiera para liquidación adicional de pasivo a la gestión ordinaria para la contribución de los Prestadores de Servicios de Salud por omisiones o errores en el reporte por parte de estos vigilados y de conformidad con la información financiera disponible para la Superintendencia Nacional de Salud.
Total			100%		100	

Concertación compromisos comportamentales

Tipo de competencia comportamental (Común o por nivel jerárquico)	Competencias comportamentales	Conducta asociada a la competencia comportamental	Frecuencia cumplimiento	Calificación cuantitativa (Corresponde al 10% de la calificación definitiva)	Observación
Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos	Compromiso con la organización	Cuanto con total disponibilidad y de manera permanente ante cualquier requerimiento institucional.	Nunca	10	
Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos	Trabajo en equipo	Disposición total para trabajar tanto con el equipo directivo como con el equipo de trabajo de la delegatura acting.	Siempre	10	
Competencias Comportamentales por nivel jerárquico	Nivel profesional - Gestión de procedimientos	Garantizar el cumplimiento y ejecución del programa de auditoría, a los prestadores de servicios de salud prioritarios.	Siempre	10	
Competencias Comportamentales por nivel jerárquico	Nivel profesional - Gestión de procedimientos	Realizar seguimiento y control permanente de los trámites y peticiones a cargo de esta delegatura (seguimiento SPORD)	Siempre	10	
Competencias Comportamentales por nivel jerárquico	Nivel profesional - Comunicación efectiva	Acompañar el seguimiento a las asistencia técnica, capacitaciones requeridos para fortalecer los procesos de la Delegatura para Prestadores de Servicios de Salud.	Siempre	10	
Total				50	

Consolidado de la evaluación de desempeño

Número de evaluaciones parciales realizadas en el periodo	Calificación compromisos laborales (70% de la calificación)	Calificación compromisos comportamentales (10% de la calificación definitiva)	Calificación definitiva	Nivel de cumplimiento
Total				
Fecha de notificación de la evaluación final de la vigencia:				
Plan de seguimiento:				
Fecha concertación plan de seguimiento:				
Fecha inicial Plan de seguimiento:				
Fecha final Plan de seguimiento:				
Logros:				
Observaciones:				
Recomendaciones:				
Firma evaluado:				
Firma evaluador:				

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS				CÓDIGO
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS				VERSIÓN
					FECHA
Fecha de suscripción	jueves, 8 de febrero de 2024				
Nombre del superior jerárquico	ULAHI DAN BELTRAN LOPEZ				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Nacional de Salud				
Nombre del Gerente Público	BEATRIZ EUGENIA GOMEZ CONSUEGRA				
Cargo y dependencia del Gerente público	Superintendente Delegada para Prestadores de Servicios de Salud				
Vigencia del acuerdo	Desde: 01/07/2023 Hasta: 31/12/2023				
Motivo del diligenciamiento	EVALUACIÓN				
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzarse. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	Comentarios para la
1. Orientación a resultados					
Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5,00	5,00	5,00	5,0	
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	5,00	5,00	5,0	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
3. Transparencia					
Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5,00	5,00	5,00	5,0	



GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS

CÓDI

CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

VERS

FECH

Fecha de suscripción

Jueves, 8 de febrero de 2024

Nombre del superior jerárquico

ULAH DAN BELTRAN LOPEZ

Cargo y dependencia del superior jerárquico

Superintendente Nacional de Salud

Nombre del Gerente Público

BEATRIZ EUGENIA GOMEZ CONSUEGRA

Cargo y dependencia del Gerente público

Superintendente Delegada para Prestadores de Servicios de Salud

Vigencia del acuerdo

Desde: 01/07/2023
Hasta: 31/12/2023

Motivo del diligenciamiento

Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia

80%

Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos

20%

Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos

Evaluación definitiva

100%

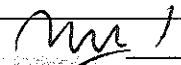
Firma evaluador

Firma evaluado

PROCESO						GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			
FORMATO						CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES			
miércoles, 7 de febrero de 2024						VERSIÓN 1			
ULAH BELTRAN LOPEZ						FECHA 28/04/20			
Calificación: 7 Jefe Técnico									
Nombre del Gerente Público						EQUIPO HERRERA OTALVARO CIEPIENTES			
Cargo y dependencia del Gerente público						SUPERINTENDENTE DELEGADO DELEGADA PARA OPERADORES LOGÍSTICOS DE TECNOLOGÍAS EN SALUD Y GESTORES FARMACÉUTICOS			
Vigencia del acuerdo						Desde: 10/1/2023 Hasta: 31/12/2023			
Monto del diligenciamiento						Evaluación 2023			
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre	Cumplimiento año	Resultada	Descripción y ubicación
1	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control.	Proponer insumos técnicos que permitan reconocer e identificar a los Operadores Logísticos de tecnologías en Salud y/o Gestores Farmacéuticos objeto de supervisión por parte de la SNS	Número de insumos técnicos propuestos relacionados con el reconocimiento e identificación de los Operadores Logísticos de Tecnologías en Salud y Gestores Farmacéuticos objeto de supervisión por parte de la SNS	20%	10%	10%	20%	20%	
2	Fortalecer la inspección, vigilancia y control del aseguramiento en salud.	Socializar al interior de la Superintendencia Nacional de Salud los insumos e instrumentos técnicos desarrollados por la Delegada para las acciones de inspección, vigilancia y control Operadores Logísticos de Tecnologías en Salud y Gestores Farmacéuticos vigilados	Número de socializaciones de los insumos técnicos diseñados por la Delegada para las acciones de inspección, vigilancia y control Operadores Logísticos de Tecnologías en Salud y Gestores Farmacéuticos vigilados	20%	10%	10%	20%	20%	
3	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control.	Realizar auditorías documentales, integrales, especiales y/o visitas a los sujetos vigilados identificados	Número de Informes realizados	20%	10%	10%	20%	20%	
4	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Realizar reconocimiento in situ de las Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo y de las Condiciones Financieras de los Operadores Logísticos de Tecnologías en Salud y Gestores Farmacéuticos vigilados	Número de Insumos Técnicos de Caracterización elaborados en los reconocimientos in situ realizados	20%	10%	10%	20%	20%	
5	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Socializar a los Gestores Farmacéuticos y/o a los Operadores Logísticos de Tecnologías en Salud, respecto a la normatividad aplicable expedida por el MSPS y/o las instituciones emisoras por la SNS	Número de actividades de socialización realizadas a los Operadores Logísticos de Tecnologías en Salud-OLTS y Gestores Farmacéuticos - GF	20%	10%	10%	20%	20%	
				Total	100%	50%	50%	100%	100%
Describir los factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos para acceder a un 5% adicional.									
Firma evaluador									Ch. L. O. S. C.
Firma evaluado									

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			CÓDIGO	PEFTS1
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	1
				FECHA	28/08/2023
Fecha de suscripción	miércoles, 7 de febrero de 2024				
Nombre del superior jerárquico	ULAHÍ BELTRÁN LÓPEZ				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD				
Nombre del Gerente Público	ELKIN HERNÁN OTÁLVARO CIFUENTES				
Cargo y dependencia del Gerente público	SUPERINTENDENTE DELEGADO DELEGADA PARA OPERADORES LOGÍSTICOS DE TECNOLOGÍAS EN SALUD Y GESTORES FARMACÉUTICOS				
Vigencia del acuerdo	Desde: 1/01/2023				
Motivo del diligenciamiento	EVALUACIÓN 2023				
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	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	5,00	5,00	5,00	5,0	
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	5,00	5,00	5,0	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
3. Transparencia					
Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5,00	5,00	5,00	5,0	

	Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
4. Compromiso con la organización						
Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Antes pone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5,00	5,00	5,00	5,0		
Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5,00	5,00	5,00	5,0		
Total	5,00	5,00	5,00	5,0		
5. Liderazgo						
Mantiene a sus colaboradores motivados	5,00	5,00	5,00	5,0		
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5,00	5,00	5,00	5,0		
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Total	5,0	5,0	5,0	5,0		
6. Planeación						
Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas	5,00	5,00	5,00	5,0		
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Busca soluciones a los problemas.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Distribuye el tiempo con eficiencia.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Establece planes alternativos de acción.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Total	5,0	5,0	5,0	5,0		
7. Toma de decisiones						
Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5,00	5,00	5,00	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.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Decide bajo presión.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Total	5,0	5,0	5,0	5,0		
8. Dirección y Desarrollo de personal						
Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0		

Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
9. Conocimiento del entorno					
Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
Valoración final				5,0	
Firma evaluador					
Firma evaluado					



Fecha de su	miércoles, 7 de febrero de 2024			
Nombre del	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEFT62
Cargo y dep	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	1
Nombre del	ULAHÍ BELTRÁN LÓPEZ			
Cargo y dep	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD			
Nombre del	ELKIN HERNÁN OTALVARO CIFUENTES			
Cargo y dep	SUPERINTENDENTE DELEGADO DELEGADA PARA OPERADORES LOGÍSTICOS DE TECNOLOGÍAS EN SALUD Y GESTORES FARM/			
Gerente público	Desde: 10/17/2023			
Vigencia del acuerdo	Hasta: 31/12/2023			
Motivo del diligenciamiento				
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	60%			
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	40%			
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	0%			
Evaluación definitiva	100%			
Firma evaluador	del 11/01/2024			
Firma evaluado				

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS		CÓDIGO	PEFT60
	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES		VERSIÓN	1
			FECHA	28/08/2023
Nombre del Evaluado	Cesar Hernando Meza Mercado			
No. de identificación	1140826081			
Cargo del Evaluado	Superintendente Delegado para Investigaciones Administrativas			
Nombre del evaluador	Ulahy Dan Beltran Lopez			
No. de identificación del evaluador	3745316			
Cargo del Evaluador	Superintendente Nacional de Salud			
Dependencia	Superintendencia Delegada para Investigaciones Administrativas			
Fecha concertación compromisos	1/01/2023			
Fecha inicial periodo a evaluar	1/01/2023			
Fecha final periodo evaluado	31/12/2023			

Insumo para establecer los compromisos laborales	Compromisos laborales	Evidencias que sustentaran los resultados de los compromisos laborales	Valor del compromiso laboral	Calificación del periodo	Calificación del compromiso	Evidencias que sustentan los resultados de los compromisos laborales ejecutados
Plan Institucional	Expedir los actos administrativos de trámite y de pruebas en el marco del procedimiento sancionatorio, bajo criterios de calidad, rigor jurídico y atendiendo a las metas y directrices del despacho del Superintendente Delegado, aspectos que serán evaluados a partir de las correcciones, devoluciones y retroalimentaciones efectuadas por el despacho.	Superargo Base de datos de la Superintendencia Delegada. Correos electrónicos	40%	100	40%	
Plan Institucional	Priorizar las decisiones frente a los ejes y temas estratégicos identificados por la Alta Dirección como relevantes al cierre de gobierno, sin perjuicio del cumplimiento de los demás trámites en gestión de las direcciones	Superargo Base de datos de la Superintendencia Delegada. Correos electrónicos	40%	100	40%	
Plan Institucional	Mantener control y registro actualizado de las investigaciones adelantadas y de las decisiones tomadas en primera instancia por la Superintendencia Delegada y elaborar los informes que se requieran	Superargo Base de datos de la Superintendencia Delegada. Correos electrónicos	20%	100	20%	
Total			100%	100	100%	

Concertación compromisos comportamentales

Tipo de competencia comportamental (Común o por nivel jerárquico)	Competencias comportamentales	Conducta asociada a la competencia comportamental	Frecuencia cumplimiento	Calificación cuantitativa (Corresponde al 10% de la calificación definitiva)	Observación
Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos	Orientación a resultados	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	Siempre	10	
Competencias comportamentales	Trabajo en equipo	Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir	Siempre	10	

Total				
Fecha de notificación de la evaluación final de la vigencia.	8 de febrero de 2024.			
Plan de seguimiento				
Fecha concertación plan de seguimiento				
Fecha inicial Plan de seguimiento				
Fecha final Plan de seguimiento				
Logros				
Debilidades				
Recomendaciones				
Firma evaluado				
Firma evaluador				

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			CÓDIGO	PEFT61
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	1
				FECHA	28/08/2023
Fecha de suscripción	jueves, 8 de febrero de 2024				
Nombre del superior jerárquico	Ulahy Dan Beltran Lopez				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Nacional de Salud				
Nombre del Gerente Público	Cesar Hernando Meza Mercado				
Cargo y dependencia del Gerente público	Superintendente Delegado para Investigaciones Administrativas				
Vigencia del acuerdo	01/01/2023 - 31-12/2023				
Motivo del diligenciamiento	Evaluacion periodo				
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	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	5,00	5,00	5,00	5,0	
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	5,00	5,00	5,0	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
3. Transparencia					

Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
--------------	------------	------------	------------	------------	--

4. Compromiso con la organización

Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5,00	5,00	5,00	5,0	
Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,00	5,00	5,00	5,0	

5. Liderazgo

Mantiene a sus colaboradores motivados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los	5,00	5,00	5,00	5,0	
Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

6. Planeación

Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las	5,00	5,00	5,00	5,0	
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Busca soluciones a los problemas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Distribuye el tiempo con eficiencia.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece planes alternativos de acción.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

7. Toma de decisiones

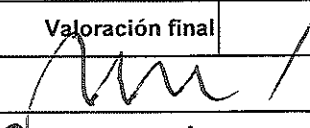
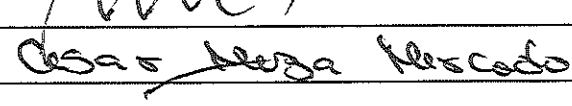
Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Decide bajo presión.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

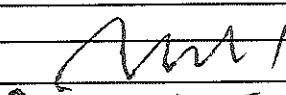
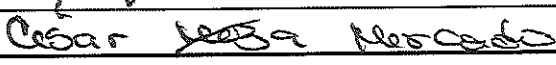
8. Dirección y Desarrollo de personal

Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

9. Conocimiento del entorno

Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
Valoración final				5,0	

Firma evaluador	
Firma evaluado	

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEFT62
	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	28/08/2023
Fecha de suscripción	jueves, 8 de febrero de 2024		
Nombre del superior jerárquico	Ulaby Dan Beltran Lopez		
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Nacional de Salud		
Nombre del Gerente Público	Cesar Hernando Meza Mercado		
Cargo y dependencia del Gerente público	Superintendente Delegado para Investigaciones Administrativas		
Vigencia del acuerdo	01/01/2023 - 31-12/2023		
Motivo del diligenciamiento	Evaluación periodo		
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	60%		
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	40%		
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	0%		
Evaluación definitiva	100%		
Firma evaluador			
Firma evaluado			

