

FORMATO 1. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertación														Evaluación			
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance					% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias			
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre			Descripción	Ubicación		
1		Planear y ejecutar dos estudios de identificación de brechas	100	2023-03-17 al 2023-12-30	Participar y revisar el ajuste a la metodología	25%	20%			80%	70%	90%	23%	Documentos, correos, presentaciones	Repositorio DG		
					Ejecutar estudio previo, fase 1 y 2												
					Ejecutar fase 3 y 4												
					Presentar resultados estudios de identificación de brechas 2023												
					Seleccionar productos para los proyectos de identificación de brechas 2024												
2	Dirigir y velar por el cumplimiento de los objetivos de la Subdirección, siguiendo las directrices, planes y estrategias adoptados en concordancia con las políticas generales del gobierno, de la Dirección General y de organismos Internacionales en materia de metrología científica e industrial.	Dirigir y coordinar las acciones requeridas para la realización de la evaluación de desempeño de laboratorios de ensayo y calibración en el país (servicio de ensayos de aptitud)	100	2023-03-17 al 2023-12-30	Actualizar la oferta de EA y ejecutarla según el cronograma establecido de acuerdo con el trabajo coordinado con las subdirecciones de metrología física y metrología química y biología	30%	25%			75%	57%	77%	23%	Documentos, correos, presentaciones	Repositorio DG		
					Recopilar y analizar información relevante para consolidar el servicio de ensayos de aptitud, incluyendo la información provista por ONAC												
					Actualizar el documento Hoja de ruta de EA												
					Presentar oferta de EA proyectada 2024 incluyendo magnitudes o alcances no cubiertos por el mercado -necesidades de evaluación del desempeño con laboratorios de alta jerarquía metroológica												
					Revisar y analizar la modalidad actual del servicio de capacitación	30%	33%		67%	55%	70%	21%	Documentos, correos, presentaciones	Repositorio DG			
				Definir la estrategia que se seguirá en el corto y mediano plazo para ajustar el servicio de capacitación													
				Efectuar los ajustes requeridos para reorientar el servicio de capacitación en el año 2024													
Total						85%	78%	55%	0%	supera el 100%	supera el 100%	supera el 100%	67%				

Cumplimiento Ejecución Presupuestal

1	Dirigir y velar por el cumplimiento de los objetivos de la Subdirección, siguiendo las directrices, planes y estrategias adoptados en concordancia con las políticas generales del gobierno, de la Dirección General y de organismos Internacionales en materia de metrología científica e industrial.	Ejecutar eficazmente el presupuesto asignado a la SSMRC	90	2023-03-17 al 2023-12-30	Realizar seguimiento mensual de la ejecución del plan anual de adquisiciones	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%
					Realizar seguimiento mensual de la ejecución del proyecto de inversión							
					Gestionar la elaboración de estudios previos con base en los procedimientos establecidos y las modalidades de contratos seleccionadas							
					Gestionar proyecto de inversión para 2024 según necesidades de la SSMRC y proyectos estratégicos para la siguiente vigencia							
Total					10%	50%	50%	0%	50%		10%	

Proyectos Especiales (Innovación Pública) (5%)

1	Dirigir y velar por el cumplimiento de los objetivos de la Subdirección, siguiendo las directrices, planes y estrategias adoptados en concordancia con las políticas generales del gobierno, de la Dirección General y de organismos Internacionales en materia de metrología científica e industrial.	Establecer, coordinar y ejecutar acciones requeridas para revisar la prestación del servicio de asistencia técnica	100	2023-03-17 al 2023-12-30	Revisar modalidades actuales del servicio de asistencia técnica	5%	30,0%	0%		70%	10%	10%	1%
					Definir el servicio de asistencia técnica a partir de articulación con otros actores para generación de soluciones								
					Generar documento "política de servicios de asistencia técnica"								
Total					5%	30,0%	0,0%	0,0%	70,0%		1%		

FECHA

2024-02-15

VIGENCIA

2023

Firmado digitalmente por María del Rosario González Márquez

Firma del Superior Jerárquico



Firma del Gerente Público

77%

FORMATO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LOS PILARES

Criterios de valoracion

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, subalternos y socios de valor, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Nota: Con este formato 2 se están evaluando los Pilares 2, 3 y 4.

