

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin admnistrativa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de Indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
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 los Planes de la Dirección de Alimentos y Bebidas de acuerdo con las competencias	90%	6/6/2024 al 31/12/2024	Definir y decidir la planeación de las actividades anuales de la Dirección de Alimentos en cumplimiento de los procedimientos vigentes. (Planes) Liderar la ejecución del presupuesto de inversión asignado a la Dirección de Alimentos y Bebidas Liderar la ejecución del plan operativo anual de la Dirección de Alimentos y Bebidas Analizar y evaluar la ejecución de los planes de inversión y operativo con el objetivo de orientar y aplicar acciones de mejora para su cumplimiento. Analizar el cumplimiento de los planes sectoriales de muestreo de los grupos técnicos de vigilancia epidemiológica y Riesgos Químicos. (Informes de los planes)	60%	70%	70%	30%	30%	100%	60%	Planes	Correos, informe de gestión e 2024, archivos en one drive, Web desk help, actas de c
2	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.	Liderar actividades que se alíen con el Proyecto de Innovación Pública	100%	6/6/2024 al 31/12/2024	Liderar los convenios interinstitucionales para aunar esfuerzos para planear, coordinar y desarrollar acciones o estrategias de colaboración y cooperación académica, técnica, investigativa y científica en áreas de interés recíproco propios de sus objetivos y funciones, con miras al logro de sus fines y el aprovechamiento racional de sus recursos. Gestionar la implementación de sistema de información para inspección, vigilancia y control sanitario de esta dirección, en alianza pública-privado para lograr eficiencia y aportar satisfacción de las necesidades de los usuarios en materia de servicios.	10%	40%	40%	60%	60%	100%	10%	Convenios, reuniones interinstitucionales, encuentros departamentales	Correos, informe de gestión e 2024, archivos en one drive, Web desk help, actas de c

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin admnistras	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de Indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
					Liderar el fortalecimiento y apoyo técnico a la economía popular pilar del PVD, del sector productivo mediante transferencia de conocimientos que les permita un mejoramiento sanitario a micro, pequeña y mediana empresa.									

Pilar 2. Construcción de integridad

Formato 4. Valoración de Competencias



Función Pública

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

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

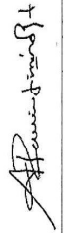
Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos 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.	5	5	5		5,0	
		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.	5	5	5			
		Víncula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5			

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				
			60%	20%	20%				
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5				
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0				
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	5	5		5,0		
		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.	5	5	5				
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5	5				
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5				
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5				
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5				
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0				
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5				

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			
			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.	Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5		5,0	
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
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.	5	5	5		5,0	
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5			

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				
			60%	20%	20%				
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5				
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5				
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0				
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.	5	5	5			5,0	
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5				
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	5				
		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.	5	5	5				
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5				
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5				
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0				

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				
			50%	20%	20%				

PERIODO	06/06/2024 - 31/12/2024		Valoración final	5	100%
FECHA EVALUACIÓN ACUMULADA	31/12/2024	FRANCISCO AUGUSTO GIUSEPPE ROSSI BUENAVENTURA			
VIGENCIA	2024	Firma del Superior Jerárquico			
			Firma del Gerente Público		

Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público:
Área en la que se desempeña:

ALBA ROCÍO JIMÉNEZ TOVAR
Dirección de Alimentos y Bebidas
mar-25

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)		100%	80%
PONDERADO		80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)		100%	20%
PONDERADO		20%	100%
NOTA FINAL			

CUMPLIMIENTO FINAL 100%

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

FRANCISCO AUGUSTO GIUSEPPE BOSSI BUENAVENTURA
Firma del Superior Jerárquico

ALBA ROCÍO JIMÉNEZ TOVAR
Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 2024