Nombre del Evaluado	Diana Cecilia Samuf Romero
No. de identificación	45539188
Cargo del Evaluado	Delegada Para la Función Jurisdiccional y de Conciliación
Nombre del evaluador	Ulrich Dan Beltrán López
No. de identificación del evaluador	PEFT62
Cargo del Evaluador	Superintendente Nacional de Salud
Dependencia	Despacho
Fecha concertación compromisos	8 de mayo de 2023
Fecha inicial periodo a evaluar	8 de mayo de 2023
Fecha final periodo evaluado	31 de diciembre de 2023

Insumo para establecer los compromisos laborales	Compromisos laborales	Evidencias que sustentarán los resultados de los compromisos laborales	Valor del compromiso laboral	Calificación del periodo	Calificación del compromiso	Evidencias que sustentan los resultados de los compromisos laborales ejecutados
Plan de la dependencia	Realizar las acciones necesarias para la ejecución de prepagadas y jornadas de la función de conciliación con informes de resultados	Realizar las Pre-jornadas y jornadas de la función de conciliación con informes de resultados. Realizar eventos de socialización y capacitación a los actores del S.G.S.S. en la función de Conciliación	20%	100	20	Calendario de eventos, pagina supersalud
Plan de la dependencia	Realizar el trámite de las solicitudes de conciliación	Dar trámite a todas las solicitudes de conciliación interpuestas por los actores del S.G.S.S. - Capacitar a los actores del S.G.S.S. para facilitar y propiciar acuerdos conciliatorios	20%	100	20	Calendario de eventos, pagina supersalud
Plan de la dependencia	Realizar informe de seguimiento al cumplimiento de los acuerdos de conciliación suscritos	Ejecutar seguimiento al cumplimiento de los acuerdos conciliatorios para lograr datos estadísticos que permitan adoptar medidas institucionales	20%	100	20	base datos de seguimiento
Plan de la dependencia	Surtrir el proceso jurisdiccional de la Supersalud	Adoptar estrategias tendientes a la gestión de la función jurisdiccional logrando una justicia más rápida y efectiva que logre proteger el derecho a la salud.	20%	100	20	Pagina supersalud - Notificaciones por estado
Plan de la dependencia	Realizar documentos técnicos y jurídicos aplicables a la Función Jurisdiccional	Obtener los instrumentos y/o documentos técnicos y jurídicos de gestión necesarios para optimizar el modelo de gestión de la función jurisdiccional	20%	100	20	bitacora del despacho
Total			100%		100	

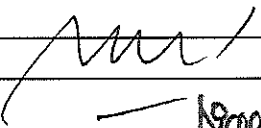
Concertación compromisos comportamentales

Tipo de competencia comportamental (Común o por nivel jerárquico)	Competencias comportamentales	Conducta asociada a la competencia comportamental	Frecuencia cumplimiento	Calificación cuantitativa (Corresponde al 10% de la calificación definitiva)	Observación
Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos	Orientación a resultados	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	Siempre	10	
Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos	Trabajo en equipo	Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	Siempre	10	
Competencias Comportamentales por nivel jerárquico	Nivel profesional - Gestión de procedimientos	Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas	Siempre	10	
Competencias Comportamentales por nivel jerárquico	Nivel profesional - Aporte técnico profesional	Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos	Siempre	10	
Total				40	

Consolidado de la evaluación de desempeño

Número de evaluaciones parciales realizadas en el periodo	Calificación compromisos laborales (90% de la calificación)	Calificación compromisos comportamentales (10% de la calificación definitiva)	Calificación definitiva	Nivel de cumplimiento
Total				
Fecha de notificación de la evaluación final de la vigencia.				
Plan de seguimiento				
Fecha concertación plan de seguimiento				
Fecha inicial Plan de seguimiento				
Fecha final Plan de seguimiento				
Logros				
Debilidades				
Recomendaciones				
Firma evaluado				
Firma evaluador				

		GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			CÓDIGO	PEFT61
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS					VERSIÓN	1
					FECHA	28/08/2023
Nombre del superior jerárquico	08 de mayo de 2023 Uliah Dan Beltrán López					
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Nacional de Salud					
Nombre del Gerente Público	Diana Cecilia Sarruf Romero					
Cargo y dependencia del Gerente público	Delegada Para la Función Jurisdiccional y de Conciliación					
Vigencia del acuerdo	Desde: 8 de mayo de 2023 Hasta: 31 de diciembre de 2023					
Motivo del diligenciamiento						
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.					
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 25%	Subalterno 20%	Evaluación	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	5,00	5,00	5,00	5,0		
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,0		
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,00	5,00	5,00	5,0		
Total	5,0	5,0	5,0	5,0		
2. Orientación al ciudadano						
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	5,00	5,00	5,0		
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,00	5,00	5,00	5,0		
Total	5,0	5,0	5,0	5,0		
3. Transparencia						
Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Total	5,0	5,0	5,0	5,0		
4. Compromiso con la organización						
Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Antepones las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Total	5,00	5,00	5,00	5,0		
5. Liderazgo						
Mantiene a sus colaboradores motivados	5,00	5,00	5,00	5,0		
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5,00	5,00	5,00	5,0		
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Total	5,0	5,0	5,0	5,0		
6. Planeación						
Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Busca soluciones a los problemas.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Distribuye el tiempo con eficiencia.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Establece planes alternativos de acción.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Total	5,0	5,0	5,0	5,0		
7. Toma de decisiones						
Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5,00	5,00	5,00	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.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Decide bajo presión.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Total	5,0	5,0	5,0	5,0		
8. Dirección y Desarrollo de personal						
Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5,00	5,00	5,00	5,0		
Total	5,00	5,00	5,00	5,0		

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEFT62
	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	28/08/2023
Fecha de suscripción	08 de mayo de 2023		
Nombre del superior jerárquico	Ulahi Dan Beltrán López		
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Nacional de Salud		
Nombre del Gerente Público	Diana Cecilia Sarruf Romero		
Cargo y dependencia del Gerente público	Delegada Para la Función Jurisdiccional y de Conciliación		
Vigencia del acuerdo	Desde: 8 de mayo de 2023 Hasta: 31 de diciembre de 2023		
Motivo del diligenciamiento	EVALUACIÓN		
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los	60%		
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los	40%		
Hasta 5% por factores adicionales de los	0%		
Evaluación definitiva	100%		
Firma evaluador			
Firma evaluado			

NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	DAMA GECIA SARRUF ROMERO	CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	DIRECTORA JURIDICA	NOMBRE DEL GERENTE PUBLICO
FECHA	15/05/2023	AGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	01/01/2023

Concertación					
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-Fin (dd/mm/aaaa)	Actividades
1	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Dirigir el grupo de trabajo e implementar estrategias que impacten en la resolución de los incidentes de desacato.	Número de sanciones impuestas por desacato en firme / número total de trámites incidentales	01/01/2023 - 09/05/2023	Representar judicialmente a la Entidad en las acciones judiciales impuestas contra la Entidad. Responder las demandas de incidentes de desacato que habrán los despectos de las acciones de desacato, el cumplimiento de las leyes de salud. Desacato por Desacato, acciones de desacato, firme a los trámites incidentales que se encuentren abiertos, cuando haya lugar a ello. N/A
2	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Liderar la preparación y gestión del Comité de Concertación de la Entidad	Número de firmas de concertación entre la ANDIE / Número de procesos judiciales, acciones constitucionales y acciones de desacato en el Comité de Concertación	01/01/2023 - 09/05/2023	Revisar las fichas técnicas de concertaciones extrajudiciales y judiciales Revisar y aprobar las actas del comité de concertación de la Entidad Participar en las sesiones del comité de concertación N/A
3	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Ejecutar solicitudes de intervención ante la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado - ANDJE, cuando haya concertación extrajudicial, en las que la Entidad sea parte.	Número de solicitudes de intervención de la ANDJE / Número de procesos judiciales, acciones constitucionales y acciones de desacato, en las que se requiere la intervención de la ANDJE	01/01/2023 - 09/05/2023	Revisar en qué procesos judiciales, acciones constitucionales y concertaciones extrajudiciales, sea requerida la intervención de la ANDJE Solicitar a la ANDJE la intervención judicial en los procesos que representen mayor riesgo jurídico para la Entidad. Seguimiento a la efectiva intervención de la ANDJE
4					
5					
6					

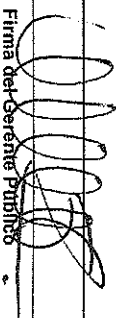
1. Concentración para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

- 2.
- 3.
- 4.

Firma del Supervisor Jerárquico

2N DE DESEMPEÑO			CÓDIGO		EDF101	
FACCIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES			VERSIÓN		2	
FORERO RAMÍREZ	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	SUBDIRECTORÍA DE DEFENSA JUDICIAL	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESARROLLA DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECCIÓN JURÍDICA	
09/05/2023	CONCERTACIÓN		SEGUIMIENTO		EVALUACIÓN	X

Seguimiento				Evaluación		
Avance				Evidencias		
Observaciones del avance y oportunidad de mismo	% cumplimiento programado a 2 semestre	% Cumplimiento de indicador 2º semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación
			100%	40%	* Base de datos de los incidentes de desacato e incumplimiento de resoluciones presentados ante los Despachos Judiciales.	* Quixtipe * Superango.
			100%	30%	* Fichas técnicas * Actas del Comité de Conciliación	* Ekogri
			100%	30%	* Actas de reunión de la ANDJE * Escritos de solicitud de intervención de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado en procesos judiciales, acciones constitucionales y conexiones extrajudiciales, en las que la Entidad sea part	* Archivo de actas de reuniones con la ANDJE * Superango.
			0%	0%		
			0%	0%		
			100%	100%		



Firma del Gerente Público

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDT02
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	DIANA CECILIA SARRUF ROMERO		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		DIRECTORA JURÍDICA	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	CLAUDIA PATRICIA FORERO RAMÍREZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		SUBDIRECTORA DE DEFENSA JUDICIAL	
FECHA	15/05/2023	VIGENCIA	DESDE	01/01/2023	HASTA	06/05/2023

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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos (1-5)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1. Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	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		
	Antepongo las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5			
	Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
	Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0				
5. Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	5,0		
	Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5			
	Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5			
	Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5			
	Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0				
6. Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5	5,0		
	Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5			
	Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5			
	Busca soluciones a los problemas.	5	5	5			
	Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5			
	Establece planes alternativos de acción.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0				
7. Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5,0		
	Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5			
	Decide bajo presión.	5	5	5			
	Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0				
8. Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	5,0		
	Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5			
	Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5			
	Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5			
	Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	5			
	Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5			
	Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0				
9. Conocimiento del Entorno	Es 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				



PROCESO
FORMATO

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

CÓDIGO
VERSIÓN

NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

DIANA CECILIA SARRUF ROMERO

CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO

DIRECTORA JUR

NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO

CLAUDIA PATRICIA FORERO RAMÍREZ

CARGO DEL GERENTE PÚBLICO

SUBDIRECTORA DE DEFE

FECHA

15/05/2023

VIGENCIA

DESDE

01/01/2023

HASTA

C

PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS
COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA

PONDERADO

RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES

100%

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 Supervisor Jerárquico

Firma del Gerente Público.

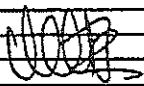
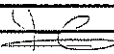
	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS		CÓDIGO	PEFT60
	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES		VERSIÓN	1
			FECHA	28/08/2023

Nombre del Evaluado	Claudia Patricia Forero Ramirez
No. de identificación	52187157
Cargo del Evaluado	Subdirección de Defensa Jurídica
Nombre del evaluador	Mónica Etelmira González Montes
No. de identificación del evaluador	52326100
Cargo del Evaluador	Directora Jurídica
Dependencia	Dirección Jurídica
Fecha concertación compromisos	2 de enero 2023
Fecha inicial periodo a evaluar	25 de octubre 2023
Fecha final periodo evaluado	31 de diciembre de 2023

Insumo para establecer los compromisos laborales	Compromisos laborales	Evidencias que sustentaran los resultados de los compromisos laborales	Valor del compromiso laboral	Calificación del periodo	Calificación del compromiso	Evidencias que sustentan los resultados de los compromisos laborales ejecutados
Plan Institucional	Dirigir el Grupo de tutelas e implementar estrategias que impacten en la resolución de los incidentes de desacato.	Número de sanciones impuestas por desacato en firme / número total de trámites incidentales.	40%	100	40	Base de datos de los incidentes de desacato en curso. *Memoriales presentados ante los Despachos judiciales. Onedrive Superargo
Plan Institucional	Liderar la preparación y gestión del Comité de Conciliación de la Entidad	Número de fichas de conciliación extrajudicial y judicial registradas en el Ekogul / número total de fichas de conciliación decididas en el Comité de Conciliación.	30%	100	30	* Fichas técnicas *Actas del Comité de Conciliación
Plan Institucional	Efectuar solicitudes de intervención ante la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado - ANDJE, cuando haya lugar a ello, en procesos judiciales, acciones constitucionales y conciliación extrajudiciales, en las que la Entidad sea parte.	Número de solicitudes de intervención de la ANDJE / Número de procesos judiciales, acciones constitucionales y conciliación extrajudiciales, en los que se requiere la intervención de la ANDJE	30%	100	30	*Actas de reunión de la ANDJE *Escritos de solicitud de intervención de la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado en procesos judiciales, acciones constitucionales y conciliaciones extrajudiciales, en las que la Entidad sea parte
Total			100%		100	

Concertación compromisos comportamentales

Tipo de competencia comportamental (Común o por nivel jerárquico)	Competencias comportamentales	Conducta asociada a la competencia comportamental	Frecuencia cumplimiento	Calificación cuantitativa (Corresponde al 10% de la calificación definitiva)	Observación
Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos	Orientación a resultados	· Adopta medidas para minimizar	Siempre	10	
Competencias comportamentales	Compromiso con la organización	· Promueve el cumplimiento de las metas	Siempre	10	

