

ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES															
Concertación							Avance					Evaluación			
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado						% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de Indicador 2° Semestre			Descripción	Ubicación
1	Ser un centro de investigación	Promover el desarrollo de proyectos de investigación en las líneas de investigación en innovación y desarrollo tecnológico	10 proyectos de investigación nuevos al año (Meta anual), en la línea de innovación y desarrollo tecnológico	01/01/2019 - 31/12/2019	Generar plan de trabajo en el laboratorio de Redacción de protocolos de investigación en Soporte en diseño, análisis y redacción de r	25%	50%	50%		50%	50%	100%	25%	Dieciocho (18) Proyectos de investigación desarrollados en la línea de innovación y desarrollo tecnológico, aprobados por el comité de ética en el 2019.	Proyectos de investigación en la línea de innovación desarrollo tecnológico, aprobados por el comité de ética, ubicación: modo electrónico >> Se adjunta: Proyectos Unidad de Investigación >> Hoja >> Proyectos de I+D.
2	Ser un centro de investigación	Promover el desarrollo de proyectos de investigación en las líneas de investigación de pos conflicto	4 proyectos de investigación nuevos al año (Meta anual), en la línea de posconflicto	01/01/2019 - 31/12/2019	Generar plan de trabajo en el laboratorio de Redacción de protocolos de investigación en Soporte en diseño, análisis y redacción de r	25%	50%	50%		50%	25%	75%	19%	Tres (3) Proyectos de investigación desarrollados en la línea de posconflicto, aprobados por el comité de ética en el 2019	Proyectos de investigación en la línea de posconflicto aprobados por el comité de ética, ubicación: modo electrónico >> Se adjunta: Proyectos Unidad de Investigación >> Hoja >> Proyectos de posconflicto.
3	Ser un referente en Docencia e Investigación Científica	1. Difundir el Estudio de actualización de cupos para estudiantes bajo los nuevos lineamientos de referencia 2. Implementar la política de Relación Docencia Servicio 3. Promover las prácticas inclusivas 4. Fortalecer la proyección nacional e internacional de la institución, mediante el Programa Graduado Observador	1. Cupos actualizados escenario de práctica/Cupos nuevos lineamientos Minsalud (35%) 2. Implementación política Relación Docencia Servicio (30%) 3. Alianzas con IE para la promoción de prácticas formativas (20%) 4. Estrategia de promoción de Programa Graduado Observador con servicios de interés (15%)	01-01-2019; 31-12-2019	1. Respecto al Estudio de actualización de cupos para estudiantes bajo los nuevos lineamientos: a) presentación ante el SDIC y Director General b) Socialización e implementación ante cada servicio c), anuncio a las instituciones educativas 2. Implementar la política Relación Docencia - Servicio mediante la divulgación y sensibilización con las áreas de interés, tanto internas como externas. 3. Establecer contacto con Instituciones Educativas con alto sentido de responsabilidad social, para promover alianzas que favorezcan las prácticas formativas inclusivas. 4. Fortalecer estrategias con servicios de interés que favorezcan la proyección nacional e internacional del escenario de práctica.	25%	35%	35%		65%	65%	100%	25%	1. Se socializó el estudio actualización de cupos Actas de reunión con Subdirector de Docencia e Investigación Científica, Dirección General, Acta de reunión con Garantía de la Calidad, Acta de verificación de cupos consulta externa, Acta Verificación prácticas formativas- Solicitud UMNG implementar jornada am y pm para regular el número de estudiantes de acuerdo a los nuevos lineamientos. 2. Se Socializó la política en el Hospital, mediante correo electrónico institucional, y con las Instituciones Educativas en comité Docencia-Servicio(Actas). 3. Se estableció contacto con instituciones educativas con alto sentido de responsabilidad social, (SENA reunión y visita técnica - Universidad del Rosario- comité docencia-servicio). 4. Se realizaron visitas a los servicios asistenciales de interés para motivar el fortalecimiento de la proyección nacional e internacional del escenario de práctica. (se adjuntan actas)	Los soportes se ubican en modo >>archivo UNFD > Se adjuntan escaneados.
4	Ser líder en educación para el trabajo y desarrollo Humano	Admitir durante los 3 primeros trimestres del año académico 3 cohortes de 30 estudiantes cada una y en el último trimestre una cohorte 15 estudiantes	Porcentaje retención de estudiantes: 97,77% de estudiantes retenidos. 113 de estudiantes matriculados 3 estudiantes. La deserción correspondió al 2,3% de estudiantes retirados	15/01/2019 - 31/12/19	Se realiza Plan de mejora correspondiente Curso con acompañamiento docente Reevaluación de estudiante Se continúan con refuerzos, si se requiere	15%	75%	75%	Ampliar 5 cupos en cada cohorte en primero, segundo y tercer trimestre con relación a la vigencia 2019	25%	25%	100%	15%	El Programa Técnico Auxiliar de Enfermería supuso las metas matriculando 113 estudiantes. Para lograr la mayor cantidad de estudiantes retenido la ESAE dinamiza acciones de acompañamiento docente y reevaluación del estudiante en aras de lograr la mejoría en las competencias académicas.	1 Trimestre: cohorte 102 37 matriculados ingreso 20 febrero 2019, 2 trimestre: cohorte 103 30 estudiante Ingreso 24 de Abril de 2019. 3 trimestre. Cohorte 104 31 estudiantes ingreso 21 de Agosto 2019. 4 Trimestre: Cohorte 105 15 estudiantes Ingreso 23 de Octubre 2019. estudiantes. Hojas de matriculas en archivo rotante 3B-E-D
5	Ser líder en educación para el trabajo y desarrollo Humano	Capacitar 25 funcionarios del Hospital Militar Central en RCP cada mes durante 10 meses	11 capacitaciones / 11 meses (1 por mes)	01/02/2019 - 10/12/19	Convocatoria Mensual durante vigencia 2019	10%	45%	45,0%	Exigencias de requisitos de contratación de la unidad de Talento Humano (Bienestar y capacitación)	55%	55%	100%	10%	Se desarrolla las capacitaciones de forma mensual y se diligencia listado de asistencia a educación continua, por parte de la docente encargada de la capacitación y revisión de la coordinación académica y se reporta al Talento Humano del HOMIL. Meta de capacitación 275 funcionarios; capacitaciones realizadas 363	En físico listado de asistencia CODIGO: GC-ESAE-P 05-FT-03 V: 1. Carpeta Educación continuada que e diligenciada por la coordinadora académica como documento control y se remite a través de e-mail a capacitaciones al área de bienestar de la Unidad de coordinación académica y se reporta al Talento Humano del HOMIL. Fechas de Curso RCP: 8 Febrero DE 2019-8 marzo DE 2019 -12 Abril 2019: 17 Mayo 2019-14 Junio DE 2019-12 Julio DE 2019-1 Agosto de 2019-13 septiembre de 2019-11 Octubre de 2019-8 Noviembre de 2019-4 Diciembre de 2019
Total						100%							94%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)															
FECHA		31-mar-20													
VIGENCIA		2019													
						Mayor General CLARA ESPERANZA CALVIS DIAZ				CR. DIEGO FERNANDO SIERRA SUÁREZ					

