

4	Sistema de desarrollo del Talento Humano	Orientar técnicamente los estudios y demás documentos requeridos para llevar cabo el rediseño institucional y ajuste a la planta de personal	No. de documentos y estudios técnicos requeridos para la aprobación del Rediseño organizacional y el ajuste a la planta personal.	01/02/2019 al 31/12/2019	Preparar los documentos técnicos requeridos para la aprobación del rediseño de la estructura organizacional y planta de personal											Documentación requerida para el Rediseño Institucional y Ajuste de la Planta de Personal	Unidad de Talento Humano - Oficina de Planeación
	Implementar un Modelo de Gestión por Competencias	Diseño e Implementación Plan de Capacitación y Bienestar	Número de Beneficiarios que Participaron/Universo de Beneficios	01/02/2019 al 31/12/2019	Elaborar Plan de Capacitación	25%	50%	50%		50%	50%	100%	25%			Plan de Capacitación	Página Web Institucional y Sala Video
					Elaborar el Plan de Bienestar										Plan de Bienestar		
					Elaborar Informe de cumplimiento de actividades programadas del Plan de Capacitación y del Plan de Bienestar.										Ejecución de Planes		
Total					100%								94%				
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)																	
FECHA		31-mar-20															
VIGENCIA		2019															
				Mayor General Médico Clara Esperanza Galvis Díaz										Coronel César Augusto Barrios Reina			

ANEXO 2: VALORACION DE COMPETENCIAS

Criterios de valoracion

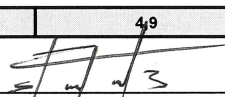
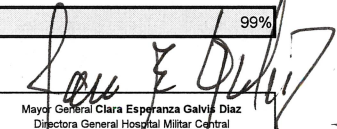
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoracion de los servidores publicos [1-5]			Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1	Conocimiento de las entidades y dependencias Sector Defensa	Coordina la competencia de las diferentes entidades y dependencias del Sector Defensa, para el logro de metas conjuntas	5	5	5	5,0	
		Ejecuta o propone actuaciones administrativas para la organización y el funcionamiento coordinado de las entidades y dependencias del Sector Defensa, que permiten el cumplimiento de la misión institucional.	5	5	5		
		Realiza la toma de decisiones bajo su responsabilidad, con fundamento en el conocimiento sobre el entorno organizacional.	5	5	5		
	Total Puntaje del valorador		3,0	1,0	1,0		
2	Comprensión del impacto estratégico del manejo de la información del Sector Defensa.	Conoce y comprende las teorías y enfoques de la ciencia política y la administración sobre la seguridad nacional.	5	5	5	5,0	
		Conoce y aplica el marco legal y administrativo propio de las entidades del sector defensa.	5	5	5		
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0		
3	Conocimiento de las Políticas de Seguridad Nacional y Administración de Recursos para el Sector Defensa.	Conoce las teorías de administración y gerencia pública.	4,0	4,0	4,0	4,7	
		Conoce las normas de carácter administrativo y jurídico del Estado colombiano y del sector defensa.	5,0	5,0	5,0		
		Conoce y aplica las normas de administración financiera y contratación pública y en especial del Sector Defensa.	5,0	5,0	5,0		
	Total Puntaje Evaluador		2,8	0,9	0,9		

4	Reserva de la información	Protege de terceros no autorizados, la información del Sector Defensa que maneja.	5,0	5,0	5,0	5,0
		Adopta las precauciones requeridas para evitar la divulgación no autorizada de la información del sector Defensa a su cargo, así como de aquella a la que por razones del servicio tenga acceso	5,0	5,0	5,0	
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0	
5	Identidad con la organización jerárquica de la Fuerza Pública y con los valores institucionales del Sector Defensa	Reconoce en el ejercicio de sus funciones los niveles de mando militar y policial, respetado el conducto regular.	5	5	5	5,0
		Demuestra sentido de pertenencia con el logro de los objetivos institucionales de la Fuerza Pública, orientados a salvaguardar la seguridad nacional, así como disponibilidad permanente para el ejercicio de sus funciones.	5	5	5	
		Responde en su actividad laboral y personal, manifestando entendimiento de la cultura organizacional del Sector, así como una interiorización de los valores asociados al compromiso con la Defensa y Seguridad Nacional.	5	5	5	
		Total Puntaje Evaluador			3,0	
TOTAL			14,8	4,9	4,9	

valoracion final	4,9	99%
------------------	-----	-----

FECHA	
VIGENCIA	

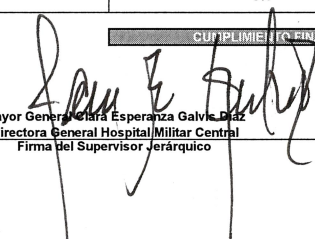
 Coronel César Augusto Barrios Reina Subdirector Administrativo	 Mayor General Clara Esperanza Galvis Díaz Directora General Hospital Militar Central
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

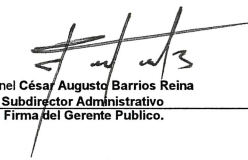
Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Coronel César Augusto Barrios Reina
 Área en la que se desempeña: Subdirección Administrativa
 Fecha: 31-mar-20

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	94%	75%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4.9	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		95%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		95%


 Mayor General Clara Esperanza Galvis Díaz
 Directora General Hospital Militar Central
 Firma del Supervisor Jerárquico


 Coronel César Augusto Barrios Reina
 Subdirector Administrativo
 Firma del Gerente Público.

FECHA: _____
 VIGENCIA: 2019