Competencias Comportamentales por nivel jerárquico	Nivel profesional - Aporte técnico profesional	Anticipa problemas previsibles que advierte en su carácter de especialista	Siempre	10	
Total				40	
Consolidado de la evaluación de desempeño					
Número de evaluaciones parciales realizadas en el periodo	Calificación compromisos laborales (90% de las)	Calificación compromisos comportamentales	Calificación definitiva	Nivel de cumplimiento	
1 de enero al 9 de mayo 2023	100	100	100	Excelente	
10 de mayo al 24 de octubre 2023	100	100	100	Excelente	
25 de octubre al 31 de diciembre 2023	100	100	100	Excelente	
Total					
Fecha de notificación de la evaluación final de la vigencia.	07 de febrero 2024				
Plan de seguimiento					
Fecha concertación plan de seguimiento					
Fecha inicial Plan de seguimiento					
Fecha final Plan de seguimiento					
Logros					
Debilidades					
Recomendaciones					
Firma evaluado					
Firma evaluador					

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			CÓDIGO	PEFT61
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	1
				FECHA	28/08/2023
Fecha de suscripción	02 de enero de 2023				
Nombre del superior jerárquico	Mónica Etelmira González Montes				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Directora Jurídica				
Nombre del Gerente Público	Claudia Patricia Forero Ramírez				
Cargo y dependencia del Gerente público	Subdirección Defensa Jurídica				
Vigencia del acuerdo	Desde: 25 de octubre 2023 Hasta: 31 de diciembre 2023				
Motivo del diligenciamiento	Evaluación				
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	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	5,00	5,00	5,00	5,0	
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,0	

y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	5,00	5,00	5,0	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

3. Transparencia

Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

4. Compromiso con la organización

Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
---	------	------	------	-----	--

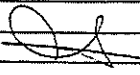
Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5,00	5,00	5,00	5,0	
Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,00	5,00	5,00	5,0	

5. Liderazgo

Mantiene a sus colaboradores motivados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

6. Planeación

Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Busca soluciones a los problemas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Distribuye el tiempo con eficiencia.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece planes alternativos de acción.	5,00	5,00	5,00	5,0	

Supersalud 	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS		CÓDIGO	PEFT62
	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	1
			FECHA	28/08/2023
Fecha de suscripción	2 de enero 2024			
Nombre del superior jerárquico	Mónica Etelmira González Montes			
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Directora Jurídica			
Nombre del Gerente Público	Claudia Patricia Forero Ramírez			
Cargo y dependencia del Gerente público	Subdirección de Defensa Jurídica			
Vigencia del acuerdo	Desde: 25 de octubre 2023 Hasta: 31 de diciembre 2023			
Motivo del diligenciamiento	Evaluación			
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	60%			
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	40%			
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	0%			
Evaluación definitiva	100%			
Firma evaluador				
Firma evaluado				

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS		CÓDIGO	PEFT60
	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES		VERSIÓN	1
			FECHA	28/08/2023
Nombre del Evaluado	Rodrigo Armando Rincón González			
No. de identificación	80200509			
Cargo del Evaluado	Director de Investigaciones para Operadores Logísticos, Gestores Farmacéuticos, Entes Territoriales, Generadores, Recaudadores y			
Nombre del evaluador	Cesar Hernando Meza Mercado			
No. de identificación del ev	1140826081			
Cargo del evaluador	Superintendente Delegado para Investigaciones Administrativas			
Dependencia	Superintendencia Delegada para Investigaciones Administrativas			
Fecha concertación compro	2/11/2023			
Fecha inicial periodo a eval	2/11/2023			
Fecha final periodo evaluad	31/12/2023			

Insumo para establecer los compromisos laborales	Compromisos laborales	Evidencias que sustentaran los resultados de los compromisos laborales	Valor del compromiso laboral	Calificación del periodo	Calificación del compromiso	Evidencias que sustentan los resultados de los compromisos laborales ejecutados
Plan Institucional	Expedir los actos administrativos de trámite y de pruebas en el marco del procedimiento sancionatorio, bajo criterios de calidad, rigor jurídico y atendiendo a las metas y directrices del despacho del Superintendente Delegado, aspectos que serán evaluados a partir de las correcciones, devoluciones y retroalimentaciones efectuadas por el despacho.	Superargo Base de datos de la Superintendencia Delegada. Correos electrónicos	40%	100	40%	
Plan Institucional	Priorizar las decisiones frente a los ejes y temas estratégicos identificados por la Alta Dirección como relevantes al cierre de gobierno, sin perjuicio del cumplimiento de los demás trámites en gestión de las direcciones	Superargo Base de datos de la Superintendencia Delegada. Correos electrónicos	40%	100	40%	
Plan Institucional	Mantener control y registro actualizado de las investigaciones adelantadas y de las decisiones tomadas en primera instancia por la Superintendencia Delegada y elaborar los informes que se requieran	Superargo Base de datos de la Superintendencia Delegada. Correos electrónicos	20%	100	20%	
Total			100%		100%	

Concertación compromisos comportamentales

Tipo de competencia comportamental (Común o por nivel jerárquico)	Competencias comportamentales	Conducta asociada a la competencia comportamental	Frecuencia cumplimiento	Calificación cuantitativa (Corresponde al 10% de la calificación definitiva)	Observación
Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos	Orientación a resultados	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios	Siempre	10	

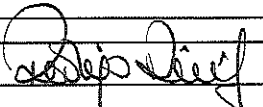
Consolidado de la evaluación de desempeño

Número de evaluaciones parciales realizadas en el periodo	Calificación compromisos laborales (90% de la calificación)	Calificación compromisos comportamentales (10% de la calificación definitiva)	Calificación definitiva	Nivel de cumplimiento
Total				

Fecha de notificación de la evaluación final de la vigencia.

31/12/2023

Plan de seguimiento

Fecha concertación plan de seguimiento	
Fecha inicial Plan de seguimiento	
Fecha final Plan de seguimiento	
Logros	
Debilidades	
Recomendaciones	
Firma evaluado	
Firma evaluador	

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			CÓDIGO	PEFT61
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	1
				FECHA	28/08/2023

Fecha de suscripción	viernes, 29 de diciembre de 2023
Nombre del superior jerárquico	Cesar Hernando Meza Mercado
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Delegado para Investigaciones Administrativas
Nombre del Gerente Público	Rodrigo Armando Rincón González
Cargo y dependencia del Gerente público	Director de Investigaciones para Operadores Logísticos, Gestores Farmacéuticos, Entes Territoriales, Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del SGSSS
Vigencia del acuerdo	02/11/2023 -31/12/2023

Motivo del diligenciamiento	evaluación
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.

Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	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	5,00	5,00	5,00	5,0	
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

2. Orientación al ciudadano

Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	5,00	5,00	5,0	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

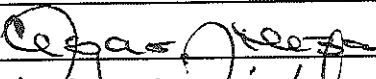
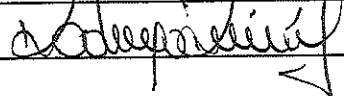
3. Transparencia

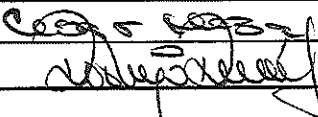
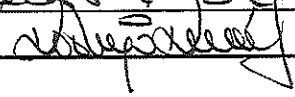
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
4. Compromiso con la organización					
Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5,00	5,00	5,00	5,0	
Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,00	5,00	5,00	5,0	
5. Liderazgo					
Mantiene a sus colaboradores motivados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los	5,00	5,00	5,00	5,0	
Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
6. Planeación					
Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las	5,00	5,00	5,00	5,0	
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Busca soluciones a los problemas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Distribuye el tiempo con eficiencia.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece planes alternativos de acción.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
7. Toma de decisiones					
Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5,00	5,00	5,00	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.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Decide bajo presión.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
8. Dirección y Desarrollo de personal					

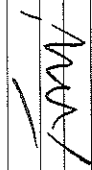
Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

9. Conocimiento del entorno

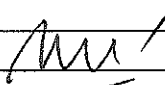
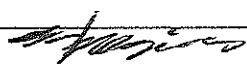
Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
Valoración final				5,0	

Firma evaluador		
Firma evaluado		

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEFT62
	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	28/08/2023
Fecha de suscripción	viernes, 29 de diciembre de 2023		
Nombre del superior jerárquico	Cesar Hernando Meza Mercado		
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Delegado para Investigaciones Administrativas		
Nombre del Gerente Público	Rodrigo Armando Rincón González		
Cargo y dependencia del Gerente público	Director de Investigaciones para Operadores Logísticos, Gestores Farmacéuticos, Entes Territoriales, Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del SGSSS		
Vigencia del acuerdo	02/11/2023 -31/12/2023		
Motivo del diligenciamiento	evaluacion		
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	60%		
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	40%		
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	0%		
Evaluación definitiva	100%		
Firma evaluador			
Firma evaluado			

		PROCESO		GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS						CÓDIGO	PEF160
FORMATO		CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES						VERSIÓN	1		
								FECHA	26/04/2023		
Fecha de suscripción		martes, 2 de enero de 2024									
Nombre del superior jerárquico		ULAH BELTRAN LOPEZ									
Cargo y dependencia del superior jerárquico		SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD									
Nombre del Gerente Público		ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO									
Cargo y dependencia del Gerente Público		SECRETARIO GENERAL									
Vigencia del acuerdo		Desde: 1/1/2023 Hasta: 31/12/2023									
Medio de diligenciamiento		EVALUACION									
Concertación											
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1° semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre	Cumplimiento año	Resultado	Evaluación		
1	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Realizar acciones en las áreas que integran la secretaría general	Porcentaje de seguimiento a la gestión institucional	20%	10%	10%	20%	16%			
2	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Consolidar y hacer seguimiento a las actividades establecidas para el fortalecimiento institucional	Porcentaje de seguimiento a la gestión institucional	20%	10%	10%	20%	16%			
3	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Organizar y ejecutar las estrategias encomendadas al fortalecimiento institucional	Porcentaje de seguimiento a la gestión institucional	20%	10%	10%	20%	16%			
4	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Manejar actualizada toda la información referente al fortalecimiento institucional	Porcentaje de seguimiento a la gestión institucional	20%	10%	10%	20%	16%			
5	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Supeditar los actos administrativos referentes al fortalecimiento institucional	Porcentaje de seguimiento a la gestión institucional	20%	10%	10%	20%	16%			
Total				100%	50%	50%	100%	80%			
Describir los factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos para acceder a un 5% adicional.											
Total 80%											
Firma evaluador											
Firma evaluado											

Supersalud 	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			CÓDIGO	PEFT61
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	1
				FECHA	28/08/2023
Fecha de suscripción	martes, 30 de enero de 2024				
Nombre del superior jerárquico	ULAHÍ DAN BELTRAN LOPEZ				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD				
Nombre del Gerente Público	ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO				
Cargo y dependencia del Gerente público	SECRETARIO GENERAL				
Vigencia del acuerdo	Desde: 1/1/2023 Hasta: 31/12/2023				
Motivo del diligenciamiento					
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	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	5,00	5,00	5,00	5,0	
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	5,00	5,00	5,0	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
3. Transparencia					
Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
4. Compromiso con la organización					
Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Antepone las necesidades de la organización	5,00	5,00	5,00	5,0	

institucionales.					
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
6. Planeación					
Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Busca soluciones a los problemas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Distribuye el tiempo con eficiencia.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece planes alternativos de acción.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
7. Toma de decisiones					
Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5,00	5,00	5,00	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.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Decide bajo presión.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
8. Dirección y Desarrollo de personal					
Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
9. Conocimiento del entorno					
Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
Valoración final				5,0	
Firma evaluador					
Firma evaluado					



PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS		CÓDIGO	PEFT62
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	1
Fecha de suscripción	lunes, 2 de enero de 2023			
Nombre del superior jerárquico	ULAH DAN BELTRAN LOPEZ			
Cargo y dependencia del superior jerárquico	SUPERINTENDENTE NACIONAL DE SALUD			
Nombre del Gerente Público	ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO			
Cargo y dependencia del Gerente Público	SECRETARIO GENERAL			
Vigencia del acuerdo	Desde: 1/1/2023 Hasta: 31/12/2023			
Motivo del diligenciamiento	Evaluación			
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	80%			
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	20%			
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	0%			
Evaluación definitiva	100%			
Firma evaluador				
Firma evaluado				

Supersalud	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS						CÓDIGO
	FORMATO	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES						VERSIÓN FECHA
Fecha de suscripción	martes, 2 de enero de 2024							
Nombre del superior jerárquico	ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO							
Cargo y dependencia del superior jerárquico	SECRETARIO GENERAL - SECRETARIA GENERAL							
Nombre del Gerente Público	GUILLERMO ANDRES LONDOÑO RUIZ							
Cargo y dependencia del Gerente público	DIRECTOR DE CONTRATACIÓN - DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN							
Vigencia del acuerdo	Desde: 1-1-2023 Hasta: 31-12-2023							
Motivo del diligenciamiento	Evaluación							
Concertación								
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Peso ponderado	Seguimiento		E	
1	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Dirigir y desarrollar los procesos de contratación que se adelanten para el funcionamiento y desarrollo de actividades, proyectos y programas propios de la Superintendencia, en sus etapas precontractual, contractual y pos contractual.	Porcentaje de seguimientos a la Gestión Contractual realizados	10%	5%	5%	10%	8%
2	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Consolidar y hacer seguimiento al Plan Anual de Adquisiciones de la Superintendencia Nacional de Salud. "	Anual de Adquisiciones	30%	15%	15%	30%	24%
3	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Organizar y ejecutar sus estrategias, programas, proyectos y servicios que se prestan en materia de contratación en la entidad.	Porcentaje de seguimientos a la Gestión Contractual realizados	20%	10%	10%	20%	16%
4	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Proyectar los actos administrativos que se originen con ocasión de la gestión contractual de la Superintendencia Nacional de Salud.	Porcentaje de seguimientos a la Gestión Contractual realizados	20%	10%	10%	20%	16%
5	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Mantener actualizados los sistemas de información estatales diseñados para diligenciar, publicar, registrar y hacer seguimiento de todos los procesos contractuales que adelanta la Superintendencia Nacional de Salud.	Cumplimiento del Plan Anual de Adquisiciones	20%	10%	10%	20%	16%
				Total	100%	50%	50%	100%
								80%
Describir los factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos para acceder a un 5% adicional.								
								5%
				Total				85%
Firma evaluador								
Firma evaluado								

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			CÓDIGO
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN
				FECHA

Fecha de suscripción	viernes, 2 de febrero de 2024
Nombre del superior jerárquico	ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO
Cargo y dependencia del superior jerárquico	SECRETARIO GENERAL - SECRETARIA GENERAL
Nombre del Gerente Público	GUILLERMO ANDRES LONDOÑO RUIZ
Cargo y dependencia del Gerente público	DIRECTOR DE CONTRATACIÓN - DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN
Vigencia del acuerdo	Desde: 1-1-2023 Hasta: 31-12-2023
Motivo del diligenciamiento	Evaluación
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su en 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzarse 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.

Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	Comentarios para la mejora
---	--------------	---------	----------------	------------	----------------------------

1. Orientación a resultados

Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5.00	5.00	5.00	5.0	
Asume responsabilidad por sus resultados	5.00	5.00	5.00	5.0	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5.00	5.00	5.00	5.0	
Total	5.0	5.0	5.0	5.0	

2. Orientación al ciudadano

Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5.00	5.00	5.00	5.0	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5.00	5.00	5.00	5.0	
Total	5.0	5.0	5.0	5.0	

3. Transparencia

Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Total	5.0	5.0	5.0	5.0	

4. Compromiso con la organización

Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Antepone las necesidades de la organización	5.00	5.00	5.00	5.0	

Mantiene a sus colaboradores motivados	5.00	5.00	5.00	5.0	
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5.00	5.00	5.00	5.0	
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Total	5.0	5.0	5.0	5.0	

6. Planeación

Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas	5.00	5.00	5.00	5.0	
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Busca soluciones a los problemas.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Distribuye el tiempo con eficiencia.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Establece planes alternativos de acción.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Total	5.0	5.0	5.0	5.0	

7. Toma de decisiones

Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5.00	5.00	5.00	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.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Decide bajo presión.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Total	5.0	5.0	5.0	5.0	

8. Dirección y Desarrollo de personal

Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5.00	5.00	5.00	5.0	
Total	5.0	5.0	5.0	5.0	

9. Conocimiento del entorno

Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5.00	5.00	5.00	5.0	
Total	5.0	5.0	5.0	5.0	

Valoración final

5.0

Firma evaluador

Firma evaluado

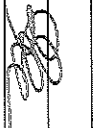
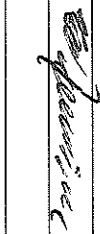


PROCESO		GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO
FORMATO		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN
			FECHA
Viernes, 2 de febrero de 2024			
Fecha de suscripción	ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO		
Nombre del superior jerárquico	SECRETARIO GENERAL - SECRETARIA GENERAL		
Cargo y dependencia del superior jerárquico	GUILLERMO ANDRES LONDOÑO RUIZ		
Nombre del Gerente Público	DIRECTOR DE CONTRATACIÓN - DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN		
Cargo y dependencia del Gerente público	Desde: 1-1-2023		
Vigencia del acuerdo	Hasta: 31-12-2023		
Motivo del diligenciamiento	Evaluación		
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	80%		
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	20%		
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	5%		
Evaluación definitiva	105%		
Firma evaluador			
Firma evaluado			

Supersalud		PROCESO		GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS				CÓDIGO	PEFT60
FORMATO		CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES				Versión		1	
						FECHA		28/04/2023	
Fecha de suscripción		Martes, 6 de febrero de 2024							
Nombre del superior jerárquico		ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO							
Cargo y dependencia del superior jerárquico		SECRETARIO GENERAL- DEPENDENCIA: SECRETARÍA GENERAL							
Nombre del agente público		BEATRIZ ELENA URRQUO GARI							
Cargo y dependencia del agente público		JEFE OFICINA- OFICINA DE CONTROL, DISCIPLINARIO INTERNO							
Vigencia del acuerdo		Desde: 01/01/2023 Hasta: 31/12/2023							
Motivo del diligenciamiento		EVALUACION							
		Concertación			Seguimiento			Evaluación	
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre	Cumplimiento año	Resultado	Disciplinador y ubicación de la evidencia
1	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Apoyar al Superintendente Nacional de Salud para la ejecución del orden interno de la entidad bajo la supervisión de los debates y resoluciones de sus funcionarios; determinando el procedimiento y/o actividad correspondiente, para adelantar el ejercicio de la acción disciplinaria que culminará con decisión de fondo.	Número notificaciones disciplinarias recibidas en el periodo/Número total notificaciones disciplinarias tramitadas oportunamente.	40%	50%	50%	100%	40%	
2	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Coordinar políticas, planes y programas de prevención y educación que minimicen la ocurrencia de conductas disciplinables	Número de mesas de trabajo (capacitaciones, reuniones, lips correo electrónico institucional) sobre acciones preventivas disciplinarias ejecutadas en el periodo /Número de mesas de trabajo (capacitaciones, reuniones, lips correo electrónico institucional) sobre acciones preventivas disciplinarias realizadas en el periodo	30%	50%	50%	100%	30%	
3	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Coordinar políticas, planes que minimicen la ocurrencia de conductas que conlleven a una caducidad o prescripción.	Número de procesos disciplinarios caducos en el periodo/Total de inventario de procesos disciplinarios	30%	50%	50%	100%	30%	
4							0%	0%	
5							0%	0%	
			Total	100%				100%	
Describir los factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos para acceder a un 5% adicional.									
Total 100%									
Firma evaluador									
Firma evaluado									

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			CÓDIGO	PEFT61
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	1
				FECHA	28/08/2023
Fecha de suscripción	6 DE FEBRERO DE 2024				
Nombre del superior jerárquico	ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	SECRETARIO GENERAL- DEPENDENCIA: SECRETARÍA GENERAL				
Nombre del Gerente Público	BEATRIZ ELENA URQUIJO GARI				
Cargo y dependencia del Gerente público	JEFE OFICINA- OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO				
Vigencia del acuerdo	Desde: 01/01/2023 Hasta: 31/12/2023				
Motivo del diligenciamiento	EVALUACION				
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 40%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	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	5,00	5,00	5,00	5,0	
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	5,00	5,00	5,0	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	



Supersalud	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEFT62
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	1
Fecha de suscripción	martes, 6 de febrero de 2024			
Nombre del superior jerárquico	ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO			
Cargo y dependencia del superior jerárquico	SECRETARIO GENERAL- DEPENDENCIA: SECRETARÍA GENERAL			
Nombre del Gerente Público	BEATRIZ ELENA URQUIJO GARI			
Cargo y dependencia del Gerente público	JEFE OFICINA- OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO			
Vigencia del acuerdo	Desde: 01/01/2023 Hasta: 31/12/2023			
Motivo del diligenciamiento	Evaluación			
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	60%			
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	40%			
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	0%			
Evaluación definitiva	100%			
Firma evaluador				
Firma evaluado				

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Nombre del Evaluado	Helena María Salazar Arbeláez
No. de identificación	50591899
Cargo del Evaluado	Delegada para la Protección al Usuario
Nombre del evaluador	Ulaihi Dan Beltrán López
No. de identificación del evaluador	3745316
Cargo del Evaluador	Superintendente Nacional de Salud
Dependencia	Superintendencia Nacional de Salud
Fecha concertación compromisos	12/04/2023
Fecha inicial periodo a evaluar	12/04/2023
Fecha final periodo evaluado	31/12/2023

Insumo para establecer los compromisos laborales	Compromisos laborales	Evidencias que sustentaran los resultados de los compromisos laborales	Valor del compromiso laboral	Calificación del periodo	Calificación del compromiso	Evidencias que sustentan los resultados de los compromisos laborales ejecutados
Plan Anual de Gestión	Seguimiento y cierre de reclamos en salud recibidos en los diálogos territoriales	Resultado se evidencia en el reporte del PAG	20%		0	PAG publicado
Plan Anual de Gestión	Realizar auditorías a los viciados relacionadas con el Sistema de Información y Atención al Usuario - SIATU, mecanismos de Participación Ciudadana y comportamiento de reclamos en salud.	Resultado se evidencia en el reporte del PAG	20%		0	PAG publicado
Plan Anual de Gestión	Porcentaje de cierre del Grupo SIS de los reclamos clasificados como riesgo vital.	Resultado se evidencia en el reporte del PAG	20%		0	PAG publicado
Plan Institucional	Trasladar a la Contraloría General de la República - CGR los reclamos en salud de riesgo vital por motivo de negación de los servicios de salud que se encuentren abiertos y que se hayan cerrado fuera de términos por parte de las EPS	Resultado se evidencia en el reporte del PEIDA	20%		0	PEIDA publicado
Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC	Medir la percepción de los usuarios frente a la atención telefónica y canal presencial de la Superintendencia Nacional de Salud.	Resultado se evidencia en el reporte del PAAC	20%		0	PAAC publicado
Total			100%		0	

Concertación compromisos comportamentales

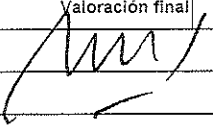
Tipo de competencia comportamental (Común o por nivel jerárquico)	Competencias comportamentales	Conducta asociada a la competencia comportamental	Frecuencia cumplimiento	Calificación cuantitativa (Corresponde al 10% de la calificación definitiva)	Observación
Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo los estándares, objetivos y tiempo establecido por la entidad.			
Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos	Compromiso con la organización	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y			
Competencias Comportamentales por nivel jerárquico	Nivel profesional - Dirección y desarrollo personal	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para			
Competencias Comportamentales por nivel jerárquico	Nivel profesional - Toma de decisiones	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas			
Total					

Consolidado de la evaluación de desempeño

Número de evaluaciones parciales realizadas en el periodo	Calificación compromisos laborales (90% de la calificación)	Calificación compromisos comportamentales (10% de la calificación)	Calificación definitiva	Nivel de cumplimiento
Una				
Total				
Fecha de notificación de la evaluación final de la vigencia.				
Plan de seguimiento				
Fecha concertación plan de seguimiento				
Fecha inicial Plan de seguimiento				
Fecha final Plan de seguimiento				
Logros				
Debilidades				
Recomendaciones				
Firma evaluado				
Firma evaluador				

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			CÓDIGO	PEFT61
	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	1
				FECHA	28/08/2023
Fecha de suscripción	martes, 6 de febrero de 2024				
Nombre del superior jerárquico	Ulalí Dan Beltrán López				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Nacional de Salud				
Nombre del Gerente Público	Helena María Salazar Arbeláez				
Cargo y dependencia del Gerente público	Superintendente Delegada para la Protección al Usuario				
Vigencia del acuerdo	Desde: 12/04/2023 Hasta: 31/12/2023				
Motivo del diligenciamiento	Evaluación				
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	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	5,00	5,00	5,00	5,00	Cumplió con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas, relacionadas con sobre la protección de los derechos de los usuarios.
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,00	Asumió responsabilidad por sus resultados dando instrucciones para que los sujetos vigilados garanticen los derechos de los usuarios.
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,00	Comprometió recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos mediante el análisis y gestión de riesgos generales, incluyendo el riesgo sistémico, del Sistema General de Seguridad Social en Salud, en articulación con otras Delegadas
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,00	5,00	5,00	5,00	Realizó todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta, a través entre otros de ejercer acciones de inspección y vigilancia sobre el cumplimiento de los derechos en salud y la debida atención y protección al usuario.
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	5,00	5,00	5,00	Atendió y valoró las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general, de acuerdo con lo establecido normativamente, dando cumplimiento a los términos.
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se consideraron las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios, mediante instrucciones y lineamientos para garantizar derechos de los ciudadanos.
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se dio respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad, de acuerdo con lo establecido normativamente, dando cumplimiento a los términos.
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se mantuvieron 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	5,00	5,00	5,00	5,00	Se trabajó de manera articulada con las otras áreas de la entidad para cumplir con los objetivos y misión en pro de los usuarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
3. Transparencia					
Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se proporcionó información veraz, objetiva y basada en hechos, de acuerdo con las acciones de inspección y vigilancia propias de la entidad.
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se garantizó el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la Delegada para la Protección al Usuario
Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5,00	5,00	5,00	5,00	Las decisiones fueron tomadas de acuerdo con lo establecido normativamente y a las funciones propias de la Delegada para la Protección al Usuario
Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5,00	5,00	5,00	5,00	Las funciones se llevaron a cabo de acuerdo con las normas y criterios aplicables.
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5,00	5,00	5,00	5,00	Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
4. Compromiso con la organización					

Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se promovieron las metas de la organización con base en las normas establecidas
Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5,00	5,00	5,00	5,00	Hubo prelación ante las necesidades de la organización a sus propias necesidades, en pro de la protección de los derechos de los usuarios
Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se apoyó a la organización en situaciones difíciles.
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5,00	5,00	5,00	5,00	Se demostró sentido de pertenencia en todas sus actuaciones en pro de los derechos de los usuarios
Total	5,00	5,00	5,00	5,00	
5. Liderazgo					
Mantiene a sus colaboradores motivados	5,00	5,00	5,00	5,00	Se realizaron las gestiones que se consideraron pertinentes con el objetivo de mantener a los colaboradores motivados
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5,00	5,00	5,00	5,00	Se gestionó la comunicación clara, directa y concreta en las diferentes reuniones dando opción de preguntas
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se realizaron comités evaluadores con el propósito de constituir y mantener los 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.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se realizaron gestiones permanentes con el fin de contar con un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se fomentó la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.
Total	5,00	5,00	5,00	5,00	
6. Planeación					
Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se anticipó a situaciones y escenarios futuros con acierto, previendo a través de prevención de riesgos
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se establecieron objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales, de acuerdo con la misión de la entidad y funciones propias de la Delegada para la Protección al usuario
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se diseñaron para lograr cumplimiento que los objetivos estratégicos fueran prácticos y factibles.
Busca soluciones a los problemas.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se establecieron estrategias para la solución a los problemas.
Distribuye el tiempo con eficiencia.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se plantearon estrategias para distribuir el tiempo con eficiencia.
Establece planes alternativos de acción.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se suscribieron diferentes alternativas de trabajo para cumplir con los objetivos planteados
Total	5,00	5,00	5,00	5,00	
7. Toma de decisiones					
Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se establecieron controles con el fin de ser oportunos, en los proyectos propuestos
Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se realizaron los cambios pertinentes en las funciones asignadas cuando se detectaron problemas o dificultades para su realización.
Decide bajo presión.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se tuvo la habilidad de tomar decisiones objetivas, pertinentes de acuerdo con las funciones del cargo cuando se estuvo bajo presión.
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se tomaron decisiones de alta complejidad e incertidumbre
Total	5,00	5,00	5,00	5,00	
8. Dirección y Desarrollo de personal					
Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se identificaron necesidades de formación y capacitación y se realizaron propuestas para llevarlas a cabo
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se permitió autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se delegó 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.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se hizo 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.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se establecieron espacios de diálogo, retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,00	Siempre se tuvieron en cuenta las opiniones de los sus colaboradores.
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5,00	5,00	5,00	5,00	Se mantuvieron con los colaboradores relaciones de respeto
Total	5,00	5,00	5,00	5,00	
9. Conocimiento del entorno					
Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se fue conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se tuvo conocimiento de los acontecimientos claves del sector y del Estado.
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,00	Se identificó las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.
Total	5,00	5,00	5,00	5,00	

