

Bogotá D.C., Julio de 2024

Doctora

JULY ANDREA SAENS RIVERA

Asesora de la Dirección General con delegación de funciones del Grupo de Talento Humano
INVIMA

Respetada Dra. Saens,

En cumplimiento al procedimiento GSC-SEG-PR004-Procedimiento de concertación, seguimiento y evaluación del acuerdo de gestión, de manera atenta me permito hacer entrega de la concertación realizada en los nuevos formatos operables a partir de la vigencia 2024, las cuales se desde la Oficina Asesora de Planeación, en lo respectivo a los Formatos N°1 y N°4, de la gerente pública relacionada en el siguiente cuadro:

Dependencia	Gerente Público	Periodo de Concertación
Dirección de medicamentos y productos biológicos	Sandra María Montoya Escobar	23 de abril de 2024 – 31 de diciembre de 2024.

Lo anterior para que desde el grupo de talento humano se continúe con el desarrollo de los trámites restantes para la concertación y formalización correspondiente.

Agradezco la atención prestada y cualquier inquietud será atendida.

Cordialmente,

Jina Marcela Lozano Bedoya
JINA MARCELA LOZANO BEDOYA
Jefe de Oficina Asesora de Planeación

Proyecto: Edward Arles Morales Serrano - Oficina Asesora de Planeación
Revisó y aprobó: Wilmer Arley Olivares Bareño – Coordinadora GPPE - Oficina Asesora de Planeación

Adjunto: Cuatro (4) folios.

invimã Grupo de Talento Humano
Recibido por: <i>Pilar N</i>
5 JUL 2024
400
Asignado a: _____

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 avanzar.	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	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			80%	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 . 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 observadas , que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos internos de intercambio .	0,0	0,0	0,0		0,0	
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficiencia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados. Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas. Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos. Adopta medidas para minimizar riesgos . Planea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados. Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados. Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad. Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos . Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad . Ejecuta de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	0,0	0,0	0,0		0,0	
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna . Razona la interdependencia entre su trabajo y el de otros . Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos. Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo . Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje inclusivo . Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	0,0	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 . Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades . Apoya a la organización en situaciones difíciles. Demuestra actitud de pertenencia en todas sus situaciones. Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin desdibujar sus tareas.	0,0	0,0	0,0		0,0	
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo. Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo. Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se esfuerza en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros. Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su responsabilidad en la consecución de los objetivos grupales . Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad . Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	0,0	0,0	0,0		0,0	
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Actúa y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones. Responde al cambio con flexibilidad. Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos . Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones .	0,0	0,0	0,0		0,0	
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo. Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones . Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo. Asume como propia la solución acordada por el equipo. Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	0,0	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 . Adopta alternativas si el contexto presenta obstáculos 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 o 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 .	0,0	0,0	0,0		0,0	
Planeación	Determinar objetivamente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Prové situaciones y escenarios futuros. Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño. Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se cumplan los plazos y retroalimentando el proceso. Orienta la planeación institucional con una visión estratégica , que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos . Optimiza el uso de los recursos . Concreta oportunidades que generen valor a corto, mediano y largo plazo.	0,0	0,0	0,0		0,0	
Toma de decisiones	Eligir entre dos o más alternativas para solucionar un problema a 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 . 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 ellas de forma puntual . Asume los riesgos de las decisiones tomadas .	0,0	0,0	0,0		0,0	
		Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las truncas asignadas.	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 armonizan con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Promueve la formación de equipos con intereses positivos 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.	0,0	0,0	0,0
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y unicidad de la organización e incidir en los resultados esperados.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno. Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa. Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno. Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interacción para impactar en los resultados esperados. Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	0,0	0,0	0,0
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0
Liderazgo efectivo	Gestionar 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. 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 dificultades, 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.	0,0	0,0	0,0
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0

