

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	Disponer de Institutos Designados (ID) en todas las áreas complementarias al INM, que sean relevantes y trabajen según las buenas prácticas del CIPM-MIRA	Asesorar y acompañar el proceso de designación de institutos para desarrollar tareas específicas de metrología química y biología no cubiertas por el Instituto Nacional de Metrología, INM y realizar el seguimiento a institutos designados en los campos de su competencia.	100	13/03/2023 - 31/01/2023	Participación en la revisión de la designación del ID.	25%	60%	57%	En el segundo semestre se realizaron sesiones de charlas a Calaire como ID para impulsarlo a realizar estudios colaborativos y posteriormente Ensayos de Aptitud. Se dejan las grabaciones de las sesiones realizadas. 1. Se espera que CALAIRE se presente a la convocatoria de UNAL-INM con un proyecto asociado a la prestación de ensayo de aptitud. 2. Con la actualización del equipo que se surtió en el segundo semestre, se espera oficializar el patron SPR 55 en el 2024. 3. Para el 2024 se realizará un cronograma para verificar el cumplimiento de los requisitos para que las CMCs de calaire puedan ser sometidas, y presnetadas a QSTF.	40%	40%	97%	24%	En el segundo semestre se realizaron sesiones de charlas a Calaire como ID para impulsarlo a realizar estudios colaborativos y posteriormente Ensayos de Aptitud. Se dejan las grabaciones de las sesiones realizadas. 1. Se espera que CALAIRE se presente a la convocatoria de UNAL-INM con un proyecto asociado a la prestación de ensayo de aptitud. 2. Con la actualización del equipo que se surtió en el segundo semestre, se espera oficializar el patron SPR 55 en el 2024. 3. Para el 2024 se realizará un cronograma para verificar el cumplimiento de los requisitos para que las CMCs de calaire puedan ser sometidas, y presnetadas a QSTF.	X: EVIDENCIAS 2023:1. Objetivo 1 Institutos Designados
					Revisión y actualización del procedimiento INM para la delegación de un ID.										
					Revisión de la resolución donde se hace la delegación del ID.										
					Revisión convenio propuesta para el ID										
					Evento de firma y oficialización del ID										
Informe de Supervisión del convenio con el ID															
2	Desarrollar las actividades de metrología científica e industrial para el adelanto de la innovación y el desarrollo económico, científico y tecnológico del país, en coordinación con otras entidades y organismos	Planear y ejecutar proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación en metrología química y biológica.	100	13/03/2023 - 31/12/2023	Convenios con entidades para el desarrollo de proyectos de I+D+i	40%	50%	45%	En las evidencias de la actividad se incluyen correos al ICA, incluida la reunión presencial sobre el convenio marco y los convenios potenciales convenios derivados: reunión con INCACAL, las actas de las reuniones de ARTICAL II, y las actas de las MTTC. En el segundo semestre del año se consolidan dos convenios derivados con ICA, dos convenios derivados: reunión con INCACAL, las actas de las reuniones de ARTICAL II, y las actas de las MTTC. Se recopila toda la información de ARTICAL II, GQSP y GMAP para su cierre. Se espera en el 2024 la SMOB participe activamente en la definición de ARTICAL III, GQSP II (Fitoterapéuticos), y GMAP II (Acuicultura), así como en los demás proyectos de cooperación que puedan surgir.	50%	50%	95%	38%	En las evidencias de la actividad se incluyen correos al ICA, incluida la reunión presencial sobre el convenio marco y los convenios potenciales convenios derivados: reunión con INCACAL, las actas de las reuniones de ARTICAL II, y las actas de las MTTC. En el segundo semestre del año se consolidan dos convenios derivados con ICA, dos convenios derivados con la UNAL, y un proyecto de cooperación BID. Se recopila toda la información de ARTICAL II, GQSP y GMAP para su cierre.	X: EVIDENCIAS 2023:2. Objetivo 2 Proyectos de I D I
					Proyectos de Cooperación Internacional (PTB/ONU/DI)										
3	Producir, de acuerdo con su capacidad y con referencia a estándares internacionales, materiales de referencia requeridos por el país e importar aquellos materiales de referencia confiables e insumos de laboratorios que requiera para su actividad; así como establecer mecanismos de homologación de los materiales de referencia que se utilizan en el país de acuerdo con estándares internacionales.	Coordinar, dirigir y realizar las acciones necesarias para el desarrollo, preparación y certificación de Materiales de Referencia y el aseguramiento de la trazabilidad de los patrones de medida en el campo de la metrología química y biología.	100	13/03/2023 - 31/12/2023	Hoja de Ruta de MR actualizada	20%	50%	50%	Siguiendo lo establecido en el Plan de Acción para la SMOB y el plan de producción de MR, se hace seguimiento a las actividades en el Plan de Acción, así como la necesidad de actualización del Plan de Producción en MTTC. En total en el año se produjeron 28 MR, 18 para mantener la oferta, 2 MR nuevos, y 8 MR pilotos. La Hoja de Ruta de MR fue revisada encontrando que todas las acciones propuestas aun no se han implementado, y más que actualizarla, necesita poner metas a mediano y largo plazo. Se espera que los próximos 6 meses permitan cocrear la Hoja de Ruta de MR con las partes de interes, de manera general.	50%	45%	95%	19%	Informes de Producción Certificados MR Items para Ensayos de Aptitud Producidos Pilotos producidos En total en el año se produjeron 28 MR, 18 para mantener la oferta, 2 MR nuevos, y 8 MR pilotos.	X: EVIDENCIAS 2023:3. Objetivo 3 Producción MR
					Mantener la oferta de MR del Instituto										
					Generar nuevos MR a ser destinados como items de EA.										
Total						85%						81%			

