



Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales



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	Fortalecer la gestión por procesos y cultura de mejoramiento	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	N° total de indicadores / N° total de actividades	01/04/2025 31/12/2025	Sistematizar el 100% de los procesos de contratación	60%	40%	60%
					Publicar el 100% de los procesos contractuales mensual de conformidad con el PAA			
					Publicar el 100% de los procesos contractuales de licitaciones, mínimas cuantías, contratación directa, selección abreviada programados para el periodo			
					Realizar el proceso de inducción al 100% de los nuevos funcionarios de planta que ingresan al HOMIL			
					Realizar el proceso de reincusión al personal de planta del HOMIL			
					Ejecutar al 100% el Plan de Bienestar y Estímulos			
					Ejecutar al 100% el Plan de Capacitación			
					Actualizar el 100% de situaciones administrativas en SIGEP II			
					Actualizar el 100% de hojas de vida en SIGEP II			
					Ejecutar el Plan Estratégico de Talento Humano			
2	Fortalecer la gestión por procesos y cultura de mejoramiento	Proyecto de Innovación Pública	Porcentaje de ejecución de implementación nuevas funcionalidades en el Sistema de Información Dinámica Gerencial	01/04/2025 31/12/2025	Implementar las 3 funcionalidades programadas para la plataforma DINAMICA GERENCIAL	10%	40%	60%
					Cumplir con la actualización de la política de gobierno digital.			
					1er semestre 5 documentos			
					2do semestre 6 documentos			

Pilar 2. Construcción de integridad						
3	Afianzar el compromiso, desarrollo y crecimiento institucional	Promover en el equipo de la Subdirección la interioricen los valores del servicio público establecidos en el Código de Integridad	Implementar la aplicación del Test de Apropiación del Código de Integridad	01/04/2025 31/12/2025	Socialización de la aplicación del Test de Apropiación del Código de Integridad	
					Selección de la muestra poblacional a la cual se le va a realizar la aplicación del Test	
					Envío del Cronograma a las subdirecciones para la aplicación del Test de Apropiación del Código de Integridad	
					Tabulación e Informe de resultados obtenidos	
Pilar 3. Gestión Cultural						
4	Fortalecer la gestión por procesos y cultura de mejoramiento	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.	Identificar hábitos, creencias y valores que se vivencian al interior del área que lidera	01/04/2025 31/12/2025	El Gerente público debe garantizar la implementación y diligenciamiento de la herramienta para la medición de los valores de todo el personal a su cargo. (todos los colaboradores planta y contratistas)	
					Análisis de los resultados	
					Realizar jornadas de sensibilización y talleres de interiorización a partir de 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	Seguimiento por parte de la Unidad de Talento Humano al cumplimiento de los plazos establecidos para la elaboración de las concertaciones de compromisos y evaluaciones del personal en periodo de prueba y con derechos de carrera administrativa.	
					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.	
					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.	
					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.	
Total					100%	
FECHA			30/3/2025			
VIGENCIA			2025			
			Mayor General Carlos Alberto Rincón Arango.			
			Firma del Superior Jerárquico			
			Cr. Fernando Antonio Díaz Muñoz			
			Firma del Gerente Público			

FECHA
VIGENCIA

30/3/2025
2025

Mayor General Carlos Alberto Rincón Arango.

Firma del Superior Jerárquico

C. Fernando Antonio Díaz Muñoz

Firma del Gerente Público