	Valoración final	5,0	
Firma evaluador			
Firma evaluado			



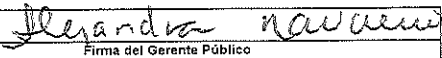
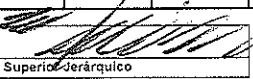
Supersalud	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS		CÓDIGO	PEFT62
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	1
Fecha de suscripción	martes, 6 de febrero de 2024				
Nombre del superior jerárquico	Uliahí Dan Beltrán López				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Nacional de Salud				
Nombre del Gerente Público	Helena María Salazar Arbelaez				
Cargo y dependencia del Gerente público	Superintendente Delegada para la Protección al Usuario				
Vigencia del acuerdo	Desde: 12/04/2023 Hasta: 31/12/2023		Evaluación		
Motivo del diligenciamiento					
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la Vigencia	60%				
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	40%				
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	0%				
Evaluación definitiva	100%				
Firma evaluador					
Firma evaluado					

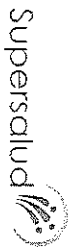
Superintendencia		PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO		EDFOT							
NOMBRE DEL SUPERIOR	POLO CASTRO ELEGGER ENRIQUE	CARGO DEL SUPERIOR	SECRETARIO GENERAL	NOMBRE DEL GERENTE	ALEJANDRA MARCELA NAVARRO MARTINEZ	CARGO DEL GERENTE	DIRECTOR	DEPENDENCIA EN LA QUE SE DESARROLLA	DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO						
FECHA	26/01/2023	VIGENCIA DEL ACUERDO	DESDE	05/01/2023	HASTA	09/10/2023	CONCERNACIÓN	SEGUIMIENTO	EVALUACIÓN						
CONCERNACIÓN															
Nº	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin administrativa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador y oportunidad 1er Semestre	Observaciones s del avance programado a 2º semestre	% cumplimiento de indicador 2º Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación	
1	Considerar la Estrategia de Talento Humano del año 2023, en la Salud como un organismo de nomadidad, legal, vigencia, inspección y establecimiento mecanismo de seguimiento y control para su adecuado cumplimiento.	Dirigir la ejecución del Plan de Talento Humano del año 2023, en la Salud como un organismo de nomadidad, legal, vigencia, inspección y establecimiento mecanismo de seguimiento y control para su adecuado cumplimiento.	Porcentaje de avance en la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano	05/01/2023-31/12/2023	Llevar la formulación y ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano 2023 y los planes contenido en el mismo. Llevar la medición de satisfacción e impacto de las actividades programadas en el Plan de Talento Humano.	30%	50%	50%		50%	50%	100%	30%	Documentos de soporte del Plan Estratégico de Talento Humano	Se encuentran almacenados en el aplicativo de Supersoluci y en sus
2	Considerar la Estrategia de Talento Humano del año 2023, en la Salud como un organismo de nomadidad, legal, vigencia, inspección y establecimiento mecanismo de seguimiento y control para su adecuado cumplimiento.	Llevar el proceso de actualización permanente y validación de información de los funcionarios de la entidad, la información registrada en el SICEP	Porcentaje de verificación de la información registrada en el SICEP	05/01/2023-31/12/2023	Dirigir el proceso de actualización y actualización de las historias laborales, de acuerdo con los lineamientos de establecidas por el Grupo de Gestión Documental. Dirigir las actividades relacionadas con la gestión y actualización de los datos de la plataforma SICEP, así como la verificación de la información ingresadas.	20%	50%	50%		50%	50%	100%	20%	Documentos de soporte de sigep y de Historias Laborales	Se encuentran almacenados en el aplicativo de Supersoluci y en sus
3	Considerar la Estrategia de Talento Humano del año 2023, en la Salud como un organismo de nomadidad, legal, vigencia, inspección y establecimiento mecanismo de seguimiento y control para su adecuado cumplimiento.	Llevar la ejecución de la Salud como un organismo de nomadidad, legal, vigencia, inspección y establecimiento mecanismo de seguimiento y control para su adecuado cumplimiento.	Porcentaje acumulado de avance en la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano	05/01/2023-31/12/2023	Dirigir la medición del clima laboral de acuerdo a lo proyectado en el Plan Estratégico	30%	50%	50%		50%	50%	100%	30%	Documentos y Archivos de Soporte	Se encuentran almacenados en el aplicativo de Supersoluci y en sus
4	Considerar la Estrategia de Talento Humano del año 2023, en la Salud como un organismo de nomadidad, legal, vigencia, inspección y establecimiento mecanismo de seguimiento y control para su adecuado cumplimiento.	Dirigir la formulación y ejecución de las actividades relacionadas con la implementación de la política de integridad	Porcentaje acumulado de avance en la ejecución del programa para la implementación de la política de integridad	05/01/2023-31/12/2023	Llevar la formulación y ejecución del Plan para la implementación de la Política de integridad desde el componente #6 del PAAC 2023 Llevar la medición de satisfacción e impacto de las actividades realizadas en el marco de la Ejecución del Plan para la implementación de la Política de integridad desde el componente #6 del PAAC 2023	10%	50%	50%		50%	50%	100%	10%	Documentos y Archivos de Soporte	Se encuentran almacenados en el aplicativo de Supersoluci y en sus
5	Considerar la Estrategia de Talento Humano del año 2023, en la Salud como un organismo de nomadidad, legal, vigencia, inspección y establecimiento mecanismo de seguimiento y control para su adecuado cumplimiento.	Dirigir la formulación y ejecución de las actividades relacionadas con la implementación de la política de integridad	Porcentaje acumulado de avance en la ejecución del programa para la implementación de la política de integridad	05/01/2023-31/12/2023	Dirigir la formulación y ejecución del Plan para la implementación de la Política de integridad desde el componente #6 del PAAC 2023	10%	50%	50%		50%	50%	100%	10%	Documentos y Archivos de Soporte	Se encuentran almacenados en el aplicativo de Supersoluci y en sus
Total						100%						100%			
Concurrencia para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)						100%									
Firma del Supervisor Jeraquico						Firma del Gerente Publico									

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	POLO CASTRO ELIECER ENRIQUE			CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		SECRETARIO GENERAL
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	ALEJANDRA MARCELA NAVARRO MARTÍNEZ			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTOR
FECHA	26/01/2023	VIGENCIA	DESDE	05/01/2023	HASTA	09/10/2023
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo o influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 5 Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzarse. 4 Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 3 No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 2 Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1						
Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas			valoración de los servidores públicos (1-5)	Valoración anterior	Valoración actual
				Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5	5.0
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5	
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5	
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0	
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	5.0
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5	5	5	
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5	5	5	
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5	5	5	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	5.0
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5	
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5	
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5	5	5	
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5.0
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5	
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5	
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	5.0
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5	
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5	
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5	
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5	5.0
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5	
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5	
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5	
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5	5.0
		Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5	
		Decide bajo presión.	5	5	5	
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5	5.0
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5	
		Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5	5	5	
		Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5	5	5	
		Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5	5	5	
		Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	5	5	

9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5	5.0
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5	
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5	
		Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5	
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	1.0	

VALORACIÓN FINAL		#DIV/0!	5.0	100%
------------------	--	---------	-----	------

 Firma del Gerente Público	 Firma Superior Jerárquico
--	--



Supersalud	PROCESO FORMATO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDFT03	
		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	POLO CASTRO ELECER ENRIQUE		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	SECRETARIO GENERAL		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	ALEJANDRA MARCELA NAVARRO MARTINEZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTOR		
FECHA	26/01/2023	VIGENCIA	DESDE	05/01/2023	HASTA	09/10/2023

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

Firma del Gerente Público.

Supersalud 	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS				CÓDIGO	PEFT60
	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES				VERSIÓN	1
					FECHA	28/08/2023
Nombre del Evaluado	CARLOS ANDRES RINCON GUERRERO					
No. de identificación	79944938					
Cargo del Evaluado	DIRECTOR DE INVESTIGACIONES PARA ENTIDADES DE ASEGURAMIENTO EN SALUD					
Nombre del evaluador	CESAR HERNANDO MEZA MERCADO					
No. de identificación del eva	1140826081					
Cargo del Evaluador	SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS					
Dependencia	DELEGADA PARA INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS					
Fecha concertación compro	17/10/2023					
Fecha inicial periodo a eval	17/10/2023					
Fecha final periodo evaluad	31/12/2023					
Insumo para establecer los compromisos laborales	Compromisos laborales	Evidencias que sustentaran los resultados de los compromisos laborales	Valor del compromiso laboral	Calificación del periodo	Calificación del compromiso	Evidencias que sustentan los resultados de los compromisos laborales ejecutados
Plan Institucional	Expedir los actos administrativos de trámite y de pruebas en el marco del procedimiento sancionatorio, bajo criterios de calidad, rigor jurídico y atendiendo a las metas y directrices del despacho del	Superargo Base de datos de la Superintendencia Delegada. Correos electrónicos	40%	100	40%	
Plan Institucional	Priorizar las decisiones frente a los ejes y temas estratégicos identificados por la Alta Dirección como relevantes al cierre de gobierno, sin perjuicio del cumplimiento de los demás trámites en gestión de las direcciones	Superargo Base de datos de la Superintendencia Delegada. Correos electrónicos	40%	100	40%	
Plan Institucional	Mantener control y registro actualizado de las investigaciones adelantadas y de las decisiones tomadas en primera instancia por la Superintendencia Delegada y elaborar los informes que se requieran	Superargo Base de datos de la Superintendencia Delegada. Correos electrónicos	20%	100	20%	
Total			100%		100%	
Concertación compromisos comportamentales						
Tipo de competencia comportamental (Común o por nivel jerárquico)	Competencias comportamentales	Conducta asociada a la competencia comportamental	Frecuencia cumplimiento	Calificación cuantitativa (Corresponde al 10% de la calificación definitiva)	Observación	
Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos	Orientación a resultados	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	Siempre	10		
Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos	Trabajo en equipo	Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	Siempre	10		

2023

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			CÓDIGO	PEFT61
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	1
				FECHA	28/08/2023
Nombre del superior jerárquico	CESAR HERNANDO MEZA MERCADO				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	DELEGADO DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS				
Nombre del Gerente Público	CARLOS ANDRES RINCON GUERRERO				
Cargo y dependencia del Gerente público	DIRECTOR DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS PARA ENTIDADES DE ASEGURAMIENTO				
Vigencia del acuerdo	17-10-2023 a 31-12-2023				
Motivo del diligenciamiento	Aceptación de renuncia mediante Resolución No. 20249100100005446.				
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	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	5,00	5,00	5,00	5,0	
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	5,00	5,00	5,0	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
3. Transparencia					
Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en	5,00	5,00	5,00	5,0	

Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5,00	5,00	5,00	5,0	
Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,00	5,00	5,00	5,0	

5. Liderazgo

Mantiene a sus colaboradores motivados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los	5,00	5,00	5,00	5,0	
Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

6. Planeación

Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las	5,00	5,00	5,00	5,0	
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Busca soluciones a los problemas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Distribuye el tiempo con eficiencia.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece planes alternativos de acción.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

7. Toma de decisiones

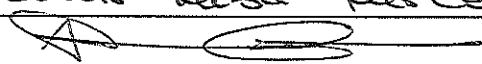
Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Decide bajo presión.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

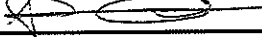
8. Dirección y Desarrollo de personal

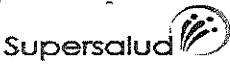
Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5,00	5,00	5,00	5,0	

Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

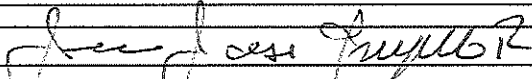
9. Conocimiento del entorno

Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
Valoración final				5,0	
Firma evaluador	Cesar Laza Mercado				
Firma evaluado					

 Supersalud	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEFT62
	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	28/08/2023
Fecha de suscripción	martes, 17 de octubre de 2023		
Nombre del superior jerárquico	CESAR HERNANDO MEZA MERCADO		
Cargo y dependencia del superior jerárquico	DELEGADO DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS		
Nombre del Gerente Público	CARLOS ANDRES RINCON GUERRERO		
Cargo y dependencia del Gerente público	DIRECTOR DE INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVOS		
Vigencia del acuerdo	17-10-2023 a 031-12-2023		
Motivo del diligenciamiento			
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	60%		
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	40%		
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	0%		
Evaluación definitiva	100%		
Firma evaluador			
Firma evaluado			