Cumplimiento Ejecución Presupuestal

1	Fortalecer la capacidad administrativa y de desempeño institucional para garantizar la eficiencia y calidad de los procesos de la entidad	Ejecutar eficazmente el presupuesto asignado	90	13/03/2023 - 31/12/2023	Realizar seguimiento bimensual a la ejecución presupuestal del Proyecto de Inversión de la SMOB Realizar seguimiento al Plan Anual de Adquisiciones. Gestionar la elaboración de estudios previos de acuerdo a las modalidades de contratación adecuadas para cada caso. Radiación oportuna de los procesos de contratación al Grupo de Gestión Contractual	10%	50%	50%	Informes de ejecución presupuestal, reuniones con el grupo de gestión contractual de seguimiento, contratos en ejecución, solicitud mensual del Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC), informe del estado financiero del la SMOB.	50%	50%	100%	10%	Se incluye el seguimiento al Plan Anual de Adquisiciones, de los contratos planeados solo 1 no se logró ejecutar. Se incluye el seguimiento al proyecto de inversión, en cual se ejecutó en un 93,38% Se incluye la solicitud mensual y seguimiento al Plan Anualizado de Caja.	X: EVIDENCIAS 2023:4. Ejecución presupuestal SMOB
Total						10%							10%		

Proyectos Especiales (Innovación Pública) (5%)

1	Desarrollar las actividades de metrología científica e industrial para el adelanto de la innovación y el desarrollo económico, científico y tecnológico del país, en coordinación con otras entidades y organismos	Planear y ejecutar proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación en metrología química y biológica.	100	13/03/2023 - 31/12/2023	Realizar la identificación de iniciativas o convocatorias externas de Proyectos de I+D+i en metrología científica e industrial Participar en convocatorias interinstitucionales generadas por regalías Desarrollar proyectos I+D+i con institutos de metrología de otros países u organizaciones nacionales que respondan a necesidades de Colombia	5%	60%	60%	Discusión de ideas de proyectos en I+D+i en la MTTC de la SMOB. Documentos de participación en convocatorias MinCiencias	40%	40%	100%	5%	Se incluyen 11 actas de MTTC, donde se discutieron 11 ideas de proyectos. Dos ideas fueron rechazadas, 3 proyectos ya están formulados, y están en tramites administrativos de firmas de MoU, Convenio, para dar inicio.	X: EVIDENCIAS 2023:5. Proyectos Especiales/Actas MTTC Aprobación Ideas y Formulación de Proyectos
Total						5%							5%		

