

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

Concertación							Avance					Evaluación			
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% 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	% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
														Descripción	Ubicación
1	Ampliar y consolidar a nivel nacional e internacional las capacidades metrológicas del INM y de los Institutos Designados (ID), para garantizar la comparabilidad de las mediciones realizadas en Colombia	Aprobaciones del Sistema de Gestión de la Calidad por parte del QSTF del Sistema Interamericano de Medición (SIM), para soportar las Capacidades de Medición y Calibración (CMC)	100%	15/08/2023 31/12/2023	Revisión y depuración de hallazgos de las magnitudes a presentar	30%	0%	N/A	N/A	100%	100%	100%	30%	Presentaciones realizadas y certificados emitidos por el SIM en Masa y Presión, sobre la aprobación del sistema de calidad de estas magnitudes presentadas en EL QSTF de Otoño	Carpeta compatible con la DG II SEMESTRE (Vlorion)EDL DG(2023)SMF)(W.)
					Realización de la presentación a llevar a cabo en el QSTF										
					Reuniones de preparación para la presentación en el QSTF de Otoño de los laboratorios de Presión y Masa										
					Realización del QSTF de Otoño										
2	Brindar herramientas que faciliten la diseminación de la trazabilidad y del conocimiento en metrología, para contribuir al aseguramiento de la calidad de los bienes y servicios que se producen y comercializan en el país	Fomentar la articulación entre partes interesadas para el desarrollo de la trazabilidad de las mediciones en el país y la transferencia de conocimiento en metrología	8	15/08/2023 31/12/2023	Realizar seminarios a la industria para discutir acerca de temas asociados al Plan Nacional de Desarrollo y ver su relacionamiento con el INM	30%	0%	N/A	N/A	100%	100%	100%	30%	Presentaciones y listados de asistencia a los eventos de lanzamiento y "relanzamiento" de los laboratorios de Calidad de Energía, Dureza y Viscosidad respectivamente. Relación de reuniones y seminarios realizados durante el período de la evaluación	Carpeta compatible con la DG II SEMESTRE (Vlorion)EDL DG(2023)SMF)(W.)
					Participar en Webinar con la industria para presentar las capacidades del INM										
					Coordinar y realizar reuniones entre entidades para discutir acerca de oportunidades a desarrollar entre las mismas										
					Realizar el lanzamiento y presentaciones de laboratorios de la SMF										
3	Brindar herramientas que faciliten la diseminación de la trazabilidad y del conocimiento en metrología, para contribuir al aseguramiento de la calidad de los bienes y servicios que se producen y comercializan en el país	Talleres o eventos dirigidos a los sectores productivos (incluida la industria y laboratorios acreditados) realizados en las regiones para la transferencia de conocimiento en metrología	1	15/08/2023 31/12/2023	Realizar reuniones con los involucrados para organizar la realización de un taller y visitas en Cartagena sobre el Sector Astillero	25%	0%	N/A	N/A	100%	100%	100%	25%	Soportes relacionados con el Taller de Astilleros organizado y realizado en Cartagena con la participación de más de 15 empresas y entidades relacionadas con el Sector	Carpeta compatible con la DG II SEMESTRE (Vlorion)EDL DG(2023)SMF)(W.)
					Enviar cartas a los invitados a participar del evento										
					Coordinar la logística para la realización de las diferentes actividades del evento										
					Realizar el evento de visitas y el taller de Astilleros en la región Caribe										
Total						85%						85,00%	0%		

Cumplimiento Ejecución Presupuestal (10%)

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 al proyecto de inversión de Metrología Física	90%	15/08/2023 31/12/2023	Preparación de informes de ejecución presupuestal	10%	0%	N/A	N/A	100%	98%	98%	10%
					Realización de reuniones de seguimiento a la ejecución presupuestal								
					Gestión de riesgos con los responsables técnicos de los diferentes elementos a contratar								
					Realización de reuniones en la Dirección General para presentar el estado de la ejecución presupuestal del proyecto de inversión								
Total						10%						9,84%	