Valoración final 0 0%

PERIODO 23/04/2024 - 31/12/2024
 FECHA EVALUACIÓN ACUMULADA 0
 VIGENCIA 2024

FRANCISCO AUGUSTO GIUSEPPE ROSSI BUENAVENTURA
 Firma del Superior Jerárquico


 SANDRA MARIA MONTOYA ESCOBAR
 Firma del Gerente Público

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	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.	Garantizar que todos los trámites de registros sanitarios pendientes en el Instituto, sean procesados y actualizados, cumpliendo con los requisitos legales y reglamentarios establecidos.	100%	23/04/24-31/12/24	<p>Realizar una revisión de los procesos internos relacionados con el procesamiento de trámites de registros sanitarios. Identificar áreas de mejora, cuellos de botella y posibles razones para los retrasos en el cumplimiento de los plazos establecidos. (IE)</p> <p>Desarrollar e implementar procedimientos simplificados y estandarizados para el procesamiento de trámites de registros sanitarios. (IM)</p> <p>Establecer un sistema de seguimiento en tiempo real para monitorear el progreso de cada trámite y detectar posibles demoras. (SE)</p> <p>Crear un comité interno de revisión y seguimiento. Este comité se encargará de revisar regularmente el estado de los trámites de registros sanitarios, identificar problemas emergentes y tomar medidas correctivas de manera oportuna. (VE)</p> <p>Ejecutar el presupuesto de inversión asignado para las actividades y garantizar el cumplimiento en el marco de los límites financieros establecidos. (PE)</p> <p>Convocar una mesa de trabajo que incluya a los comisionados, representantes universitarios, coordinadores de sales especializadas, directores de las instituciones y ministerio de salud.</p> <p>Implementar el procedimiento definido en la mesa de concertación priorizando las necesidades y experiencias de los ciudadanos como el centro de la acción gubernamental, diseñando servicios y políticas centradas en las personas.</p> <p>Evaluar el impacto y la viabilidad de las soluciones desarrolladas mediante el uso de indicadores previamente establecidos, y recopilar la retroalimentación de los usuarios y otras partes interesadas."</p>	60%	12,75%	87,25%
2	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.	Reestructurar a través de la implementación de la Circular 007 el modelo de gestión de la Comisión Revisora integrando principios de innovación pública para mejorar su eficiencia y efectividad.	100%	23/04/24-31/12/24		10%	0%	100%
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.	Fortalecer la cultura organizacional en todos los niveles a través del cumplimiento de los estándares de transparencia, responsabilidad, integridad y ética.	100%	23/04/24-31/12/24	<p>Definir un plan desde la planificación de las actividades para fomentar una cultura organizacional basada en la transparencia, donde la información sea accesible y se promueva la claridad de las actividades de cada funcionario en la dirección.</p> <p>Evaluar periódicamente la efectividad del plan de las actividades</p> <p>Comunicar de manera clara y periódica los resultados de la evaluación</p>	10%	0%	100%

de los colombianos.

Pilar 3. Gestión Cultural

<p>4</p> <p>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.</p>	<p>Implementar los lineamientos para cumplir con las buenas prácticas de cultivo y postcosecha de plantas y/o productos destinados a uso medicinal conjuntamente con la OCDE.</p>	<p>100%</p>	<p>23/04/24-31/12/24</p>	<p>Revisar detalladamente los lineamientos y regulaciones del ICA relacionados con las buenas prácticas de cultivo y postcosecha y lineamientos definidos por OMS para plantas destinadas a uso medicinal. Buscar un consultor para capacitar al personal que diseña los lineamientos y regulaciones definidos para el cumplimiento de las Buenas Prácticas de Cultivo para plantas destinadas a uso medicinal. Diseñar un plan detallado que establezca los pasos necesarios para cumplir con el plan, incluyendo actividades específicas y plazos de ejecución.</p>	<p>10%</p> <p>0%</p>	<p>100%</p>
---	---	-------------	--------------------------	---	----------------------	-------------

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

<p>5</p> <p>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.</p>	<p>Mejorar el desempeño y la eficacia de los equipos de trabajo mediante el desarrollo integral de las habilidades y competencias de las personas, orientado hacia el logro de metas organizacionales.</p>	<p>100%</p>	<p>23/04/24-31/12/24</p>	<p>Verificar el cumplimiento del cronograma de capacitación y formación del personal. Desarrollar un sistema para hacer las evaluaciones de habilidades y competencias individuales dentro de los equipos de trabajo para identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora. Basándose en los resultados de las evaluaciones, diseñar programas de desarrollo enfocados en fortalecer las habilidades necesarias para el cumplimiento de las metas organizacionales.</p>	<p>100%</p> <p>10%</p> <p>0%</p>	<p>100%</p>
---	--	-------------	--------------------------	---	----------------------------------	-------------

Total

<p>FRANCISCO AUGUSTO GIUSEPPE ROSSI BUENAVENTURA</p> <p>Firma del Superior Jerárquico</p>	<p>PERIODO</p> <p>23/04/2024 - 31/12/2024</p>	<p>SANDRA MARIA MONTROYA ESCOBAR</p> <p>Firma del Gerente Público</p>
<p>FECHA EVALUACIÓN ACUMULADA</p> <p>2024</p>	<p>VIGENCIA</p>	<p>2024</p>