



Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales



		Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales						Función Pública	
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre	
Pilar 1. Productividad Social									
1	Optimizar la gestión financiera	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	N° total de actividades propuestas / N° total de actividades ejecutadas	01/04/2025 31/12/2025	Análizar en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre el comportamiento de los resultados de utilidad financiera, presentado informes y recomendaciones de acuerdo con lo encontrado en cada periodo y presentar los estados financieros 25 días después de terminado el mes	60%	40%	60%	
					(Valor venta de servicios-Valor costo de ventas) / (Valor venta de servicios)*100 Meta > 12%				
					Variación Costos Variables con respecto a las ventas < 4%				
					Incidencia Costos Administrativos Costos administrativos < 12%				
					Envío de al menos 2 informes de ejecución presupuestal en el mes				
2	Optimizar la gestión financiera	Proyecto de Innovación Pública	N° total de actividades propuestas / N° total de actividades ejecutadas	01/04/2025 31/12/2025	Ejecutar el presupuesto comprometido para gastos de funcionamiento. Metas establecidas	10%	40%	60%	
					Ejecutar el presupuesto aprobado para inversión. Metas establecidas				
					Realizar las acciones preventivas para garantizar la apropiación y la caja suficiente en la prestación de servicios				
					Entrega oportuna de las tareas y actividades delegadas en las reuniones de staff y radar de transparencia				
Adherencia y utilización de la Carpeta Digital Contratos en la Subdirección de finanzas, una vez la Unidad de Compras la implemente									
Implementar el modelo de fuentes alternativas de ingreso									
Implementar la Resolución 2275 de 2023 generación de RIPS									

Pilar 2. Construcción de integridad

3	Afianzar el compromiso, desarrollo y crecimiento institucional	Promover en el equipo de la Subdirección de Finanzas la interioricen los valores del servicio público establecidos en el Código de Integridad de Integridad	Total de personal en la subdirección de Finanzas/ Total de personal cubierto con las actividades a ejecutar	01/04/2025 31/12/2025	Socializar los resultados obtenidos a partir de la medición con el Test de Integridad, con los Jefes de Unidad que lideran cada una de las áreas que componen la Subdirección	10%	40%	60%
					Realizar seguimiento a los Jefes de Unidad en la realización de la socialización de los resultados del Test de Integridad y la implementación de las actividades establecidas en la caja de herramientas aportada por Función Pública según los resultados obtenidos			

Pilar 3. Gestión Cultural

4	Presiar un servicio con calidad, seguridad, oportunidad, eficiencia y humanización, pensando siempre en satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios del Subsistema de salud de las Fuerzas Militares y sus familias.	Promover la interiorización de los valores y comportamientos que los caracteriza, orientados al fortalecimiento de la misión y visión de la Entidad en el personal administrativo y asistencial que integra la Subdirección.	Total de personal en la subdirección de Finanzas/ Total de personal cubierto con las actividades a ejecutar	01/04/2025 31/12/2025	El Gerente público por medio de sus Jefes de Unidad debe garantizar el diligenciamiento de la herramienta para la medición de Cultura Organizacional de todo el personal a su cargo. (todos los colaboradores planta y contratistas)	10%	40%	60%
					El Gerente público debe garantizar que una vez socializados los resultados de la Medición de Clima Laboral por medio de los Jefes de Unidad se realicen los talleres, sensibilizaciones o actividades que deban llevarse a cabo para trabajar sobre los resultados obtenidos.			

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

5	Afianzar el compromiso, desarrollo y crecimiento institucional	Promover los procesos de evaluación de desempeño laboral y seguimiento de manera objetiva cumpliendo con lo establecido en la normatividad vigente para el personal de Carrera Administrativa	Total de personal con derechos de Carrera Administrativa y/o en Periodo de Prueba / Total de personal de personal con concertación de compromisos y evaluaciones de desempeño realizadas dentro de los tiempos establecidos	01/04/2025 31/12/2025	El Gerente público debe garantizar la asistencia de sus Jefes de Unidad y por medio de ellos del personal en Carrera Administrativa, a las capacitaciones relacionados con el proceso de Evaluación de Desempeño, programados por parte de la Unidad de Talento Humano.	10%	40%	60%
					Garantizar que el personal que se encuentre bajo su cargo y bajo la responsabilidad de los Jefes de Unidad realicen los procesos de concertación de compromisos fijaciones de evidencias y evaluaciones parciales eventuales, semestrales y definitivas dentro de los tiempos establecidos en la RESOLUCION 3749 de 2022 y los documentos sean remitidos a la Unidad de Talento Humano debidamente firmados y diligenciados.			
Total					Realizar los seguimientos a los Jefes de Unidad garantizando que se cumpla con los seguimientos de ejecución de funciones y en el caso que se requiera establecer los planes de mejoramiento individual a que haya lugar con cada funcionario en carrera administrativa.	100%		
					Garantizar que en los casos en que se presenten reclamaciones por parte de los evaluados hacia los evaluadores (JEFES DE UNIDAD) en las evaluaciones definitivas estas sean respondidas dentro de los tiempos establecidos según la RESOLUCION 3749 de 2022.			

Mayor General Carlos Alberto Rincón Arango.
Firma del Superior Jerárquico

FECHA
VIGENCIA

30/3/2025
2025

Ing. José Miguel Cortes García
Firma del Gerente Público