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			
			80%	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	4,7		
		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.	4	4	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			2,8	0,9			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.	4	4	5	4,6		
		Conoce y aplica el marco legal y administrativo propio de las entidades del sector defensa.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador			2,7	0,9			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.	5,0	5,0	5,0	4,5		
		Conoce las normas de carácter administrativo y jurídico del Estado colombiano y del sector defensa.	4,0	5,0	5,0			
		Conoce y aplica las normas de administración financiera y contratación pública y en especial del Sector Defensa.	4,0	4,0	4,0			
	Total Puntaje Evaluador			2,6	0,9			0,9
4	Reserva de la información	Protege de terceros no autorizados, la información del Sector Defensa que maneja.	5,0	4,0	5,0	4,8		
		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	4,0	5,0			
	Total Puntaje Evaluador			3,0	0,8			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	1,0			1,0
TOTAL			14,1	4,6	4,9			

valoracion final

4,7

94%

FECHA	
VIGENCIA	

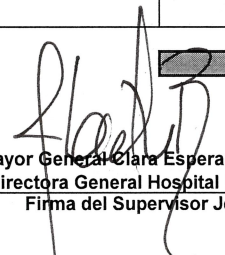
Coronel Diego Fernando Sierra Suárez Subdirector de Docencia e Investigación Científica	Mayor Gelmira Clara Esperanza Galvis Díaz Directora General Hospital Militar Central
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

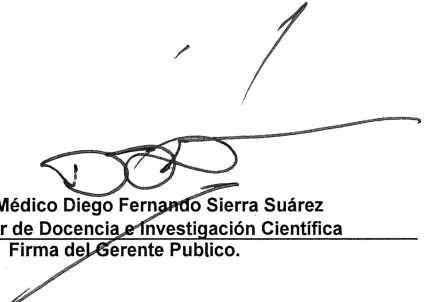
Anexo 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: _____ Coronel Médico Diego Fernando Sierra Suárez
Área en la que se desempeña: _____ SUBDIRECCIÓN DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
Fecha: _____ 31 marzo de 2020

ANEXO 3: CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE	94%	75%
PONDERADO	80%	
VALORACION DE COMPETENCIAS	4,7	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		94%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLIMIENTO FINAL		94%


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


Coronel Médico Diego Fernando Sierra Suárez
Subdirector de Docencia e Investigación Científica
Firma del Gerente Público.

FECHA: _____
VIGENCIA: _____