



Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales



| No.                                 | Objetivos institucionales                                              | Compromisos gerenciales                                                                                                                  | Indicador                                                       | Fecha inicio-fin<br>dd/mm/aa | Actividades                                                                                                                                                                                                                                                          | Peso ponderado | Avance                                   |                                         |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------------|-----------------------------------------|
|                                     |                                                                        |                                                                                                                                          |                                                                 |                              |                                                                                                                                                                                                                                                                      |                | % cumplimiento programado a 1er semestre | % cumplimiento programado a 2º semestre |
| Pilar 1. Productividad Social       |                                                                        |                                                                                                                                          |                                                                 |                              |                                                                                                                                                                                                                                                                      |                |                                          |                                         |
| 1                                   | Asegurar la atención integral para la prestación de servicios de salud | Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)                                                                               | N° de indicadores establecidos / Total de indicadores cumplidos | 01/04/2025<br>31/12/2025     | Reportar y analizar los indicadores correspondientes a la Unidad Medico hospitalaria en los plazos establecidos por la Oficina Asesora de planeación                                                                                                                 | 60%            | 40%                                      | 60%                                     |
|                                     |                                                                        |                                                                                                                                          |                                                                 |                              | Reportar y analizar los indicadores correspondientes a la Unidad Clínico Quirúrgica en los plazos establecidos por la Oficina Asesora de planeación                                                                                                                  |                |                                          |                                         |
|                                     |                                                                        |                                                                                                                                          |                                                                 |                              | Reportar y analizar los indicadores correspondientes al área de Epidemiología en los plazos establecidos por la Oficina Asesora de planeación                                                                                                                        |                |                                          |                                         |
|                                     |                                                                        |                                                                                                                                          |                                                                 |                              | Gestionar las necesidades reportadas por cada una de las áreas para garantizar el cumplimiento de las metas trazadas por los indicadores                                                                                                                             |                |                                          |                                         |
|                                     |                                                                        |                                                                                                                                          |                                                                 |                              | Presentación en las reuniones de Staf y RADAR las novedades y estado de la subdirección.                                                                                                                                                                             |                |                                          |                                         |
|                                     |                                                                        |                                                                                                                                          |                                                                 |                              | Consolidar los centros de excelencia de Reumatología y Oncología.                                                                                                                                                                                                    |                |                                          |                                         |
| 2                                   | Asegurar la atención integral para la prestación de servicios de salud | Proyecto de Innovación Pública                                                                                                           | N° de indicadores establecidos / Total de indicadores cumplidos | 01/04/2025<br>31/12/2025     | Gestionar la habilitación del modulo de Gestión Gerencial para los procesos de la Subdirección Medica en la plataforma DINAMICA GERENCIAL.                                                                                                                           | 10%            | 40%                                      | 60%                                     |
| Pilar 2. Construcción de Integridad |                                                                        |                                                                                                                                          |                                                                 |                              |                                                                                                                                                                                                                                                                      |                |                                          |                                         |
| 3                                   | Afianzar el compromiso, desarrollo y crecimiento institucional         | Promover en el equipo de la Dirección Submedica que interiorcen los valores del servicio público establecidos en el Código de Integridad | Total de personal involucrado                                   | 01/04/2025<br>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 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                                         | 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 Médica / Total de personal cubierto con con las actividades a ejecutar                                                                                                                 | 01/04/2025<br>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 de planta y contratistas)<br>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%<br>40%<br>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 | 01/04/2025<br>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<br><br>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.<br>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.<br>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%<br>40%<br>60% |
| Total                                     |                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                             |                          | 100%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                   |

FECHA  
30/3/2025

VIGENCIA  
2025

Mayor General Carlos Alberto Rincón Arango

Firma del Superior Jerárquico

Dra. Eliana Patricia Ramírez Caño

Firma del Gerente Público