



**ACUERDO DE GESTIÓN – SUBGERENCIA
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA**

**E.S.E. HOSPITAL MARIO GAITÁN YANGUAS DE
SOACHA**

COMPROMISOS 2019

Fecha: 01 de Marzo 2019

OBJETIVOS

La SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA de la E.S.E. HOSPITAL MARIO GAITÁN YANGUAS, como apoyo financiero y logístico para cumplimiento de la misión del Hospital, tiene como fin brindar servicios al desarrollo de los planes y programas de gestión garantizando rentabilidad social y financiera utilizando recurso humano idóneo y una adecuada tecnología enmarcada dentro de la normatividad vigente.

Adicionalmente aportar dentro de su gestión al cumplimiento del Plan de Acción en Salud PAS 2019 (acuerdo No 004 de 2019) y los compromisos establecidos en el Plan de Gestión del Gerente y sus indicadores Resolución 408 de 2018.

CONSIDERACIONES GENERALES

1. El presente **ACUERDO DE GESTIÓN** está basado en la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos, Acuerdos de Gestión publicada en enero de 2017 por la Función Pública.

Siguiendo la metodología establecida se determinan las cuatro etapas que componen los acuerdos de gestión: concertación, la formalización, el seguimiento y la retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público.

2. En el municipio de Soacha el 01 de Marzo de 2019, se reúne el **Dr. Luis Efrain Fernandez Otalora**, Gerente del Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha, en adelante superior jerárquico, y el **Dr. Pedro Enrique Chaves Chaves** titular del cargo subgerente Administrativo, en adelante **GERENTE PÚBLICO**, a efectos de suscribir el presente **ACUERDO DE GESTIÓN**.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen entendiendo que este instrumento constituye una forma de evaluar la gestión con base en los compromisos asumidos por la Sub gerencia respecto al **logro de resultados y en las habilidades gerenciales requeridas**, las cuales se encuentran establecidas en los anexos que hacen parte integral del presente Acuerdo.

El **GERENTE PÚBLICO**, se compromete, durante el lapso de vigencia del presente ACUERDO, a alcanzar los resultados que se detallan en los anexos, el cual hace parte constitutiva de este **ACUERDO**; así mismo se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión

Manual de diligenciamiento Anexos 1 y 2

Gerente Publico: Dr. Pedro Enrique Chaves Chaves

ANEXO 1

Objetivos institucionales	Son los definidos por el proceso de Planeación y Calidad del Hospital Mario Gaitan Yanguas de Soacha en concordancia con lo establecido con el Plan Departamental de Cundinamarca, el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Acción en Salud PAS y el Plan de Gestión del Gerente y que deberán estar relacionados con los compromisos de cada <u>Gerente Público</u> .
Compromisos Gerenciales	Comprenden los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados que adelantará el gerente público para el cumplimiento efectivo de los objetivos del Hospital. Los compromisos acordados en el ejercicio estan relacionados con la gestion de cada Gerente Publico frente al Plan de Accion en Salud PAS, Evaluacion del plan de gestion del Gerente del Hospital, La Gestión del Riesgo (seguimiento y Planes de mejoramiento) de los procesos que estan bajo la responsabilidad del gerente Publico y Seguimiento al sistema PQRS del Hospital de los procesos que estan bajo la responsabilidad del gerente Publico. Los compromisos Gerenciales deben ser mínimo 3 y máximo 5 por cada Gerente Público.
Indicador	Es la representación cuantitativa en número o porcentaje, de los indicadores definidos según ficha. Los resultados debe ser verificable objetivamente, mediante la presentación, seguimiento de los soportes de la evaluación de los indicadores. Para lo cual se aportara las evidencias de que determinan el cumplimiento de los compromisos gerenciales.
Fecha inicio – fin	Corresponde al lapso de ejecución del compromiso concertado en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para el cumplimiento del mismo. Para el Hospital Mario gaitan Yanguas de Soacha se define las fechas de Inicio y Final. De acuerdo a lo definido por el Gerente del Hospital se define fecha de inicio :Febrero 23 de 2018 y Fecha Final: Diciembre 31 de 2018
Actividades	Corresponden a las principales acciones definidas por el Gerente Público que harán posible el logro de los compromisos gerenciales generando así las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión. (Plan de Accion en Salud PAS, Evaluacion del Plan de Gestión del Gerente del Hospital, La Gestión del Riesgo (seguimiento y Planes de mejoramiento) de los procesos que estan bajo la responsabilidad del Gerente Público y Seguimiento al Sistema PQRS del Hospital de los procesos que estan bajo la responsabilidad del Gerente Público. Las evidencias de cada indicador deben ser aportadas para dar soporte a los resultados obtenidos Estas no deberán ser menos de 3 ni más de 5 por cada compromiso gerencial.
Peso ponderado	Corresponde al porcentaje de cada compromiso concertado con el superior jerárquico, en función de las metas del Hospital. La asignación del peso porcentual por cada compromiso no podrá ser mayor de 40% ni menor a 10%, obteniendo en la sumatoria del porcentaje de todos los compromisos un máximo de 105%. Los factores del 5% adicional al 100% serán acordados entre el gerente público y su superior jerárquico (por ejemplo, el cumplimiento de las metas concertadas en menor tiempo al programado, el logro de un mayor número de actividades de las pactadas, es decir, el 5% de factor adicional se otorga por el cumplimiento de más de lo esperado). En cualquier caso, un gerente público debe concertar como mínimo el cumplimiento del 100% de sus compromisos gerenciales. Para la definición de los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado, otorgando así mayor ponderación a los compromisos que atiendan metas y/o resultados de mayor impacto para el cumplimiento de las metas institucionales.

