

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin	Actividades	Avance	
						Peso ponderado	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social							
1	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.	Ejecutar los Planes Operativos 2025 de la Secretaría General	90%	01/01/2025 - 31/12/2025	Ejecutar el Plan Estratégico del Talento Humano el Sistema de Estímulos e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Ejecutar el Plan Anual de Adquisiciones Gestionar la atención oportuna de las PORSO que se reciben en la Secretaría General y sus Grupos Adscritos Ejecutar el Plan Institucional de Archivos Ejecutar el Presupuesto de inversión asignado a la Secretaría General Mejorar los procesos de Talento Humano para disminuir los tiempos de respuesta y facilitar la interacción con los servidores Desarrollar y poner en marcha la escuela de formadores del InVIMA Establecer e implementar los lineamientos para el ciclo de vida del documento electrónico en las dependencias de la entidad.	60%	50%
2	3. Fomentar la integración regional sanitaria con el fin de optimizar las capacidades de la entidad requeridas para el mejoramiento de los procesos de talento humano y gestión documental	Desarrollar las actividades requeridas para el mejoramiento de los procesos de talento humano y gestión documental	90%	01/01/2025 - 31/12/2025		10%	60%
Pilar 2. Construcción de Integridad							
3	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 en los funcionarios del InVIMA los valores establecidos en el Código de Integridad.	55%	01/01/2025 - 31/12/2025	Socializar a los funcionarios del InVIMA los valores establecidos en el Código de Integridad Medir la apropiación del Código de Integridad del InVIMA en los servidores públicos Realizar seguimiento a la aplicación de los valores del código de integridad a través de la respuesta oportuna de requerimientos de organismos de control, Congreso de la República y otros de interés nacional.	10%	70%
Pilar 3. Gestión Cultural							
4	4. Garantizar el acceso y la transparencia de la información competente 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.	Fortalecer la cultura organizacional en los grupos de la Secretaría General	90%	01/01/2025 - 31/12/2025	Elaborar Informe de la encuesta de clima organizacional de los grupos adscritos de la Secretaría General. Realizar encuentros con los funcionarios de los grupos de la Secretaría General para socializar los resultados y desarrollar estrategias para fortalecer la cultura organizacional. Desarrollar las actividades que resulten de la socialización con los funcionarios de la Secretaría General y sus grupos adscritos	10%	60%





Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales



No. **Objetivos institucionales** **Compromisos gerenciales** **Indicador** **Fecha inicio-fin dd/mm/aa** **Actividades** **Peso ponderado** **% cumplimiento programado a 1er semestre** **% cumplimiento programado a 2º semestre** **Avance**

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

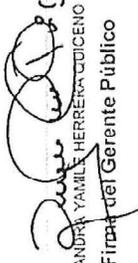
5	2. Contribuir a la industrialización, productividad, competitividad y fortalecimiento de la economía popular del país, mediante las funciones y servicios asociados con inspección, vigilancia y control bajo enfoque de riesgo con estándares de calidad y oportunidad, para aumentar los niveles de satisfacción de los distintos grupos de valor	Ejecutar el Plan de Capacitación acorde a la mala curricular en temas funcionales y de apoyo asociados con el fin de fortalecer las competencias laborales del personal del INVIRA Fortalecer el desarrollo del conocimiento y competencias técnicas en los Servidores Públicos de Carrera Administrativa dentro del marco del Convenio ICETEX	90%	01/01/2025 - 31/12/2025	Ejecutar la medición de satisfacción a los cursos del Plan Institucional de Formación y Capacitación	10%	30%	70%	
---	---	---	-----	-------------------------	--	-----	-----	-----	---

Total

100%


 FRANCISCO ALEJANDRO GIUSEPPE ROSSI BUENAVENTURA
 Firma del Superior Jerárquico

FECHA 01/01/2025 al 31/12/2025
VIGENCIA 2025


 SANDRA YAMILE HERRERA QUICENO
 Firma del Gerente Público



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 poristativo 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]			Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores		
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afianzarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	<p>Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.</p> <p>Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.</p> <p>Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.</p> <p>Asume como propia la solución acordada con el equipo.</p> <p>Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.</p>	60%	20%	20%	0,0	
			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.	<p>Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.</p> <p>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.</p> <p>Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.</p> <p>Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.</p> <p>Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.</p>	60%	20%	20%	0,0	
			0,0	0,0	0,0	0,0	
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	<p>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.</p> <p>Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.</p> <p>Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.</p>	60%	20%	20%	0,0	
			0,0	0,0	0,0	0,0	



Optimiza el uso de los recursos.
 Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.

Total Puntaje Evaluador
 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 los objetivos de la entidad.
 Efectúa los cambios que considere necesarios para solucionar los problemas de estados 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
 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 miradas 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

0,0

0,0

0,0

0,0

0,0

0,0

0,0

0,0

0,0

0%

0

0,0

0,0

0,0

Valoración final

FECHA

01/01/2025 al 31/12/2025

FRANCISCO AUGUSTO ROSA ROSI BUENAVENTURA

SANDRA YAMILA FERRERA QUICENO

VIGENCIA

2025

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público