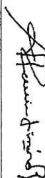


No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio -fin	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	1. Fortalecer la soberanía sanitaria nacional, a través 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 los Planes de la Direccion de Alimentos y Bebidas de acuerdo con las competencias	90%	2/01/2025 al 31/12/2025	Definir la planeación de las actividades anuales de la Dirección de Alimentos en cumplimiento de los procedimientos vigentes . (planes)	60%	60%	40%
					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			
					Liderar analizar y evaluar la ejecución de los planes de inversión y operativo y orientar acciones de mejora para su cumplimiento.			
					Liderar el cumplimiento de los planes sectoriales de muestreo de los grupos técnicos de vigilancia epdimiologica y Riesgos Quimicos, Asi como orientar y aprobar las modificacionesde los mismos(Informes de los planes)			
	2. Contribuir a la industrialización, productividad, competitividad y fortalecimiento de la economía				Liderar la ejecución de los convenios interinstitucionales existentes para aunar esfuerzos, planear, coordinar y desarrollar acciones o estrategias de colaboración y cooperación académica, técnica, en áreas de interés, con miras al logro de sus fines y el aprovechamiento racional de sus recursos.			

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio -fin	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
2	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 alinien con el Proyecto de Innovación Pública	100%	2/01/2025 al 31/12/2025	Liderar la modernización e implementación del sistema de información para inspección, vigilancia y control sanitario de esta dirección, en alianza público-privado para lograr eficiencia y aportar satisfacción de las necesidades de los usuarios en materia de servicios. Liderar el acompañamiento y fortalecimiento y apoyo técnico a la economía popular pilar del PND, del sector productivo mediante transferencia de conocimientos que les permita un mejoramiento sanitario a micro, pequeña y mediana empresa.	10%	60%	40%

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio -fin	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
5	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.	Organizar actividades en el marco de la Estrategia innovación del conocimiento	100%	2/01/2025 al 31/12/2025	Identificar necesidades de formación y capacitación en la Dirección - invitaciones curso en el exterior e interior Designar los procesos de aprendizaje, formación y transferencia de conocimiento que permitirán el crecimiento y la evolución del funcionario y de la institución. Cursos internos y externos Fortalecer la formación y capacitación con el fin de permitir niveles de crecimiento, potencializar y fortalecer las habilidades, competencias, destrezas de los funcionarios articulado con la consecución de los objetivos de la dependencia-Plataforma virtual-	10%	50%	50%
Total							100%	
FRANCISCO AUGUSTO GUSEPPE ROSSI BUENAVENTURA Firma del Superior Jerárquico  ALBA ROCÍO JIMÉNEZ TOVAR Firma del Gerente Público 								
PERIODO2/01/2025 al 31/12/2025 FECHA EVALUACIONACUMULADA VIGENCIA2025								

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 60%	Pares 20%	Colaboradores 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.						
		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			
Prevé situaciones y escenarios futuros.								

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior 60%	Paras 20%	Colaboradores 20%			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	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.				0,0		
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes 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 generan valor a corto, mediano y largo plazo.						
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			
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.						

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior 60%	Paras 20%	Colaboradores 20%			
		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			
		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.						

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior 60%	Paras 20%	Colaboradores 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.	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.					0,0	
Total Puntaje Evaluador			0,0	0,0	0,0			
PERIODO FECHA EVALUACIÓN ACUMULADA VIGENCIA			2/01/2025 al 31/12/2025 0 2025			Valoración final 00%		
FRANCISCO AUGUSTO GIUSEPPE ROSSI BUENAVENTURA Firma del Superior Jerárquico			ALBA ROCÍO JIMÉNEZ TOVAR Firma del Gerente Público					