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS				CÓDIGO	PEFT60
	CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES				VERSIÓN	1
					FECHA	28/08/2023
Nombre del Evaluado	Juan Jose Trujillo Ramirez					
No. de identificación	70548535					
Cargo del Evaluado	Director de Investigaciones para Prestadores de Servicios de Salud					
Nombre del evaluador	Cesar Hernando Meza Mercado					
No. de identificación del eva	1140826081					
Cargo del Evaluador	Superintendente Delegado para Investigaciones Administrativas					
Dependencia	Superintendencia Delegada para Investigaciones Administrativas					
Fecha concertación comp	1/01/2023					
Fecha inicial periodo a eval	1/01/2023					
Fecha final periodo evaluad	31/12/2023					
Insumo para establecer los compromisos laborales	Compromisos laborales	Evidencias que sustentaran los resultados de los compromisos laborales	Valor del compromiso laboral	Calificación del periodo	Calificación del compromiso	Evidencias que sustentan los resultados de los compromisos laborales ejecutados
Plan Institucional	Expedir los actos administrativos de trámite y de pruebas en el marco del procedimiento sancionatorio, bajo criterios de calidad, rigor jurídico y atendiendo a las metas y directrices del despacho del Superintendente Delegado, aspectos que serán evaluados a partir de las correcciones, devoluciones y retroalimentaciones efectuadas por el despacho.	Superargo Base de datos de la Superintendencia Delegada. Correos electrónicos	40%	100	40%	
Plan Institucional	Priorizar las decisiones frente a los ejes y temas estratégicos identificados por la Alta Dirección como relevantes al cierre de gobierno, sin perjuicio del cumplimiento de los demás trámites en gestión de las direcciones	Superargo Base de datos de la Superintendencia Delegada. Correos electrónicos	40%	100	40%	
Plan Institucional	Mantener control y registro actualizado de las investigaciones adelantadas y de las decisiones tomadas en primera instancia por la Superintendencia Delegada y elaborar los informes que se requieran	Superargo Base de datos de la Superintendencia Delegada. Correos electrónicos	20%	100	20%	
Total			100%		100%	

Concertación compromisos comportamentales					
Tipo de competencia comportamental (Común o por nivel jerárquico)	Competencias comportamentales	Conducta asociada a la competencia comportamental	Frecuencia cumplimiento	Calificación cuantitativa (Corresponde al 10% de la calificación definitiva)	Observación
Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos	Orientación a resultados	Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	Siempre	10	
Competencias comportamentales comunes	Trabajo en equipo	Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir	Siempre	10	

Total				
Fecha de notificación de la evaluación final de la vigencia.	8 de febrero de 2024.			
Plan de seguimiento				
Fecha concertación plan de seguimiento				
Fecha inicial Plan de seguimiento				
Fecha final Plan de seguimiento				
Logros				
Debilidades				
Recomendaciones				
Firma evaluado				
Firma evaluador				

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS		CÓDIGO	PEFT61
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS		VERSIÓN	1
			FECHA	28/08/2023

Fecha de suscripción	06/02/02024
Nombre del superior jerárquico	Cesar Hernando Meza Mercado
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Delegado para Investigaciones Administrativas
Nombre del Gerente Público	Juan Jose Trujillo Ramirez
Cargo y dependencia del Gerente público	Director de Investigaciones para Prestadores de Servicios de Salud
Vigencia del acuerdo	01/01/2023 - 31-12/2023

Motivo del diligenciamiento	Evaluacion periodo
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.

Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	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	5,00	5,00	5,00	5,0	
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	5,00	5,00	5,0	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

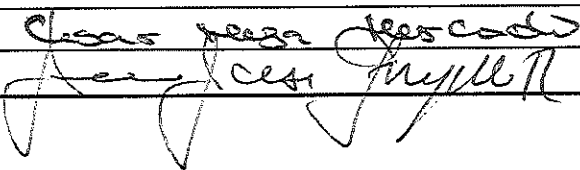
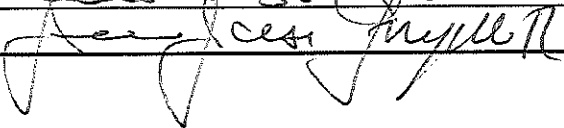
3. Transparencia					
------------------	--	--	--	--	--

Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	

9. Conocimiento del entorno

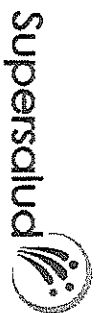
Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
Valoración final				5,0	

Firma evaluador	<i>Cesar Leizaola</i>
Firma evaluado	<i>[Firma]</i>

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEFT62
	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	1
		FECHA	28/08/2023
Fecha de suscripción	06/02/2024		
Nombre del superior jerárquico	Cesar Hernando Meza Mercado		
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Delegado para Investigaciones Administrativas		
Nombre del Gerente Público	Juan Jose Trujillo Ramirez		
Cargo y dependencia del Gerente público	Director de Investigaciones para Prestadores de Servicios de SIAUD		
Vigencia del acuerdo	01/01/2023 - 31-12/2023		
Motivo del diligenciamiento	Evaluación periodo		
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	60%		
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	40%		
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	0%		
Evaluación definitiva	100%		
Firma evaluador			
Firma evaluado			

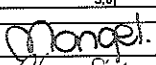
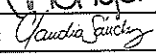
Supersalud	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			CÓDIGO	PEFT61
	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	1
				FECHA	28/08/2023
Fecha de suscripción	martes, 6 de febrero de 2024				
Nombre del superior jerárquico	María Isabel Ángel Echeverry				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Delegada para Entidades de Aseguramiento en Salud				
Nombre del Gerente Público	Omar Hernan Guaje Miranda				
Cargo y dependencia del Gerente público	Director de Inspección y Vigilancia para Entidades de Aseguramiento en Salud; Director de Superintendencia Código 0105 Grado 20				
Vigencia del acuerdo	Desde: 05/01/2023 Hasta: 05/01/2023				
Motivo del diligenciamiento	Evaluación				
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	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	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
3. Transparencia					
Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
4. Compromiso con la organización					
Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,00	5,00	5,00	5,0	

5. Liderazgo					
Mantiene a sus colaboradores motivados	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
6. Planeación					
Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Busca soluciones a los problemas.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Distribuye el tiempo con eficiencia.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Establece planes alternativos de acción.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
7. Toma de decisiones					
Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Decide bajo presión.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
8. Dirección y Desarrollo de personal					
Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
9. Conocimiento del entorno					
Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
Valoración final				5,0	
Firma evaluador					
Firma evaluado					



Supersalud	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS		CÓDIGO	PEFT62
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	1
Fecha de suscripción	martes, 6 de febrero de 2024				
Nombre del superior jerárquico	María Isabel Angiel Echeverry				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Delegada para Entidades de Aseguramiento en Salud				
Nombre del Gerente Público	Omar Hernan Guajé Miranda				
Cargo y dependencia del Gerente público	Director de Inspección y Vigilancia para Entidades de Aseguramiento en Salud; Director de Superintendencia Código 0105 Grado 20				
Vigencia del acuerdo	Desde: 05/01/2023 Hasta: 31/12/2023				
	Evaluación				
Motivo del diligenciamiento					
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	40%				
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	60%				
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	0%				
Evaluación definitiva	100%				
Firma evaluador	Marepl.				
Firma evaluado					

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			CÓDIGO	PEFT61
	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	1
				FECHA	28/08/2023
martes, 6 de febrero de 2024					
Nombre del superior jerárquico	María Isabel Ángel Echeverry				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Delegada de Aseguramiento en Salud				
Nombre del Gerente Público	Claudia Patricia Sánchez Bravo				
Cargo y dependencia del Gerente público	Director de Medidas Especiales para EPS y EA; Director de Superintendencia Código 0105 Grado 20				
Vigencia del acuerdo	Desde: 05/01/2023 Hasta: 05/01/2023				
Motivo del diligenciamiento	Evaluación				
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	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	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
3. Transparencia					
Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
4. Compromiso con la organización					
Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,00	5,00	5,00	5,0	

5. Liderazgo					
Mantiene a sus colaboradores motivados	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
6. Planeación					
Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Busca soluciones a los problemas.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Distribuye el tiempo con eficiencia.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Establece planes alternativos de acción.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
7. Toma de decisiones					
Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Decide bajo presión.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
8. Dirección y Desarrollo de personal					
Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
9. Conocimiento del entorno					
Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	Sin comentarios
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
				Valoración final	5,0
Firma evaluador					
Firma evaluado					



Supersalud	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS		CÓDIGO	PEFT62
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	1
Fecha de suscripción	martes, 6 de febrero de 2024				
Nombre del superior jerárquico	María Isabel Ángel Echeverry				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Delegada de Aseguramiento en Salud				
Nombre del Gerente Público	Claudia Patricia Sánchez Bravo				
Cargo y dependencia del Gerente Público	Director de Medidas Especiales para EPS y EA; Director de Superintendencia Código 0105 Grado 20				
Vigencia del acuerdo	Desde: 01/06/2023 Hasta: 31/12/2023				
	Evaluación				
Motivo del diligenciamiento					
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	40%				
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	60%				
Hasta 5%, por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	0%				
Evaluación definitiva	100%				
Firma evaluador	Manoqpl.				
Firma evaluado	Claudia Sanchez				

Supersalud	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDF102
	FORMATO	VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS		VERSIÓN	3
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	CESAR HERNÁNDEZ MEZA MERCADO	CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MÓNICA ANDREA NÚÑEZ BUITRAGO	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN PARA EMPRESAS LOCALES	
FECHA	7 DE SEPTIEMBRE DE 2023	VIGENCIA	DESDE	1 DE MARZO DE 2023	HASTA
La observación en la competencia se refiere a la observación en la organización y al desempeño en la actividad de gestión. El comentario en su comportamiento se refiere a su desempeño en la actividad de gestión. Su comportamiento se evidencia de manera regular en las actividades en las que se desempeña. Puede mejorar. No se evidencia en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.					

Competencias comunes y dinámicas	Conductas asociadas	Valoración de los servicios públicos (VPS)			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Por	Subsistema			
		5	4	3			
1. Aprendizaje continuo	Analiza las competencias adquiridas en función de los cambios que implica la administración pública en la prestación de un servicio público.	5	5	5		5,0	
	Busca las mejores fuentes de información confiables por parte de expertos internacionales y de investigación.	5	5	5			
	Construye los sistemas de información con sus competencias de trabajo y servicios de sus propios conocimientos adquiridos, que le permitan dar una respuesta rápida en la gestión de la organización.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	3,0			
2. Orientación a resultados	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5		5,0	
	Trabaja con otros en equipos de manera colaborativa y creativa.	5	5	5			
	Define y utiliza indicadores para medir y controlar los resultados obtenidos.	5	5	5			
	Identifica fuentes para mejorar los resultados.	5	5	5			
	Planifica estrategias para mejorar y superar los resultados esperados.	5	5	5			
	No se rinde y analiza los resultados obtenidos en la gestión.	5	5	5			
	Define una estrategia de trabajo de acuerdo con los recursos, equipos y técnicas disponibles para la gestión.	5	5	5			
	Evalúa los resultados para mejorar la productividad y los resultados obtenidos para superar los objetivos.	5	5	5			
	Aplica estrategias para la construcción de resultados orientados a los resultados y a la mejora de los servicios que se presta.	5	5	5			
	Define un plan de trabajo al grado de concreción de los resultados.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	3,0			
3. Orientación al usuario y al ciudadano	Identifica las necesidades y problemas de los usuarios y de los ciudadanos del servicio público.	5	5	5		5,0	
	Responde a las necesidades de los usuarios y de los ciudadanos.	5	5	5			
	Evalúa los resultados de la atención al usuario y al ciudadano.	5	5	5			
	Evalúa los resultados de la atención al usuario y al ciudadano.	5	5	5			
	Evalúa los resultados de la atención al usuario y al ciudadano.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	3,0			
4. Compromiso con la organización	Participa en el cumplimiento de los valores de la organización y cumple con normas.	5	5	5		5,0	
	Analiza las necesidades de la organización y sus propias necesidades.	5	5	5			
	Trabaja en la organización de manera colaborativa y creativa.	5	5	5			
	Responde a las necesidades de la organización y sus propias necesidades.	5	5	5			
	Trabaja en la organización de manera colaborativa y creativa.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	3,0			
5. Trabajo en equipo	Construye los resultados que se espera con el equipo.	5	5	5		5,0	
	Responde a las necesidades de los usuarios y de los ciudadanos.	5	5	5			
	Analiza las necesidades de los usuarios y de los ciudadanos.	5	5	5			
	Analiza las necesidades de los usuarios y de los ciudadanos.	5	5	5			
	Analiza las necesidades de los usuarios y de los ciudadanos.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	3,0			
6. Adaptación al cambio	Analiza y se adapta a los cambios de la administración pública.	5	5	5		5,0	
	Analiza y se adapta a los cambios de la administración pública.	5	5	5			
	Analiza y se adapta a los cambios de la administración pública.	5	5	5			
	Analiza y se adapta a los cambios de la administración pública.	5	5	5			
	Analiza y se adapta a los cambios de la administración pública.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	3,0			
7. Visión estratégica	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5		5,0	
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	3,0			
8. Liderazgo efectivo	Trabaja en la organización de manera colaborativa y creativa.	5	5	5		4,5	
	Trabaja en la organización de manera colaborativa y creativa.	5	5	5			
	Trabaja en la organización de manera colaborativa y creativa.	5	5	5			
	Trabaja en la organización de manera colaborativa y creativa.	5	5	5			
	Trabaja en la organización de manera colaborativa y creativa.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	3,0			
9. Planeación	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5		5,0	
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	3,0			
10. Toma de decisiones	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5		5,0	
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	3,0			
11. Gestión del desarrollo de las personas	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5		5,0	
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	3,0			
12. Pensamiento crítico	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5		5,0	
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
	Analiza el entorno interno y externo de la organización.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	3,0	3,0			

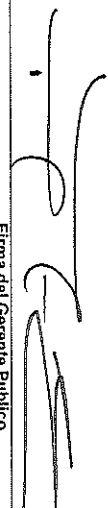
23.

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		CÓDIGO	EDIFICIO
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	3
	NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	CESAR HERNANDO MEZA MERCADO	CARGO DEL SUPERIOR JERÁQUICO	SUPERINTENDENTE DELEGADO PARA INVESTIGACIONES ADMINISTRATIVAS	
	NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MÓNICA ANDREA NÚÑEZ BUTRAGO	CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	DIRECTORA DE INVESTIGACIONES PARA OPERADORES LOGÍSTICOS, GESTORES PAISES TERRITORIALES Y OTROS	
FECHA	7 DE SEPTIEMBRE DE 2023	VIGENCIA	DESDE	1 DE ENERO DE 2023	HASTA 5 DE SEPTIEMBRE

CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES	100%	80%
PONDERADO	80%	
VALORACIÓN DE COMPETENCIAS	5.0	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%
CONCERTACIÓN	6%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		100%


Firma del Supervisor Jerárquico


Firma del Gerente Público.

