COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	1. Fortalecer la soberanía sanitaria nacional, a través de la optimización de los diferentes procesos de inspección, vigilancia y control sanitario regionalizado, con enfoque de riesgo, así como el acompañamiento en tiempo real y oportuno al emprendedor y el empresario, con el fin de promover y proteger la salud de los colombianos.	Cumplir al 100% del Plan de Acción de la Dirección de Responsabilidad Sanitaria	100%	5/6/2025 - 31/12/2025	Fortalecer el control y seguimiento de las notificaciones y constancias de ejecutoria, con el fin de asegurar el cierre formal de los procesos sancionatorios, para garantizar la validez jurídica de cada actuación. Establecer espacios de apoyo y articulación institucional que fortalezcan la prevención del daño antijurídico derivado de decisiones de control sanitario. Actualizar ABC proceso sancionatorio Generar lineamientos de buenas prácticas en procesos sancionatorios dirigido a las entidades territoriales de salud Realizar la ejecución del 95% del presupuesto programado en el Plan Operativo Anual de Inversión (POAI) asignado a la dependencia.	60%	10%	90%
2	4.Garantizar el acceso y la transparencia de la información competencia de la entidad, a través de la implementación de acciones enfocadas a mejorar los servicios ciudadanos digitales, la seguridad de la información y la arquitectura empresarial, con el fin de contribuir con la transformación digital pública y el acercamiento al ciudadano.	Liderar un Proyecto de Innovación Pública para la Dirección de Responsabilidad Sanitaria.	100%	5/6/2025 - 31/12/2025	Implementar la entrega de forma sistematizada, de actuaciones de procesos sancionatorios que han adquirido firmeza jurídica, para el grupo cobro persuasivo y coactivo y área financiera y presupuestal del Instituto, para garantizar que el 100% de los actos administrativos ejecutoriados con imposición de sanción económica sea entregado de forma oportuna para su cobro respectivo. Realizar acciones tendientes a la implementación del expediente digital como herramienta para mejorar la trazabilidad, eficiencia y seguridad jurídica en los procesos sancionatorios. Promover la interacción digital con los ciudadanos y los procesos sancionatorios, mediante actividades de sensibilización sobre el uso adecuado y efectivo de la oficina virtual, lo cual permite optimizar la radicación y trazabilidad de la información	10%	10%	90%

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	1. Fortalecer la soberanía sanitaria nacional, a través de la optimización de los diferentes procesos de inspección, vigilancia y control sanitario regionalizado, con enfoque de riesgo, así como el acompañamiento en tiempo real y oportuno al emprendedor y el empresario, con el fin de promover y proteger la salud de los colombianos.	Fomentar actividades que promuevan la Integridad en la función sancionatoria	100%	5/6/2025 - 31/12/2025	Realizar actividades de sensibilización sobre ética en la toma de decisiones en procesos sancionatorios Realizar análisis colaborativo y retroalimentación para la toma de decisiones en procesos sancionatorios de casos especiales, complejos o controversiales. Impulsar la apropiación del Código de Integridad, fomentando su comprensión, aplicación y alineación con los principios y responsabilidades del servidor público de la DRS	20%	20%	80%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	2. Contribuir a la industrialización, productividad , competitividad y fortalecimiento de la economía popular del país, mediante las funciones y servicios asociados con inspección, vigilancia y control bajo enfoque de riesgo con estándares de calidad y oportunidad, para aumentar los niveles de satisfacción de los distintos grupos de valor.	Promover cultura sanitaria y preventiva con enfoque diferencial	100%	5/6/2025 - 31/12/2025	Promover la cultura de la legalidad y el cumplimiento sanitario, mediante acciones pedagógicas preventivas y articulación interinstitucional en el marco del proceso sancionatorio con enfoque intersectorial. Desarrollar alianzas con entidades público-privadas, para articular procesos formativos y preventivos, en cumplimiento a la normatividad sanitaria vigente. Incorporar el enfoque diferencial de género, étnico y cultural en las acciones pedagógicas y preventivas del proceso sancionatorio, garantizando el respeto por la diversidad y la equidad en la interpretación y aplicación de la normatividad sanitaria.	10%	10%	90%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	2. Contribuir a la industrialización, productividad , competitividad y fortalecimiento de la economía popular del país, mediante las funciones y servicios asociados con inspección, vigilancia y control bajo enfoque de riesgo con estándares de calidad y oportunidad, para aumentar los niveles de satisfacción de los distintos grupos de valor.	Gestionar aprendizaje compartido	100%	5/6/2025 - 31/12/2025	Programar sesiones de retroalimentación donde los funcionarios compartan los aprendizajes adquiridos en los cursos del PAE Establecer seguimiento, valoración y fortalecimiento de las competencias técnicas y habilidades pedagógicas de los profesionales que lideran procesos de capacitación en materia sancionatoria. Fomentar espacios de desarrollo de habilidades blandas como adaptación al cambio y trabajo en equipo	10%	5%	95%
Total						**110%**		

Firma del Superior Jerárquico
Francisco A. G. Rossi Buenaventura
Director General

FECHA 5/6/2025 - 31/12/2025

VIGENCIA 2025

Firma del Gerente Público
Eliana Katherine Gómez Mejía
Directora Técnica - Dirección de Responsabilidad Sanitaria

Formato 4. Valoración de Competencias

Criterios de valoracion	
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

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			Autovaloración	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.					0,0	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.						
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.						
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.					0,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.						
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.						
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.						
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.						
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.					0,0	
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.						
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.						
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.						
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.						
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.						
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			Autovaloración	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.					0,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.						
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.						
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.						
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.						
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.						
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.					0,0	
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.						
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.						
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.						
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.						
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.						
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			Autovaloración	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.					0,0	
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.						
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.						
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.						
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.						
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.						
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			

Valoracion final	0	0%

FECHA : 5/6/2025 - 31/12/2025

VIGENCIA: 2025

Firma del Superior Jerárquico
Francisco A. G. Rossi Buenaventura
Director General

Firma del Gerente Público
Eliana Katherine Gómez Mejía
Directora Técnica
Dirección de Responsabilidad Sanitaria