96%

FECHA

2024-02-15

VIENCIA

2023



Firmado digitalmente por
María del Rosario Márquez

Firma del Superior Jerárquico



Firma del Gerente Público

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.	5	5	4	N/A	NO APLICA	4,7	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4	5	4,5	N/A			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	4	N/A			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	4,5	N/A			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	4	4	N/A			
Total Puntaje Evaluador			2,4	1,2	1,1	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	5	5	3,5	N/A	NO APLICA	4,6	Encuentro oportunidades de desarrollar metodologías de comunicación asertiva que permitan la entrega de un mensaje más claro de lo que se pretende, para motivar el equipo.
		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	4	4,5	N/A			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	4	5	3,5	N/A			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	4,5	N/A			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	4	N/A			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	3,5	N/A			
Total Puntaje Evaluador			2,4	1,2	1,0	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	5	5	4	N/A	NO APLICA	4,5	Se observa una distancia entre la percepción que tiene el superior y los subalternos sobre la competencia de planeación, de la evaluada. Debemos generar espacio de reconocimiento de mejoras en la comunicación con los subalternos
		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	4	5	3,5	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	5	5	4	N/A			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5	4	N/A			
		Optimiza el uso de los recursos	5	5	4	N/A			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	4	5	3,5	N/A			
		Total Puntaje Evaluador			2,3	1,3			

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	5	5	4	N/A	NO APLICA	4,5	Se observa una distancia entre la percepción que tiene el superior y los subalternos sobre la competencia de toma de decisión de la evaluada. Existe oportunidades de ejecución y entendimiento hacia el equipo respecto de la toma de decisiones
		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	3,5	N/A			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	4	5	4	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	5	5	3,5	N/A			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	4	5	3,5	N/A			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	3,5	N/A			
		Total Puntaje Evaluador	2,3	1,3	0,9	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.	5	5	3,5	N/A	NO APLICA	4,4	Distancia en la calificación del superior y el equipo. Oportunidades para superar percepciones o detectar causas que afectan el clima laboral.
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4	5	3,5	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.	5	4	3,5	N/A			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	3,5	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.	5	5	3	N/A			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	4	5	3,5	N/A			
		Total Puntaje Evaluador	2,3	1,2	0,9	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	4	5	3,5	N/A	NO APLICA	4,4	Distancia entre la calificación del superior y el equipo. Se propone ver en que casos se ha considerado por parte de los subalternos, que no se resuelven asuntos dentro del sistema, en el que se deje de tener en cuenta la totalidad de sus elementos
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	3,5	N/A			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5	4	N/A			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados	4	5	3,5	N/A			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	4	3	N/A			
		Total Puntaje Evaluador	2,3	1,2	0,9	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.	4	5	3	N/A	NO APLICA	4,4	Distancia entre la calificación y el subalterno, en el liderazgo para administrar retos y acompañamiento para la mejora del clima laboral. Oportunidad de acompañamiento y sensibilización
		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	4	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.	5	5	3,5	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	N/A			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	3,5	N/A			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	4	5	3,5	N/A			
		Total Puntaje Evaluador	2,3	1,3	0,9	N/A			

Valoración final

4,5

		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	5,0	5,0	3,5	N/A	15%	4,65	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	5,0	5,0	3,5	N/A	15%	4,54	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	5,0	5,0	3,5	N/A	15%	4,41	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

 Firmado digitalmente por Edna Julieth Villarraga Farfan	 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: EDNA JULIETH VILLARRAGA FARFAN
 Área en la que se desempeña: Subdirección de Metrología Química y Biología
 Fecha: 2024-02-26

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1)	96%	76,80%
PONDERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Formato 2)	91%	18,13%
PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formato 2)		
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 2)		
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		94,93%

CUMPLIMIENTO FINAL	94,93%
---------------------------	---------------

Firmado digitalmente por
María del Rosario González
Márquez

Firma del Superior Jerárquico

Firmado digitalmente
por Edna Julieth
Villarraga Farfan

Firma del Gerente Público

FECHA: 2024-02-26
 VIGENCIA: 2023