PROCESO				CONFERENCIA REGIONAL				OBJETIVO REGIONAL	
FORMULARIO				CONFERENCIA REGIONAL				OBJETIVO REGIONAL	
EJECUTOR REGIONAL				EJECUTOR REGIONAL				EJECUTOR REGIONAL	
FECHA				FECHA				FECHA	

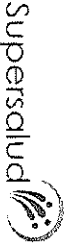
CONFERENCIA

SEGUIMIENTO

N°	Objetivo Regional	Componentes Regionales	Indicador	Fecha de Inicio de Ejecución	Actividades	Meta	Avance				% Cumplimiento	Resultado
							% Cumplimiento	% Cumplimiento	% Cumplimiento	% Cumplimiento		
1	Fortalecer la capacidad institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.	Desarrollar y ejecutar acciones con los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.	Número de acciones ejecutadas	15/07/2023 a 31/12/2023	Realización de actividades de fortalecimiento institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.	100%	50%	50%	50%	50%	50%	100%
					Realización de actividades de fortalecimiento institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.		50%	50%	50%	50%	50%	100%
					Realización de actividades de fortalecimiento institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.		50%	50%	50%	50%	50%	100%
					Realización de actividades de fortalecimiento institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.		50%	50%	50%	50%	50%	100%
2	Fortalecer la capacidad institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.	Desarrollar y ejecutar acciones con los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.	Número de acciones ejecutadas	15/07/2023 a 31/12/2023	Realización de actividades de fortalecimiento institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.	100%	50%	50%	50%	50%	50%	100%
					Realización de actividades de fortalecimiento institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.		50%	50%	50%	50%	50%	100%
					Realización de actividades de fortalecimiento institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.		50%	50%	50%	50%	50%	100%
					Realización de actividades de fortalecimiento institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.		50%	50%	50%	50%	50%	100%
3	Fortalecer la capacidad institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.	Desarrollar y ejecutar acciones con los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.	Número de acciones ejecutadas	15/07/2023 a 31/12/2023	Realización de actividades de fortalecimiento institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.	100%	50%	50%	50%	50%	50%	100%
					Realización de actividades de fortalecimiento institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.		50%	50%	50%	50%	50%	100%
					Realización de actividades de fortalecimiento institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.		50%	50%	50%	50%	50%	100%
					Realización de actividades de fortalecimiento institucional de los actores regionales en materia de gestión pública y empresarial.		50%	50%	50%	50%	50%	100%

4	Realizar la capacidad instalada de la generación de las plantas hidroeléctricas de BSAV	Realizar agreement a la gestión de las plantas de generación de las plantas hidroeléctricas de BSAV	Reportes de eficiencia operativa	15/01/2023 a 31/12/2023	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa	Reportes de eficiencia operativa</
---	---	---	----------------------------------	-------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02	
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2	
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO			CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO		SECRETARIO GENERAL	
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	MARTHA LUCÍA RICO SANTOS			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTORA FINANCIERA	
FECHA	14/07/2023	VIGENCIA		DESDE	19/04/2023	HASTA	16/07/2023
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 60%	Par 20%	Subalterno 20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5	5,0	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	5,0	Ninguno.
		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		
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5	5,0	Ninguno.
		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		
4	Compromiso con la organización	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0	5,0	Ninguno.
		Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5		
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5		
5	Liderazgo	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0	5,0	Ninguno.
		Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5		
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	5		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	5		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	5	5		
6	Planeación	Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5	5	5	5,0	Ninguno.
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		
		Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5		
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5		
7	Toma de Decisiones	Busca soluciones a los problemas.	5	5	5	5,0	Ninguno.
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	5	5	5		
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		
		Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5	5	5		
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	5	5	5	5,0	Ninguno.
		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		
		Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5		
9	Conocimiento del Entorno	Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	5	5	5,0	Ninguno.
		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		
9	Conocimiento del Entorno	Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5	5,0	Ninguno.
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0		
		Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5		
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	5	5		
		Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5	5	5		
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	5	5	5				

		PROCESO		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO	EDFT03
		FORMATO		CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN				VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		ELIECER ENRIQUE POLO CASTRO		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SECRETARIO GENERAL			
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO		MARTHA LUCÍA RICO SANTOS		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTORA FINANCIERA			
FECHA		14/07/2023		VIGENCIA		DESDE		19/04/2023 HASTA 16/07/2023	

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

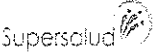
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE	0%
CUMPLIMIENTO FINAL	100%

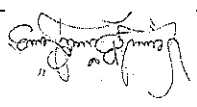
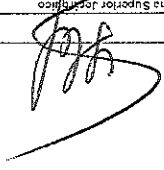


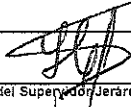
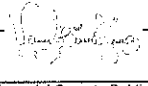
Firma del Supervisor Jerárquico



Firma del Gerente Público.

	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO			CÓDIGO	EDFT02		
	FORMATO	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	2		
NOMBRE DEL SUPERIOR JERARQUICO	HELENA SALAZAR ARBELAEZ			CARGO DEL SUPERIOR JERARQUICO	FUNDENTE DELEGADA PARA LA PROTECCION AL			
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	VERÓNICA ISABEL BRACHO RAMÍREZ			CARGO DEL GERENTE PÚBLICO	INSPECCIÓN Y VIGILANCIA PARA LA PROTECCIÓN			
FECHA	02/10/2023	VIGENCIA	DESDE	01/04/2023	HASTA	02/10/2023		
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 mejorar. 4 Su comportamiento es coherente de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 3 No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 2 Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar. 1								
Competencias comunes y directivas		Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno			
			60%	20%	20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5		4,8	
		Asume responsabilidad por sus resultados	5	5	5			
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	5	5			
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			20	10	10			
2	Orientación al ciudadano	Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	5	5	5		4,9	
		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.	5	5	5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			20	10	10			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5	5	5		5,0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5	5	5			
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5	5	5			
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables	5	5	5			
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			20	10	10			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5		5,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			20	10	10			
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			20	10	10			
6	Planeación	Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5	5	5		4,9	
		Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5	5	5			
		Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	5	5	5			
		Busca soluciones a los problemas.	5	5	5			
		Distribuye el tiempo con eficiencia.	4	5	5			
		Establece planes alternativos de acción.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			20	10	10			
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			20	10	10			
8	Dirección y Desarrollo de Personal	Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5	5	5		4,8	
		Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	4	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			20	10	10			
9	Conocimiento del Entorno	Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	5	5	5		4,9	
		Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5	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	5			

Firma del Gerente Público 	Firma Superior Jefe Público 
--	--

Supersalud 	PROCESO	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				CÓDIGO	EDFT03
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN				VERSIÓN	2
NOMBRE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO	HELENA SALAZAR ARBELAEZ		CARGO DEL SUPERIOR JERÁRQUICO		SUPERINTENDENTE DELEGADA PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO		
NOMBRE DEL GERENTE PÚBLICO	VERÓNICA ISABEL BRACHO RAMÍREZ		CARGO DEL GERENTE PÚBLICO		DIRECTORA DE INSPECCIÓN Y VIGILANCIA PARA LA PROTECCIÓN AL USUARIO		
FECHA	02/10/2023	VIGENCIA	DESDE	01/04/2023	HASTA	02/10/2023	
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES DE LA VIGENCIA		PONDERADO		RESULTADO DE LOS COMPROMISOS GERENCIALES			
100%		80%		80%			
PORCENTAJE DE VALORACIÓN DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS		PONDERADO		RESULTADO DE LA VALORACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS GERENTES PÚBLICOS			
99%		20%		20%			
NOTA DESEMPEÑO SOBRESALIENTE				5%			
				105%			
 Firma del Supervisor Jerárquico		 Firma del Gerente Público.					

[illegible]

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS			CÓDIGO	
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS			VERSIÓN	
				FECHA	
Fecha de suscripción	29/01/2024				
Nombre del superior jerárquico	ELSA PATRICIA LOZANO GUARNIZO				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	SUPERINTENDENTE DELEGADO DE ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (E)				
Nombre del Gerente Público	BESSY MILENA MANOTAS MERCADO				
Cargo y dependencia del Gerente público	DIRECTOR- DIRECCIÓN REGIONAL CHOCÓ				
Vigencia del acuerdo	Desde: 01.enero.2023 Hasta: 31.diciembre.2023				
Motivo del diligenciamiento	REQUERIMIENTO DEL PROCESO DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DE PERSONAS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE				
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	Comentarios para la
1. Orientación a resultados					
Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	2,00	2,00	4,00	2,4	
Asume responsabilidad por sus resultados	2,00	2,00	3,00	2,2	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	2,00	2,00	4,00	2,4	
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	2,00	2,00	3,00	2,2	
Total	2,0	2,0	3,5	2,3	
2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	3,00	3,00	3,00	3,0	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	2,00	2,00	2,00	2,0	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	2,00	2,00	3,00	2,2	
Total	2,2	2,2	2,8	2,2	
3. Transparencia					
Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	2,00	2,00	3,00	2,2	

Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	3,00	3,00	3,00	3,0	
Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	2,00	2,00	4,00	2,4	
Total	2,2	2,2	3,2	2,5	

4. Compromiso con la organización

Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	3,00	3,00	4,00	3,2	
Apoya a la organización en situaciones difíciles.	3,00	3,00	4,00	3,2	
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	3,00	3,00	4,00	3,2	
Total	2,8	2,8	3,8	3,0	

5. Liderazgo

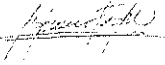
Mantiene a sus colaboradores motivados	2,00	2,00	2,00	2,0	
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	2,00	2,00	3,00	2,2	
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	3,00	3,00	3,00	3,0	
Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	2,00	2,00	2,00	2,0	
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	3,00	3,00	3,00	3,0	
Total	2,4	2,4	2,6	2,6	

6. Planeación

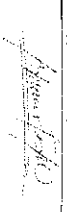
Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	3,00	3,00	3,00	3,0	
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Busca soluciones a los problemas.	3,00	3,00	3,00	3,0	
Distribuye el tiempo con eficiencia.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Establece planes alternativos de acción.	3,00	3,00	3,00	3,0	
Total	2,5	2,5	3,0	2,6	

7. Toma de decisiones

Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Decide bajo presión.	3,00	3,00	4,00	3,2	

Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Total	2,3	2,3	3,3	2,5	
8. Dirección y Desarrollo de personal					
Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	2,00	2,00	2,00	2,0	
Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	2,00	2,00	2,00	2,0	
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	3,00	3,00	3,00	3,0	
Total	2,1	2,1	2,7	2,3	
9. Conocimiento del entorno					
Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	2,00	2,00	4,00	2,4	
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	2,00	2,00	3,00	2,2	
Total	2,0	2,0	3,3	2,3	
Valoración final				2,4	
Firma evaluador					
Firma evaluado					

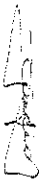


Supersalud	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEFT62
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN	1
Fecha de suscripción	29/01/2024		FECHA	26/04/2023
Nombre del superior jerárquico	ELSA PATRICIA LOZANO GUARNIZO			
Cargo y dependencia del superior jerárquico	SUPERINTENDENTE DELEGADA PARA ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (E)			
Nombre del Gerente Público	BESSY MILENA MANOTAS MERCADO			
Cargo y dependencia del Gerente público	DIRECTOR- DIRECCIÓN REGIONAL CHOCÓ			
Vigencia del acuerdo	Desde: 01 enero, 2023 Hasta: 31 diciembre, 2023			
Motivo del diligenciamiento	REQUERIMIENTO DEL PROCESO DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DE PERSONAS DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD			
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	80%			
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	10%			
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	0%			
Evaluación definitiva	90%			
Firma evaluador				
Firma evaluado				

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS				CÓDIGO
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS				VERSIÓN
					FECHA
Fecha de suscripción	22/03/2023				
Nombre del superior jerárquico	ELSA PATRICIA LOZANO GUARNIZO				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	DELEGADO DE ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (E)				
Nombre del Gerente Público	JESÚS ANDRÉS RAMÍREZ ZÚÑIGA				
Cargo y dependencia del Gerente público	DIRECTOR REGIONAL				
Vigencia del acuerdo	Desde: 22/03/2023 Hasta: 31/12/2023				
Motivo del diligenciamiento	Concertación de Objetivos				
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desempeña. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	Comentarios para la mejora
1. Orientación a resultados					
Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5,00	5,00	5,00	5,0	
Asume responsabilidad por sus resultados	5,00	5,00	5,00	5,0	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	4,00	4,00	5,00	4,2	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	4,8	4,8	5,0	5,0	
3. Transparencia					
Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	5,0	5,0	5,0	5,0	
4. Compromiso con la organización					
Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4,00	4,00	5,00	4,2	
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	4,8	4,8	5,0	4,8	
5. Liderazgo					

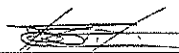
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5,00	5,00	5,00	5,0	
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	4,8	4,8	5,0	5,0	
6. Planeación					
Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	4,00	4,00	5,00	4,2	
Busca soluciones a los problemas.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Distribuye el tiempo con eficiencia.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Establece planes alternativos de acción.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	4,8	4,8	5,0	4,8	
7. Toma de decisiones					
Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	4,00	4,00	5,00	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.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Decide bajo presión.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	4,8	4,8	5,0	4,8	
8. Dirección y Desarrollo de personal					
Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	4,00	4,00	5,00	4,2	
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	4,00	4,00	5,00	4,2	
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	4,00	4,00	5,00	4,2	
Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	4,00	4,00	5,00	4,2	
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Total	4,4	4,4	5,0	4,6	
9. Conocimiento del entorno					
Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	4,00	4,00	5,00	4,2	
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	5,00	5,00	5,00	5,0	
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	4,00	4,00	5,00	4,2	
Total	4,5	4,5	5,0	4,6	
Valoración final				4,8	
Firma evaluador	PATRICIA LOZANO GUARNIZO				
Firma evaluado	JESÚS ANDRÉS RAMÍREZ ZÚÑIGA				



Supersalud	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS	CÓDIGO	PEFT62
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN	VERSIÓN FECHA	1 26/04/2023
Fecha de suscripción	22/03/2023			
Nombre del superior jerárquico	ELSA PATRICIA LOZANO GUARNIZO			
Cargo y dependencia del superior jerárquico	DELEGADO DE ENTIDADES TERRITORIALES Y GENERADORES, RECAUDADORES Y ADMINISTRADORES DE RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (E)			
Nombre del Gerente Público	JESUS ANDRÉS RAMÍREZ ZÚNIGA			
Cargo y dependencia del Gerente público	DIRECTOR REGIONAL			
Vigencia del acuerdo	Desde: 22/03/2023 Hasta: 31/12/2023			
Motivo del diligenciamiento	Concertación de Objetivos			
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	80%			
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	19%			
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	0%			
Evaluación definitiva	99%			
Firma evaluador				
Firma evaluado				

