



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	Garantizar el acceso y la transparencia a la información, 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.	Implementar el proyecto de la Oficina de Relacionamento con el Ciudadano en el INVIMA, en el marco de la Ley 2052 de 2020 y del Rediseño Institucional.	100%	01/01/2025 al 31/12/2025	1. Formular y presentar el Proyecto de Relacionamento con el Ciudadano	60%	40%	60%
					2. Fortalecer los canales: presencial, telefónico y virtual de atención a los ciudadanos.			
					3. Definir estrategias para superar el 90% de satisfacción de los ciudadanos, luego de la atención brindada por la Entidad.			
					4. Implementar línea de la Oficina en 4 grupos de trabajo territorial: Bogotá, Medellín, Montería y Bucaramanga			
					5. Documentar el proyecto estado - ciudadano			
2	Garantizar el acceso y la transparencia a la información, 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.	Gestionar proyecto de innovación pública - tecnológica, mediante articulación con la dirección de alimentos, ante el Ministerio de las - TIC	100%	01/01/2025 al 31/12/2025	1. Formular el Proyecto conjuntamente con la Dirección de Alimentos y bebidas alcohólicas correspondiente al Fortalecimiento de Economía Popular	10%	50%	50%
					2. Elaborar documento conforme a formato institucional			
					3. Presentar Proyecto al ante el Ministerios de las TIC			
					4. Liderar Convenio Interinstitucional entre el INVIMA y MIN-TIC.			
Pilar 2. Construcción de Integridad								
3	Fomentar la integración regional sanitaria; con el fin de optimizar las capacidades de la entidad para contribuir con la transformación productiva del país.	Diseñar estrategias de reconocimiento a los servidores del equipo de la ORC, que se destaquen en la apropiación de valores, en articulación con Talento Humano.	100%	01/01/2025 al 31/12/2025	1. Fortalecer los valores institucionales tales como: disciplina, transparencia y compromiso en los comités primarios mensuales con el Equipo de Trabajo de la Oficina	10%	50%	50%
					2. Diseñar y socializar documento de Ratificación de Valores del Servidor de Atención al Ciudadano.			
					3. Reconocer a los servidores destacados por representar valores en la dependencia.			
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Garantizar el acceso y la transparencia a la información, 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.	Diseñar estrategias que mejoren la oportunidad en la gestión de respuestas a las manifestaciones ciudadanas en la Entidad	100%	01/01/2025 al 31/12/2025	1. Liderar Planes de Mejoramiento por auditorías externas y por auto control en la Entidad	10%	50%	50%
					2. Promover conjuntamente con la oficina jurídica la actualización y socialización de lineamientos de gestión de peticiones en la entidad			
					3. Liderar la estrategia de buenas prácticas para gestión de respuesta a las peticiones ciudadanas.			
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Garantizar el acceso y la transparencia a la información, 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.	Diseñar estrategias de implementación de participación ciudadana y control social en el INVIMA	100%	01/01/2025 al 31/12/2025	1. Fortalecer la participación ciudadana en las jornadas de rendición de cuentas en el INVIMA.	10%	50%	50%
					2. Liderar estrategias educativas de participación ciudadana en el país.			
					3. Promover la línea de control social en territorio.			
Total						100%		

Francisco Augusto Gulusseg Rossi Buenaventura

Elsa Marina Torralba Novat

FECHA

01/01/2025 al 31/12/2025

VIGENCIA

2025

Formato 4. Valoración 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

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			
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.	60%	20%	20%			
		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.					0,0	
		Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Assume 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.					0,0	
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.						
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios / clientes y de los ciudadanos o interesados de la institución / empresa u organización.	Total Puntaje Evaluador	0,0	0,0	0,0			
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.						
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.						
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.						

Incorporación al ciudadano	Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
----------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	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	0,0			
Pensamiento sistémico	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.								0,0
	Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea 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.								
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0	0,0			
Liderazgo efectivo	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 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.								0,0
	Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.								
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0	0,0			

Valoración final	0	0%
------------------	---	----

FECHA: 01/01/2025 a 31/12/2025

VIGENCIA: 2025



Firma del Superior Inmediato



Firma del Gerente Público