



ACUERDO DE GESTIÓN – SUBGERENCIA
COMUNITARIA

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

COMPROMISOS 2018

Fecha: 23 de febrero de 2018

OBJETIVOS

La SUBGERENCIA COMUNITARIA de la E.S.E. HOSPITAL MARIO GAITÁN YANGUAS, como apoyo al desarrollo de los procesos asistenciales (misionales) para cumplimiento de la misión del Hospital, tiene como fin brindar servicios de salud con calidad para lograr el desarrollo de los planes y programas de gestión garantizando una adecuada planeación, organización, supervisión y evaluación de la gestión científica y asistencial del hospital; ejecutando las políticas en materia de asistencia médica que busquen soluciones a las necesidades en materia de salud en el área de influencia enmarcada dentro de la normatividad vigente.

Adicionalmente aportar dentro de su gestión al cumplimiento del Plan de Acción en Salud PAS 2018 (acuerdo No 004 de 2018) 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 27 de febrero de 2018, se reúne el **Dr. Luis Efraín Fernández Otalora**, Gerente del Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha, en adelante superior jerárquico, y la **Dra. Edna Maribel Jiménez Chaves** titular del cargo subgerente Comunitaria, 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.

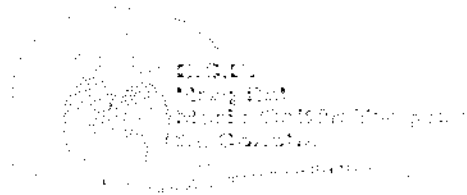
El **GERENTE PÚBLICO**, se compromete, durante el lapso de vigencia del presente ACUERDO, a alcanzar los resultados que se detallan en los anexos, el cual hace parte constitutiva de este **ACUERDO**; así mismo se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para 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: Dra. Edna Maribel Jimenez Chaves

<p>Objetivos institucionales</p>	<p>Son los definidos por el proceso de Planeación y Calidad del Hospital Mario Gaitán Yanguas de Soacha en concordancia con lo establecido con el Plan Departamental de Cuna-naranja, 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></p>
<p>Compromisos Gerenciales</p>	<p>Comprender los resultados a ser medidos, cuantificados y verificados que adelantara el gerente publico para el cumplimiento efectivo de los objetivos del Hospital. Los compromisos acordados en el ejercicio están relacionados con la gestión de cada Gerente Público frente a: Plan de Acción en Salud PAS, Evaluación del Plan de Gestión del Gerente del Hospital, La Gestión del Riesgo (seguimiento y Planes de mejoramiento) de los procesos que están bajo la responsabilidad del gerente Público y Seguimiento al sistema PQRS del Hospital de los procesos que están bajo la responsabilidad del gerente Público. Los compromisos Gerenciales deben ser mínimo 3 y máximo 5 por cada Gerente Público.</p>
<p>Indicador</p>	<p>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.</p>
<p>Fecha inicio – fin</p>	<p>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 Gaitán 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 1 de 2016 y Fecha Final: Diciembre 31 de 2016.</p>
<p>Actividades</p>	<p>Corresponden a las principales acciones definidas por el Gerente Público que han permitido el logro de los compromisos gerenciales generando así las evidencias que permitan el seguimiento a la gestión (Plan de Acción en Salud PAS, Evaluación del Plan de Gestión del Gerente del Hospital, La Gestión del Riesgo (seguimiento y Planes de mejoramiento) de los procesos que están bajo la responsabilidad del Gerente Público y Seguimiento al Sistema PQRS del Hospital de los procesos que están bajo la responsabilidad del Gerente Público). Las evidencias de cada indicador deben ser documentas para dar soporte a los resultados obtenidos. Estas no deberán ser menor de 3 ni más de 5 por cada compromiso gerencial.</p>
<p>Peso ponderado</p>	<p>Corresponde al porcentaje de cada compromiso de cumplimiento de acuerdo a la que se defina en función de las metas del Hospital. La asignación de dicho porcentaje 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 obtener 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 a la mayor ponderación a los compromisos que alcanzan metas y/o resultados de mayor impacto para el cumplimiento de las metas institucionales.</p>