21/2

Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión

Manual de diligenciamiento Anexos 1 y 2

Continuación ANEXO 1

Porcentaje de cumplimiento programado al primer semestre	Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial para este periodo.
Porcentaje de cumplimiento de indicador primer semestre	Se verifica el avance de los compromisos e indicadores definidos en la etapa de concertación y se registra el resultado del indicador asociado al compromiso con corte al primer semestre del año.
Observaciones del avance y Oportunidades de mejora	Se registran los aspectos de mejora para el cumplimiento de los compromisos concertados que se encuentren retrasados conforme a lo programado.
Porcentaje de cumplimiento programado al segundo semestre:	Se registra el porcentaje programado de cumplimiento de cada compromiso gerencial durante este periodo.
Porcentaje de cumplimiento de indicador segundo semestre	se verifica el avance de los compromisos e indicadores definidos en la etapa de concertación y se registra el resultado del indicador asociado al compromiso con corte al segundo semestre del año (no acumulado). Este deberá expresarse en términos porcentuales reflejando lo ejecutado frente a lo programado durante este periodo
Porcentaje de cumplimiento del año	Se refiere al resultado final alcanzado, que se obtiene de la sumatoria entre el cumplimiento del primer y segundo semestre de acuerdo con lo concertado.
Resultado	Será el porcentaje de cumplimiento de los compromisos gerenciales del año de acuerdo con el peso ponderado que se asignó al compromiso institucional.
Evidencias	Comprende los soportes que acompañan la ejecución de los compromisos gerenciales y que pueden encontrarse de forma física y/o virtual. Para ello se deberá consignar una breve descripción del producto o actividad indicada como evidencia, así como la ubicación de la misma ya sea en medios físicos o electrónicos.

27-1

ANEXO 2

Para llevar a cabo el ejercicio de valoración de las competencias se dispone del Anexo 2: *Evaluación de competencias*, se incluyen los campos cuyo alcance es el siguiente:

Las competencias se valorarán en una escala de 1 a 5 que mide el desarrollo de las conductas esperadas, de acuerdo a los siguientes criterios de valoración:

Criterio de valoración	Puntaje
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Esta valoración contempla la percepción que el superior jerárquico, el par y los subalternos tienen sobre las competencias comunes y directivas del Gerente Público.

Competencias y conductas asociadas	Son las establecidas en el artículo 2.2.4.2 del Decreto 1083 de 2015.
Evaluación anterior	Se registra la información de la última evaluación disponible, resultado de la evaluación de competencias de la evaluación anterior. En caso de no contar con información se deja en blanco la casilla en mención.
Evaluación actual	Este resultado se obtiene de la valoración de cada una de las conductas asociadas a todas las competencias en una escala de 1 a 5, obteniendo por cada competencia un promedio simple. Este valor debe multiplicarse por el porcentaje previamente asignado a cada evaluador (superior jerárquico, 60%; par, 20%; subordinados, 20%)
Comentarios para la retroalimentación	El superior jerárquico visualiza la totalidad de la valoración integral de competencias e identifica y registra las fortalezas y oportunidades de desarrollo del gerente público que acompañan su gestión.
Evaluación final	Es el resultado final de la valoración realizada por su superior jerárquico, el par y sus subalternos de las competencias comunes y directivas.

