



Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales



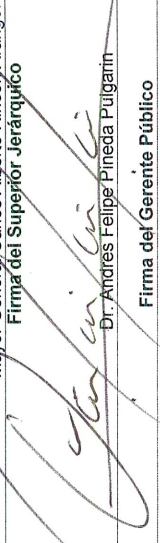
No.		Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin del/m/a	Actividades	Peso ponderado	Avance	
								% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social									
1	Verificar el cumplimiento a las normas, lineamientos y procedimientos internos y externos a ejecutar por las diferentes áreas y/o servicios, relacionadas con el Control Disciplinario Interno	Recibir, analizar, gestionar y orientar las noticias disciplinarias que se alleguen a la Oficina de Control Disciplinario Interno, en contra de Servidores y Exservidores Públicos del HOMIL, con el fin de decidir la viabilidad de profenir Auto Inhibitorio, Apertura de Indagación Previa o Apertura de Investigación Disciplinaria. Consecuentemente tomar la decisión de fondo que en derecho corresponda.	Emitir mínimo 10 decisiones de fondo semestrales	1/04/2025 31/12/2025	Revisar semestralmente las conductas disciplinables de mayor ocurrencia entre los servidores públicos del HOMIL y planear la campaña de función preventiva; de acuerdo a la trazabilidad mensual estadística liderada por la dependencia y la Oficina de Control Disciplinario Interno.	60%	50%	50%	
					Garantizar el avance del 100% de las instrucciones disciplinarias que asuma la OCDI de conformidad con los términos previstos en la Ley 1952 de 2019.				
					Reducir los autos de prorroga en las investigaciones disciplinarias, en comparación con los expedientes cursados durante la vigencia 2024, que presentaron inactividad procesal probatoria, en mínimo un 50%, propendiendo por la celeridad procesal en el expediente.				
					Emitir mínimo 10 decisiones de fondo al semestre, basados en pruebas oportunamente recopiladas y en retroalimentación con la Abogada Instructora.				
					Recibir las declaraciones y testimonios de manera virtual, así como digitalizar y almacenar completamente el expediente disciplinario en los canales digitales dispuestos para tal fin; por la Oficina de Control Disciplinario Interno - (OCDI).	10%	40%	60%	
					Desarrollar las actuaciones disciplinarias de forma eficiente y eficaz, de manera tal, que permitan el encausamiento de las conductas disciplinarias transgredidas; generando la estadística bimestral de las decisiones disciplinarias sancionatorias o absolutorias emitidas.				
Pilar 2. Construcción de integridad									
3	Afianzar el compromiso, desarrollo y crecimiento institucional	Promover en el equipo de la Oficina de Control Disciplinario Interno la interiorización de los valores del servicio público establecidos en el Código de Integridad	Total de personal en la Oficina de Control Disciplinario Interno/ Total de personal cubierto con las actividades a ejecutar	1/04/2025 31/12/2025	Socializar los resultados obtenidos a partir de la medición con el Test de Integridad, con los Jefe de Unidad que lideran cada una de las áreas que componen la Oficina de Control Disciplinario Interno	10%	30%	70%	
					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	Prestar 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 con las actividades a ejecutar	1/04/2025 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) 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.	10% 40% 60%
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	1/04/2025 31/12/2025	Cada Gerente público debe garantizar la asistencia de sus Jefes de Unidad y por medio de ellos la asistencia del personal en Carrera Administrativa a los procesos de capacitación relacionados con el proceso de Evaluación de Desempeño que sean programados por parte de la Unidad de Talento Humano 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 definitivos 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. 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. 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.	10% 30% 70%
Total						100%

FECHA
VIGENCIA

30/3/2025
2025


Mayor General Carlos Alberto Rincón Arango
Firma del Superior Jerárquico


Dr. Andrés Felipe Pineda Pulgarín
Firma del Gerente Público