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

Manual de diligenciamiento Anexos 1 y 2



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

Fuente: Proceso de Planeación y Calidad



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:

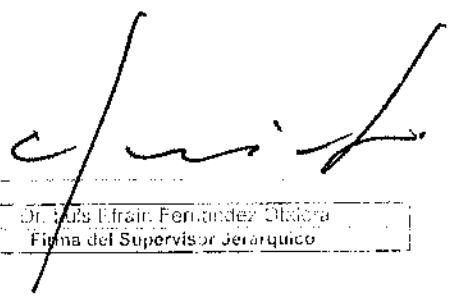
Criterio de valoración	Puntaje
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento 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 subordinados 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 subordinados de las competencias comunes y directivas.

N°	Objetivos institucionales por Perspectiva	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-final	Peso ponderado
1	Fortalecer la Gestión Clínica para mejorar la calidad en la prestación de servicios de salud mejorando positivamente en la satisfacción del usuario	Implementar al 100% la estrategia AIEPI en el área consultorio en 5 áreas	% de implementación de la estrategia AIEPI	23-02-2018 31-12-2018	30%
2	Ofrecer al usuario y con unidad al talento humano competente que refleje en su labor el compromiso y la vocación del servicio	Cumplimiento por entorno al 100% sujeto a calificación de convenio	# de actividades cumplidas según plan programado total de actividades programadas según plan	10-03-2018 31-12-2018	20%
3	Generar una cultura organizacional del auto-control con énfasis en la atención centrada en el usuario o seguridad enfoque a riesgo, gestión de la tecnología y sustentabilidad	Aumentar a 80% la población controlada con diabetes	# de pacientes con diabetes controlada/# total de población con diabetes (obtenidos de HIA)	22-02-2018 31-12-2018	20%
4	Mejorar la imagen corporativa de la institución mejorando los procesos institucionales y mejorando los servicios, la comunicación y el medio ambiente	Aumentar a 85% la población controlada con HTA	# de pacientes con HTA controlada/# total de población con HTA (obtenidos de HIA)	12-02-2018 31-12-2018	30%
Total					100%


 Dra. Edna Maribel Jimenez Chaves
 Firma del Gerente Público


 Dr. Luis Efraim Fernandez Olabara
 Firma del Supervisor Jerárquico

FECHA: 23 de Febrero de 2018
 VIGENCIA: Año 2018

Fuente: Proceso de Planeación y Calidad

ANEXO 2 VALORACION DE COMPETENCIAS

Entorno de valoración

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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior	Par	Subalterno			
		60%	20%	20%			
1	Orientación a resultados	Cumple con oportunidad en función de estándares objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas	5	5	5	5,0	
		Assume responsabilidad por sus resultados	5	5	5		
		Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos	5	5	5		
		Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presentan	5	5	4		
Total Puntaje del valorador		3,0	1,0	1,0			
2	Orientación al ciudadano	Abruce y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general	5	5	5	4,9	
		Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios	5	5	5		
		Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el servicio que ofrece la entidad	5	5	5		
		Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas	5	5	4		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	4	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
3	Transparencia	Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos	5	5	5	5,0	
		Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora	5	5	5		
		Demuestra imparcialidad en sus decisiones	5	5	4		
		Ejecuta funciones con base en las normas y criterios aplicables	5	5	5		
		Utiliza los recursos de la entidad para el desarrollo de las labores y prestación del servicio	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
4	Compromiso con la organización	Promueve las metas de la organización y respeta sus normas	5	5	5	5,0	
		Anticipa las necesidades de la organización a sus propios necesidades	5	5	4		
		Apoya a la organización en situaciones difíciles	5	5	5		
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus situaciones	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
5	Liderazgo	Mantiene a sus colaboradores motivados	5	5	5	4,8	
		Fomenta la comunicación clara, directa y concreta	5	5	4		
		Constituye y mantiene grupos de trabajo con un desempeño conforme a los estándares. Promueve la eficacia del equipo.	5	5	4		
		Genera un clima positivo y de seguridad en sus colaboradores.	5	4	4		
		Fomenta la participación de todos en los que unifica esfuerzos hacia objetivos y metas institucionales	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,0			
6	Planeación	Analiza situaciones y escenarios futuros con acierto	5	5	5	5,0	
		Establece objetivos claros y coherentes estructurados y consistentes con las metas organizacionales	5	5	5		
		Traduce los objetivos estratégicos en planes plausibles y factibles	5	5	5		
		Busca soluciones a los problemas	5	5	5		
		Distribuye el tiempo con eficiencia	5	5	4		
		Establece planes alternativos de acción	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
7	Toma de Decisiones	Elige con oportunidad entre muchas alternativas los proyectos a realizar	5	5	5	5,0	
		Evalúa cambios complejos y comprometidos en sus actividades o en las funciones que tiene asignadas cuando detecta problemas o dificultades para su realización	5	5	5		
		Decide bajo presión	5	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			