Q.L.



CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertación					
N°	Objetivos institucionales por Perspectiva	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-final	Peso ponderado
1	4. Gestionar los recursos físicos, financieros, tecnológicos y las competencias del talento humano que faciliten el logro de la misión institucional. (Perspectiva del proceso Interno)	54. Lograr una recuperación de la cartera 2018 en un 80%	Recuperación de cuentas por cobrar vigencia 2018 en vigencia 2019 (cartera 2018) obtenida y acumulada a corte de cada trimestre de 2019 * 100 / valor pendiente de recuperar a Dic 31 de 2018 Correspondiente a cartera de dicha vigencia	01-03-2019 / 31-12-2019	20%
2	4. Gestionar los recursos físicos, financieros, tecnológicos y las competencias del talento humano que faciliten el logro de la misión institucional. (Perspectiva del proceso Interno)	55. Lograr el recuado y depuración del 40% de cartera de la vigencia 2016 hacia atrás	Valor de recaudo de cartera > 360 días / Valor de la cartera >a 360 días establecida a 31 de diciembre de 2018 (balance)	01-03-2019 / 31-12-2019	20%
3	1. Consolidar un Sistema de Gestión de Calidad armonizado e integrado que permita el mejoramiento continuo de los servicios. (Perspectiva de Usuario / Cliente)	64. Mantener en el 85% de cumplimiento del Plan Institucional de Archivos PINAR de la ESE Hospital Mario Gaitán de Yanguas	# de acciones realizadas * 100 / # Total de acciones programadas	01-03-2019 / 31-12-2019	20%
4	1. Consolidar un Sistema de Gestión de Calidad armonizado e integrado que permita el mejoramiento continuo de los servicios. (Perspectiva de Usuario / Cliente)	68. Dar Cumplimiento al 100% del Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Mario Gaitán de Yanguas.	# de acciones realizadas del Plan estrategico * 100 / # total de acciones programadas del Plan Estrategico de Talento humano	01-03-2019 / 31-12-2019	20%
5	1. Consolidar un Sistema de Gestión de Calidad armonizado e integrado que permita el mejoramiento continuo de los servicios. (Perspectiva de Usuario / Cliente)	71. Mantener el porcentaje de cumplimiento del Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo de la ESE Hospital Mario Gaitán de Yanguas año base 2018	# de acciones realizadas del Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo * 100 / # total de acciones programadas del Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	01-03-2019 / 31-12-2019	20%
Total					100%

Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)

6	1. consolidar un sistema de gestión de Calidad armonizado e integrado que permita el mejoramiento continuo de los servicios. (perspectiva de Usuario / Cliente)	1. Lograr el 80% el plan de acción (PLAN INSTITUCIONAL DE GESTION AMBIENTAL - PGA - BAJO EL CONCEPTO "HOSPITALES VERDES DE LA ESE HMGY")	# actividades desarrolladas x 100 / # actividades propuestas	01-03-2019 / 31-12-2019	5%
---	---	--	--	-------------------------	----

