

Objetivos: PACTAR Y EVALUAR, MEDIANTE INDICADORES DE GESTION, LOS COMPROMISOS POR PARTE DEL SUBDIRECTOR DE PRESTACIONES SOCIALES DE LA ENTIDAD COMO GERENTE PUBLICO

concertación de los compromisos					EVALUACION DE COMPROMISOS				
					% de cumplimiento				
compromisos institucionales	puntaje	resultados esperados	fecha limite	indicadores	1	2	3	4	5
Utilizando los recursos disponibles propender por el cumplimiento del sistema obligatorio de garantía de la calidad	20	Que se realice al 100% el plan de auditorías de salud.	31/12/2016	No de evaluaciones de auditorías realizadas / No de evaluación de auditorías programadas * 100					100%
		Que se ejecuten al 100% los comités de evaluación del servicio de salud	31/12/2016	No de comités de evaluación realizados / No de comités de evaluación programados * 100					100%
		Que se efectúe la evaluación de satisfacción de los usuarios con respecto a la atención prestada en los servicios ambulatorios y hospitalarios.	31/12/2016	No de encuestas procesadas en el periodo / No de encuestas aplicadas * 100					100%
Propender por que se cumplan los trámites administrativos necesarios para que los usuarios accedan al servicio de salud.	30	Que se realicen oportunamente los tramites de valoración médica laborales solicitados por los usuarios	31/12/2016	No de solicitud de valoraciones medico laborales tramitadas / No de valoraciones médicos laborales solicitadas * 100					100%
		Que se efectúen los comités técnicos científicos requeridos por los usuarios	31/12/2016	No. De comités técnico científicos requeridos / No. De comités técnico científicos realizados * 100					100%
		Que se elaboren al 100% las declaraciones de giro y compensación ante el consorcio fiduciario con oportunidad	31/12/2016	No de declaraciones de giro y compensaciones elaboradas y presentadas / No de procesos de compensación a realizar* 100					100%
Garantizar el reconocimiento y pago de las prestaciones económicas solicitadas dentro de los términos de ley.	30	Que se realice el estudio jurídico de las solicitudes para el reconocimiento o negación de las prestaciones económicas y se proyecten los actos administrativos dentro de los términos de ley.	31/12/2016	No de actos administrativos elaborados dentro de los términos de ley / No de solicitudes de prestaciones económicas recibidas * 100					100%
		Que se efectúe al 100% el estudio jurídico y se proyecten las respuestas de tutelas de pensiones, notificadas dentro de los	31/12/2016	No de tutelas contestadas con oportunidad / No de tutelas recibidas * 100					100%

		términos de ley							
		Que se verifiquen y registren las novedades de las nóminas de pensiones según cronograma de nominas	31/12/2016	No de novedades registradas y verificadas según cronograma / No de novedades recibidas *					100%
Promover el cumplimiento de los objetivos de calidad con la ejecución de las actividades que hacen parte del mantenimiento y mejoramiento del sistema de gestión integral, correspondiente a los procesos a cargo I	20	Que se cumpla con las actividades de documentación e implementación dentro del plan de manejo de riesgo y plan de mejoramiento institucional	31/12/2016	No de hallazgos documentados e implementados / números de hallazgos establecidos al proceso por auditorías internas y externas * 100					100%
		Que se Presenten oportunamente los informes a cargo del proceso	31/12/2016	No de informes presentados con oportunidad / No de informes a presentar * 100					100%
		Que se elaboren y modifiquen los documentos generados por el proceso que integran el SIG	31/12/2016	No de documentos elaborados y modificado / No de documentos solicitados * 100					100%

El cumplimiento de las acciones establecidas en el acuerdo de gestión para fue del 100%

Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados Esperados	Fecha Límite	Evaluación cualitativa		
			Muy Satisfactoria	Satisfactoria	Insatisfactoria
Asesorar al Superior Jerárquico, en temas propios de la misión y objetivos de la Entidad	Resolver o recomendar la solución de los problemas o cuestiones planteadas del modo más eficaz y eficiente.		X		
Desarrollar funciones delegadas y encargos concretos.	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la Delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.		X		
Desarrollar, en sustitución del Superior Jerárquico, tareas representativas de la entidad	Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad.		X		
Afrontar cambios organizativos o reformas contingentes de la entidad	Responder efectiva y coherentemente frente a Situaciones derivadas de los procesos de cambio.		X		
Resolver dificultades que Se produzcan en el funcionamiento ordinario de la entidad.	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad		X		

FASE DE SEGUIMIENTO 0213211321	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha 16/08/2016 ACTA QUE REPOSA EN TALENTO HUMANO
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha
TERCER SEGUIMIENTO:	Fecha

COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL				
ÁMBITOS DE COMPROMISO	Indicadores (Síntesis de Conductas Asociadas)	Necesidades Mejora Gerencial		
		No se detectan	Se detectan	Son Imprescindibles
Liderazgo Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales	Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación.	X		
Planeación Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables.	X		
Toma de decisiones Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.	X		
Dirección y desarrollo de personal Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.	<ul style="list-style-type: none"> - Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) Con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales. - Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de Los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad. - Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para Satisfacerlas. 	X		
Conocimiento del entorno Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.	En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra Un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial.	X		

NOTA: Las anteriores son las competencias mínimas que debe tener el Gerente Público. Por tal razón pueden ser adicionadas otras, si la entidad lo considera necesario.

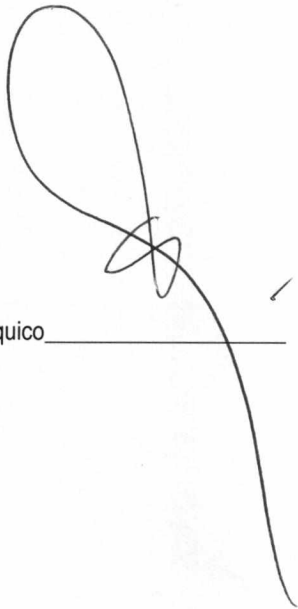
La finalidad de estos compromisos no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria.

Observaciones: Se hace necesario la realización de actividades complementarias para aclarar la importancia y funcionalidad de los planes de mejoramiento y su aporte para alcanzar los objetivos y la misión institucional.

~~ESTAS ACTIVIDADES FUERON TENIDAS EN CUENTA DESDE EL PUNTO DE VISTA GERENCIAL MAS NO OPERATIVO ES DECIR, SE EVALUÓ A EL GERENTE PUBLICO ENCONTRANDO QUE LA ENTIDAD HA CUMPLIDO CON SU OBJETO MISIONAL.~~

NOTA: La finalidad de los compromisos de mejora gerencial, como su propio nombre indica, no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria. Esta es la única consecuencia de esos compromisos gerenciales, y por tanto requiere que el superior jerárquico (por sí mismo o por compartir la idea con el gerente) identifique en qué ámbitos de las competencias gerenciales se requiere invertir en capacitación con el fin de mejorar el rendimiento institucional y fomentar el desarrollo del Gerente Público. En la Casilla "Observaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas

Firma Superior Jerárquico _____



Firma Gerente Público _____