ANEXO 2 VALORACION DE COMPETENCIAS

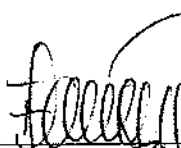
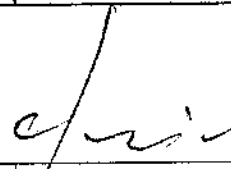
Criterios de Valoración

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

Competencias comunes y directivas	Conductas asociadas	valoración de los servidores públicos [1-5]			Valoración anterior	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
		Superior 80%	Par 20%	Subalterno 20%			
8 Dirección y Desarrollo de Personal	*Identifica necesidades de formación y capacitación y propone acciones para satisfacerlas	5	5	5	4,9		
	*Permite niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.	5	4	5			
	*Delega de manera efectiva sabiendo cuando intervenir y cuándo no hacerlo	5	5	5			
	*Hace uso de las habilidades y recursos de su grupo de trabajo para alcanzar las metas y los estándares de productividad	5	5	5			
	*Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sabe manejar hábilmente el bajo desempeño	5	5	5			
	Tienen en cuenta las opiniones de sus colaboradores.	5	4	5			
	Mantiene con sus colaboradores relaciones de respeto	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9	1,0			
9 Conocimiento del Entorno	*Es consciente de las condiciones específicas del entorno organizacional	5	5	5	5,0		
	*Está al día en los acontecimientos claves del sector y del Estado	5	5	5			
	*Conoce y hace seguimiento a las políticas gubernamentales	5	5	4			
	*Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas para cumplir con los propósitos organizacionales	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
TOTAL		3,0	1,0	1,0			

valoración final		4,9	99%
------------------	--	-----	-----

FECHA	17 de Agosto de 2018
VIGENCIA	Año 2018

	
Dr. Edna Martha Jiménez Chaves	Dr. Luis Efraín Fernández Otilora
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

Fuente: Proceso de Planeación y Calidad



ANEXO 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Dr/a Edna Maribel Jimenez Chaves
 Área en la que se desempeña: Subgerencia Comunitaria
 Fecha: 17 de Agosto de 2018

ANEXO 3. CONSOLIDADO DE EVALUACION DEL ACUERDO DE GESTION

CONCERTACION, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE PONDERADO	100%	80%
VALORACION DE COMPETENCIAS PONDERADO	4.9	20%
NOTA FINAL		99%
CONCERTACION	5%	0%
CUMPLENTO FINAL		99%

[Handwritten Signature]

Dr. Luis Eirain Fernandez Ojalora
 Firma del Supervisor Jerárquico

[Handwritten Signature]
 Dr/a Edna Maribel Jimenez Chaves
 Firma del Gerente Público

FECHA: 17 de Agosto de 2018
 VIGENCIA: Año 2018