Proyectos Especiales (Innovación Pública) (5%)

1	Posicionar las actividades de ciencia, tecnología e innovación en metrología que contribuyan a la competitividad, productividad y el bienestar de la población	Formular ideas de Investigación, Desarrollo e Innovación, sustentadas y aprobadas por la Mesa Técnica Científica de la SMF	Mínimo 3	15/08/2023 31/12/2023	Formular ideas de I+D+i	5%	0%	N/A	N/A	100%	40%	40%	2%
					Revisar y validar las ideas propuestas								
					Presentar ante la MITC								
Total						5%						2,00%	

FECHA: 2024-02-15
VIGENCIA: 15 de agosto al 31 de diciembre de 2023

Firmado digitalmente por **Maria del Rosario González Márquez**
Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

96,84%

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	5	N/A	NO APLICA	4,9	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	4,5	N/A			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	4,5	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	5	5	N/A			
Total Puntaje Evaluador			2,5	1,3	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	5	5	4,5	N/A	NO APLICA	4,7	
		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	5	5	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	5	5	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	4	5	4,5	N/A			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	4	5	4,5	N/A			
Total Puntaje Evaluador			2,3	1,3	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	4	5	4,5	N/A	NO APLICA	4,6	
		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	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	5	5	4,5	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	4,5	N/A			
		Optimiza el uso de los recursos	5	5	4,5	N/A			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	4	5	4,5	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	4	4	4,5	N/A	NO APLICA	4,5	
		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	4,5	N/A			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	4	5	4,5	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	4	N/A			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	4	5	4	N/A			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	4	N/A			
Total Puntaje Evaluador			2,3	1,2	1,1	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.	4	4	4,5	N/A	NO APLICA	4,4	Distancia entre la calificación del superior y el subalterno en la promoción de equipos entornos de trabajo para el desarrollo del personal. Oportunidad de acompañamiento y sensibilización del equipo de trabajo respecto de las expectativas que tienen los subordinados al respecto.
		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.	4	5	3,5	N/A			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	4	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	5	N/A			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	4	5	4,5	N/A			
Total Puntaje Evaluador			2,2	1,2	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	5	5	4	N/A	NO APLICA	4,7	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	4,5	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	5	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.	4	5	4,5	N/A			
Total Puntaje Evaluador			2,4	1,3	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.	4	5	4	N/A	NO APLICA	4,6	Oportunidades para desplegar ejercicios de delegación efectiva
		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	3,5	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.	4	5	4	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.	5	4	5	N/A			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	4,5	N/A			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5	N/A			
Total Puntaje Evaluador			2,3	1,2	1,1	N/A			


Valoración final

4,6

		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 cosntruye integridad en coherencia en el pensar, decir y hacer en la gestión y en su comportamiento?	Construcción de integridad	5,0	5,0	4,5	N/A	15%	4,92	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	4,0	N/A	15%	4,64	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	4,5	N/A	15%	4,69	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

Jairo Gustavo Ayala Forero Firmado digitalmente por Jairo Gustavo Ayala Forero Fecha: 2024.03.01 11:21:50 -05'00'	 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: JAIRO GUSTAVO AYALA FORERO
 Área en la que se desempeña: Subdirección de Metrología Física
 Fecha: 2024-02-26

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1)	96,84%	77,47%
PONDERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Formato 2)	95%	18,99%
PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formato 2)		
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 2)		
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		96,46%

CUMPLIMIENTO FINAL	96,46%
---------------------------	---------------

 Firmado digitalmente por
 María del Rosario González
 Márquez

Firma del Superior Jerárquico

Jairo Gustavo Ayala Forero Firmado digitalmente por
 Jairo Gustavo Ayala Forero
 Fecha: 2024.03.01 11:23:39
 -05'00'

Firma del Gerente Público

FECHA: 2024-02-26
 VIGENCIA: 2023