Competencias directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]				Valoracion anterior	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Par	Subalterno	Socios de valor			
			50%	25%	25%	N/A			
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.	4	5	5	N/A	NO APLICA	4,5	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	4	4,5	N/A			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	4	5	5	N/A			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	4	5	5	N/A			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	4	5	4,5	N/A			
Total Puntaje Evaluador			2,1	1,2	1,2	N/A			
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	3	4	4,25	N/A	NO APLICA	3,7	
		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	3	4	4	N/A			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	3	5	4,5	N/A			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	3	4	4	N/A			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	3	4	4,25	N/A			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	3	5	5	N/A			
Total Puntaje Evaluador			1,5	1,1	1,1	N/A			
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	3	4	4	N/A	NO APLICA	3,5	
		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	3	4	4	N/A			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	2	4	4,25	N/A			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	3	4	4,5	N/A			
		Optimiza el uso de los recursos	4	4	4,5	N/A			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	2	4	4,25	N/A			
Total Puntaje Evaluador			1,4	1,0	1,1	N/A			

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	2	4	4	N/A	NO APLICA	3,5	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	4	5	4,5	N/A			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	3	4	3,75	N/A			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	3	4	3,75	N/A			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	2	4	3,75	N/A			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	4	4	4,25	N/A			
		Total Puntaje Evaluador	1,5	1,0	1,0	N/A			
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.	3	4	4,25	N/A	NO APLICA	3,4	
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	2	4	4,25	N/A			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	3	5	4,25	N/A			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	3	4	3,75	N/A			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	3	5	4	N/A			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	2	4	4	N/A			
		Total Puntaje Evaluador	1,3	1,1	1,0	N/A			
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	3	4	4,5	N/A	NO APLICA	3,8	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	4	4	4,25	N/A			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	3	5	4,75	N/A			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados	3	5	4,5	N/A			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	3	4	4,25	N/A			
		Total Puntaje Evaluador	1,6	1,1	1,1	N/A			
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.	3	4	4	N/A	NO APLICA	3,7	
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	2	4	3,75	N/A			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	3	4	4,25	N/A			
		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.	4	5	4,5	N/A			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	5	4,75	N/A			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	3	4	4,25	N/A			
		Total Puntaje Evaluador	1,6	1,1	1,1	N/A			

Valoración final



3,7

		Superior	Par	Subalterno	Socios de valor	RESULTADO CONSOLIDADO		
		50%	25%	25%	N/A			
Con base en las respuestas de la valoración de competencias y la vivencia de los valores de integridad del servicio público, ¿Considera usted que el Gerente construye integridad en coherencia en el pensar, decir y hacer en la gestión y en su comportamiento?	Construcción de integridad	4,0	5,0	5,0	N/A	15%	4,50	Compromiso con la organización
En relación con las competencias, el Gerente aporta en la transformación cultural de la entidad a través de su gestión, el desarrollo del equipo de trabajo y la construcción de la integridad.	Gestión cultural	4,0	5,0	4,5	N/A	15%	3,61	Visión estratégica/Planeación/Toma de decisiones
De acuerdo con las respuestas relacionadas con el desarrollo de personas, ¿Considera usted que el Gerente, aporta en el desarrollo del equipo de trabajo a su cargo?	Desarrollo de personas y equipos	3,0	5,0	4,8	N/A	15%	3,78	Gestión del desarrollo de las personas/Pensamiento sistémico/Liderazgo efectivo

NOTA: Teniendo en cuenta que la metodología de evaluación a los gerentes públicos del DAFP contempla que el 10% corresponde a la evaluación realizada por un socio de valor, "Se entenderá por socio de valor a un gerente público externo a la entidad con el que el gerente público tiene relación y debe calificar al mismo", una vez analizado el posible socio de valor, la Dirección identificó que no hay gerente público externo que tengan relacionamiento directo de acuerdo a las actividades que el gerente público desempeña en el instituto.

Por lo anterior, y de acuerdo con la ley 909 de 2004 la cual establece que el responsable de evaluar a los gerentes públicos es el superior inmediato, para efectos de esta evaluación, la directora general del INM, asume el 10% de la calificación antes mencionada.

FECHA	2024-02-26
VIGENCIA	2023

 Claudia Anaélica Guillén	 Firmado digitalmente por María del Rosario González Márquez
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico




Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: CLAUDIA ANGELICA GUILLEN
 Área en la que se desempeña: Subdirección de Servicios Metrológicos Y Relación con el Ciudadano
 Fecha: 2024-02-26

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1)	77%	61,60%
PONDERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Formato 2)	79%	15,86%
PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formato 2)		
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 2)		
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		77,46%

Se generan oportunidades respecto del desarrollo de competencias en términos de planeación y visión estretetica y liderazgo

CUMPLIMIENTO FINAL	77,46%
---------------------------	---------------

 Firmado digitalmente por
 María del Rosario González
 Márquez

Firma del Superior Jerárquico


 Claudia Angélica Guillén

Firma del Gerente Público

FECHA: 2024-02-26
 VIGENCIA: 2023