5	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control.	Garantizar la implementación de las políticas, objetivos y lineamientos emitidos por el nivel nacional dentro de la regional.	20	20%	10%	10%	20%	18%	Se comparte todas las políticas e instrucciones, que se nos impartan desde el nivel nacional con tal fin de que se de cumplimiento a las instrucciones planificadas. Adicional a ello se tienen mas a mas las reuniones de trabajo que el nivel nacional se realiza un seguimiento efectivo al PAg. / Informes de Gestión, tablero de control y evidencias en: https://superintend.sisnapiqit.com/PAQ2020/LatAm/Querciones/2019/entonces/Alfonsos.aspx
Indicadores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos para acceder a un 5% adicional.			Total	100%	50%	50%	100%	80%	

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS				CÓDIGO
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS				VERSIÓN
					FECHA
Fecha de suscripción	2/01/2023				
Nombre del superior jerárquico	Patricia Lozano Guamizo				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Delegada para Entidades Territoriales y Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del Sistema General de Salud (E)				
Nombre del Gerente Público	Olga Margoth Moreno Urrutia				
Cargo y dependencia del Gerente público	Directora Regional Andina				
Vigencia del acuerdo	Desde: 01/01/2023 Hasta: 31/01/2023				
Motivo del diligenciamiento	Evaluación				
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión. 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve, Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve, Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	Comentarios para la
1. Orientación a resultados					
Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	4,00	4,00	5,0	4,2	
Asume responsabilidad por sus resultados	3,00	3,00	5,0	3,4	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	3,00	3,00	5,0	3,4	
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	3,00	3,00	5,0	3,4	
Total	3,3	3,3	5,0	3,6	
2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4,00	4,00	4,0	4,0	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4,00	4,00	4,0	4,0	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Total	4,0	4,0	4,5	4,1	
3. Transparencia					
Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	3,00	3,00	5,0	3,4	
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	3,00	3,00	5,0	3,4	
Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	3,00	3,00	4,0	3,2	
Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Total	3,5	3,5	4,8	3,8	
4. Compromiso con la organización					
Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4,00	4,00	4,0	4,0	
Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	4,00	4,00	5,0	4,2	
Total	4,0	4,0	4,8	4,2	
5. Liderazgo					
Mantiene a sus colaboradores motivados	3,00	3,00	4,0	3,2	
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	4,00	4,00	4,0	4,0	
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	3,00	3,00	4,0	3,2	
Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	3,00	3,00	5,0	3,4	
Total	3,5	3,5	4,5	3,7	
6. Planeación					
Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	5,00	5,00	5,0	5,0	
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y	4,00	4,00	5,0	4,2	

factibles.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Busca soluciones a los problemas.	3,00	3,00	5,0	3,4	
Distribuye el tiempo con eficiencia.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Establece planes alternativos de acción.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Total	3,8	3,8	5,0	4,0	
7. Toma de decisiones					
Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	5,00	5,00	5,0	5,0	
Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Decide bajo presión.	3,00	3,00	5,0	3,4	
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	3,00	3,00	5,0	3,4	
Total	3,8	3,8	5,0	4,0	
8. Dirección y Desarrollo de personal					
Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	5,00	5,00	5,0	5,0	
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5,00	5,00	4,0	4,8	
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	3,00	3,00	5,0	3,4	
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	4,00	4,00	4,0	4,0	
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	3,00	3,00	4,0	3,2	
Total	3,5	3,5	4,5	3,7	
9. Conocimiento del entorno					
Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	3,00	3,00	5,0	3,4	
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	4,00	4,00	5,0	4,2	
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	3,00	3,00	5,0	3,4	
Total	3,5	3,5	5,0	3,8	
Valoración final				3,9	
Firma evaluador					
Firma evaluado					



Fecha de suscripción

2/01/2023

Nombre del superior jerárquico

Patricia Lozano Guzmán

Cargo y dependencia del superior jerárquico

Superintendente Delegada para Entidades Territoriales y Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (E)

Nombre del Gerente Público

Olga Margoth Moreno Urrutia

Cargo y dependencia del Gerente público

Directora Regional Andina

Vigencia del acuerdo

Desde: 01/01/2023
Hasta: 31/12/2023

Motivo del diligenciamiento

Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia

80%

Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos

15%

Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos

0%

Evaluación definitiva

95%

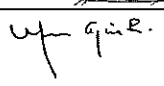
Firma evaluador

Firma evaluado

Supersalud		PROCESO		GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS		CÓDIGO	PERIODO		
		FORIATO		CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES		VERSIÓN	1		
						FECHA	28/04/2023		
Fecha de suscripción		Jueves, 2 de enero de 2023							
Nombre del superior jurídico		Patricia Lozano Guarnizo							
Cargo y dependencia del superior jurídico		Superintendente Delegada para Entidades Territoriales y Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (E)							
Nombre del Gerente Público		Wilmer José González Ramírez							
Cargo y dependencia del Gerente público		Director Regional Caribe							
Vigencia del acuerdo		Desde: 01/01/2023 Hasta: 31/12/2023							
Motivo del diligenciamiento		Evaluación							
		Concertación		Seguimiento		Evaluación			
N°	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre	Cumplimiento año	Resultado	Descripción y ubicación de evidencias
1	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control.	Liderar el desarrollo de las acciones de inspección y vigilancia en las entidades territoriales en salud de los departamentos y municipios de su competencia, para las áreas de Aseguramiento, Salud Pública, Prestación de Servicios y Financiamiento.	20	20%	10%	10%	20%	16%	Por parte de la Dirección Regional Caribe con la realización para el año 2023 con reunión con el personal de la respectiva absección de las entidades, así mismo la control equipos por componentes y el seguimiento a la entrega de los productos requeridos por parte central / Informes de Gestión control y evidencias en: https://supersalud.shateport.net/Supersalud%20territorio
2	Fortalecer a través de mecanismos de IYC la oportunidad en la generación y flujo de los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud y los regímenes especiales y excepcionados.	Gestionar los procesos de apoyo y ejecución a las mesas de flujo de recursos en cada uno de los departamentos que componen la regional en las etapas de concertación, desarrollo y seguimiento de las mismas	20	20%	10%	10%	20%	16%	En lo que se refiere a este ítem parte de la Dirección Regional Caribe se ejecutó actividades de apoyo y logística para la Mesa de Flujo de Recursos en los departamentos de la jurisdicción. De igual manera se asiste a los departamentos en el proceso de seguimiento y cumplimiento de los compromisos en estas mesas. / Informes de Gestión, labores de control y evidencias en: https://supersalud.shateport.net/Supersalud%20territorio
3	Promover y fortalecer la participación ciudadana para la defensa de los derechos de los usuarios del sector salud.	Garantizar y apoyar la participación en los espacios de servicio al ciudadano y participación ciudadana que se desarrollan en el territorio, según prioridades definidas	20	20%	10%	10%	20%	16%	Por parte de la Dirección Regional Caribe se garantizó los espacios de participación ciudadana contemplados de como fueron Diálogos con la Externos de focalización y Call diferentes acciones de salud. Adicionalmente se adelantó los reclamos en salud prioritarios en: Informes de Gestión, labores de control y evidencias en: https://supersalud.shateport.net/Supersalud%20territorio
4	Fortalecer la capacidad institucional de la Superintendencia Nacional de Salud	Representar a la SNS en los espacios intersectoriales priorizados y que se desarrollan en los departamentos que conforman la regional	20	20%	10%	10%	20%	16%	Se participó en diferentes reuniones en relación al seguimiento a la concertación, entre otras. De igual manera se convocó por parte de diferentes órganos de control los informes de Gestión, labores de control y evidencias en: https://supersalud.shateport.net/Supersalud%20territorio

5	Consolidar la Superintendencia Nacional de Salud como un organismo técnico, rector del sistema de vigilancia, inspección y control.	Garantizar la implementación de las políticas, objetivos y lineamientos emitidos por el nivel nacional dentro de la regional.	20	20%	10%	10%	20%	15%	Se compare todas las políticas e instrucciones que se nos imponen desde el nivel nacional con el fin de que sea de fiel cumplimiento a las instrucciones planteadas. Adicional a esto se harán mes a mes las reuniones de autoevaluación de la regional, se aplica el monitoreo de los riesgos de conformidad con las instrucciones impartidas y se realiza un seguimiento efectivo al PAG, informes de Gestión, tablero de control y evidencias en https://disper.sanid.sbs.gob.pe/sic/PA32020/LibroDirecciones%20I%20entidades/AIItems.aspx
Factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos para acceder a un 5% adicional.									
			Total	100%	50%	50%	100%	80%	

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS				CÓDIGO
	VALORACION DE COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DE LOS GERENTES PÚBLICOS				VERSIÓN
					FECHA
Fecha de suscripción	2/01/2023				
Nombre del superior jerárquico	Patricia Lozano Guarnizo				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Delegada para Entidades Territoriales y Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del Sistema General d				
Nombre del Gerente Público	Wilmer José Gonzalez Ramirez				
Cargo y dependencia del Gerente público	Director Regional Caribe				
Vigencia del acuerdo	Desde: 01/01/2023 Hasta: 31/01/2023				
Motivo del diligenciamiento	Evaluación				
Criterios para la evaluación (Superior, Par, Subalterno)	5 - Si es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gesti 4 - Si es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar. 3 - Si su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar. 2 - Si no es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar. 1 - Si su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.				
Competencias comunes y directivas / Conductas asociadas	Superior 60%	Par 20%	Subalterno 20%	Evaluación	Comentarios para l
1. Orientación a resultados					
Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	3,00	5,00	3,00	3,4	
Asume responsabilidad por sus resultados	3,00	5,00	2,00	3,2	
Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.	3,00	5,00	3,00	3,4	
Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presenta	3,00	5,00	2,00	3,2	
Total	3,0	5,0	2,5	3,3	
2. Orientación al ciudadano					
Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5,00	4,00	4,00	4,6	
Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proveyectos o servicios.	4,00	4,00	3,00	3,8	
Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad.	4,00	4,00	3,00	3,8	
Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.	4,00	4,00	4,00	4,0	
Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	4,00	4,00	2,00	3,6	
Total	4,0	4,0	3,0	3,8	
3. Transparencia					
Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.	3,00	4,00	2,00	3,0	
Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.	3,00	4,00	3,00	3,2	
Demuestra imparcialidad en sus decisiones.	3,00	4,00	1,00	2,8	
Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables.	3,00	4,00	2,00	3,0	
Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio.	3,00	4,00	3,00	3,2	
Total	3,0	4,0	2,3	3,1	
4. Compromiso con la organización					
Promueve las metas de la organización y respeta sus normas.	3,00	5,00	3,00	3,4	
Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades	3,00	5,00	2,00	3,2	
Apoya a la organización en situaciones difíciles.	3,00	5,00	4,00	3,6	
Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	3,00	5,00	4,00	3,6	
Total	3,0	5,0	3,3	3,5	
5. Liderazgo					
Mantiene a sus colaboradores motivados	2,00	4,00	2,00	2,4	
Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	2,00	4,00	1,00	2,2	
Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	2,00	4,00	2,00	2,4	
Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	2,00	4,00	3,00	2,6	

esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales.	2,00	4,00	6,00	2,0	
Total	2,0	4,0	2,3	2,5	
6. Planeación					
Anticipa situaciones y escenarios futuros con acierto.	3,00	3,00	2,00	2,8	
Establece objetivos claros y concisos, estructurados y coherentes con las metas organizacionales.	3,00	3,00	1,00	2,6	
Traduce los objetivos estratégicos en planes prácticos y factibles.	3,00	3,00	2,00	2,8	
Busca soluciones a los problemas.	3,00	4,00	2,00	3,0	
Distribuye el tiempo con eficiencia.	3,00	4,00	2,00	3,0	
Establece planes alternativos de acción.	3,00	3,00	2,00	2,8	
Total	3,0	3,5	2,0	2,9	
7. Toma de decisiones					
Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar.	3,00	3,00	2,00	2,8	
Efectúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización.	3,00	3,00	2,00	2,8	
Decide bajo presión.	3,00	3,00	1,00	2,6	
Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre.	3,00	3,00	2,00	2,8	
Total	3,0	3,0	1,8	2,8	
8. Dirección y Desarrollo de personal					
Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas.	3,00	4,00	2,00	3,0	
Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	3,00	4,00	3,00	3,2	
Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuando no hacerlo.	3,00	4,00	2,00	3,0	
Hace uso de las habilidades y recurso de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad.	3,00	4,00	2,00	3,0	
Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño.	3,00	4,00	2,00	3,0	
Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	3,00	4,00	4,00	3,4	
Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	3,00	4,00	5,00	3,6	
Total	3,0	4,0	3,3	3,3	
9. Conocimiento del entorno					
Es conciente de las condiciones específicas del entorno organizacional.	3,00	4,00	3,00	3,2	
Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado.	3,00	4,00	2,00	3,0	
Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales.	3,00	4,00	2,00	3,0	
Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales.	2,00	4,00	2,00	2,4	
Total	2,8	4,0	2,3	2,9	
Valoración final				3,1	
Firma evaluador					
Firma evaluado					



Supersalud	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS		CÓDIGO	PERT62
	FORMATO	CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTIÓN		VERSIÓN	1
Fecha de suscripción	20/1/2023			FECHA	26/04/2023
Nombre del superior jerárquico	Patricia Lozano Guanzito				
Cargo y dependencia del superior jerárquico	Superintendente Delegada para Entidades Territoriales y Generadores, Recaudadores y Administradores de Recursos del Sistema General de Seguridad Social (E)				
Nombre del Gerente Público	Wálmer José González Ramírez				
Cargo y dependencia del Gerente público	Director Regional Caribe				
Vigencia del acuerdo	Desde: 01/01/2023 Hasta: 31/12/2023				
Motivo del diligenciamiento	Evaluación				
Porcentaje ponderado de cumplimiento de los compromisos gerenciales de la vigencia	80%				
Porcentaje ponderado de valoración de competencias comportamentales de los gerentes públicos	12%				
Hasta 5% por factores adicionales de los compromisos gerenciales establecidos	0%				
Evaluación definitiva	92%				
Firma evaluador					
Firma evaluado	