Dr. Pedro Enrique Chaves Chaves
Firma del Gerente Público

Dr. Luis Efraín Fernandez Ojalora
Firma del Supervisor Jerárquico

FECHA

1 de Marzo de 2019

VIGENCIA

Año 2019



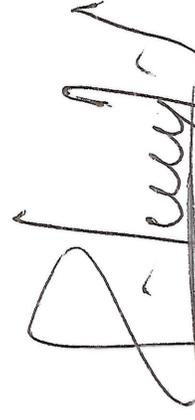
ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertación				Evaluación							
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-final 01-03-2019 / 31-12-2019	Actividades	Peso ponderado	Avance	Resultado	Descripción	Evidencias	Ubicación
							% cumplimiento programado	% cumplimiento de indicador	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% Cumplimiento año	
1	4. Gestionar los recursos físicos, financieros, tecnológicos e humanos que faciliten el logro de la misión institucional. (Perspectiva del proceso Interno)	54. Lograr una recuperación de la cartera 2018 en un 80% Valor por recuperar: \$20,314,2018	Recuperación de cuentas por cobrar vigencia 2018 en vigencia 2019 (cartera 2018) obtenida y acumulada a corte de cada trimestre de 2019 * 100 / Valor por recuperar. Corresponsable a cartera de dicha vigencia	01-03-2019 / 31-12-2019	Realizar seguimiento permanente a la Cartera conciliada con las EAPB. Informe de avance en el planteamiento de búsqueda de recursos y soporte de validad. Analizar casos de cartera en el Comité de Sostenibilidad Contable, proponiendo alternativas para la recuperación.	20%	/	0%	/	/	/
2	4. Gestionar los recursos físicos, financieros, tecnológicos e humanos que faciliten el logro de la misión institucional. (Perspectiva del proceso Interno)	55. Lograr el recuento y depuración del 40% de la cartera de la vigencia 2016 hacia áreas	Valor de recuento de cartera > 360 días / Valor de la cartera > a 360 días establecida a 31 de diciembre de 2016 (bilanes)	01-03-2019 / 31-12-2019	Continuar con el proceso de depuración de cartera con las EAPB. Analizar casos de cartera en el Comité de Sostenibilidad Contable, proponiendo alternativas para la recuperación y/o castigo.	20%	/	0%	/	/	/
3	1. Consolidar un Sistema de Gestión de Calidad armonizado e integrado que permita el mejoramiento continuo de los procesos. (Perspectiva de Usuario / Cliente)	64. Mantener en el cumplimiento del Plan Institucional de Calidad el 85% de los procesos. (Perspectiva de Usuario / Cliente)	# de acciones realizadas *100 / # Total de acciones programadas	01-03-2019 / 31-12-2019	Establecer y ejecutar el Plan de Acción del FINAR planteadas para la vigencia de acuerdo al autodiagnóstico de MIPG.	20%	/	0%	/	/	/
4	1. Consolidar un Sistema de Gestión de Calidad armonizado e integrado que permita el mejoramiento continuo de los procesos. (Perspectiva de Usuario / Cliente)	66. Dar cumplimiento al Plan del Plan Estratégico de Talento Humano de 100% del Plan Estratégico de Talento Humano de 100% del Plan Estratégico de Talento Humano. (Perspectiva de Usuario / Cliente)	# de acciones realizadas del Plan estratégico * 100 / # total de acciones programadas del Plan Estratégico de Talento Humano	01-03-2019 / 31-12-2019	Establecer y ejecutar el Plan de Acción del Talento Humano para la vigencia de acuerdo al autodiagnóstico de MIPG.	20%	/	0%	/	/	/

[Handwritten signature]



ANEXO 1: CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertación					Evaluación							
N°	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-final 01-03-2019 / 31-12-2019	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias			
							% cumplimiento programado	% cumplimiento de indicador	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	Resultado	Descripción	Ubicación
5	1. Consolidar un Sistema de Gestión de Calidad armonizado e integrado que permita el mejoramiento continuo de los servicios. (Perspectiva de Usuario / Cliente)	71. Mantener el porcentaje de cumplimiento del Plan de trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo en el ESE Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo en el año base 2018	# de acciones realizadas del Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo * 100 / # total de acciones programadas del Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	01-03-2019 / 31-12-2019	20%	20%	0%	0%		0%		
Total						100%				0%		
Concertación para el desempeño sobresaliente (5% adicional. Describir los compromisos gerenciales adicionales)												
5	1. consolidar un sistema de gestión de Calidad armonizado e integrado que permita el mejoramiento continuo de los servicios. (perspectiva de Usuario / Cliente)	1. Lograr el 80% el cumplimiento del PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN AMBIENTAL - PGA BAJO EL CONCEPTO DE LOS "HEREDOS DE LA ESE HMGY")	# actividades desarrolladas x 100 / # actividades propuestas	01-03-2019 / 31-12-2019	5%	5%	0%	0%		0%		
					Dr. Lylis Efraín Fernandez Olalora			 Firma del Supervisor Jerárquico				
					Dr. Pedro Enrique Chaves Chaves			 Firma del Gerente Público				

Fuente: Proceso de Planeación y Calidad