

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Trazabilidad metrológica Metrología para las apuestas productivas Transformación institucional	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	Productos Entregados / Productos Planeados	20-03-2024 a 31/12/2024	Implementar un plan de mejoramiento metrológico para la industria manufacturera	60%	30%	70%
					Realizar tres (3) estudios de brechas metrológicas			
					Realizar el diseño y rediseño de 6 cursos en metrología			
					Asegurar la implementación de la nueva versión de la norma ISO/IEC 17043:2023			
2	Servicios metrológicos basados en el conocimiento	Proyecto de Innovación Pública	Productos Entregados / Productos Planeados	20-03-2024 a 31/12/2024	Fortalecer el relacionamiento con el sector productivo a través de la RCM	10%	50%	50%
					Mantener el reconocimiento como centro de investigación			
					Formular y presentar a convocatoria un proyecto de I+D+i con el liderazgo de la SSMRC			
					Identificar actividades CIT que articulen necesidades de la industria con capacidades CTI y academia			
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Transformación Institucional	Promover la adopción y cumplimiento de los valores organizacionales del INM	Número de actividades clave realizadas para promover el cumplimiento de los valores organizacionales	20-03-2024 a 31/12/2024	Reflexión sobre valores institucionales en cada reunión mensual con equipo general	10%	10%	90%
					Aplicación mensual de cuestionario para medir conocimiento de valores institucionales por parte del equipo de trabajo			
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Transformación Institucional	Promover prácticas culturales que agreguen valor y que faciliten la evolución de la entidad	Productos Entregados / Productos Planeados	20-03-2024 a 31/12/2024	Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y el norte cultural institucional (cultura deseada)	10%	10%	90%
					Diseñar rutas críticas de trabajo con el equipo para cubrir la brecha en la práctica cultural			
					Ejecutar ruta crítica			
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Transformación Institucional	Potencializar y fortalecer habilidades y competencias del equipo de trabajo, generar un clima laboral positivo y permitir niveles de autonomía y crecimiento	Número de actividades clave realizadas para promover el cumplimiento de los valores organizacionales	20-03-2024 a 31/12/2024	Dar retroalimentación al desempeño de los colaboradores	10%	20%	80%
					Promover la formación continua de los colaboradores a través de su participación en eventos, instancias académicas y de intercambio			
Total						100%		
					<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Firma del Superior Jerárquico</div>			
FECHA		2024-12-31			<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Alexandra Hernández Moreno</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">Alexandra Hernández Moreno Instituto Nacional de Metrología</div>			
VIGENCIA		2024						

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin d/d/m/aaaa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias	Ubicación	Retroalimentación
							% cumplimiento programado a Ter semestre	% cumplimiento de Indicador Ter Semestre			
Pilar 1. Productividad Social											
1	Trazabilidad metrológica Metrología para las apuestas productivas Transformación Institucional	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	Productos Entregados / Productos Planeados	20-03-2024 a 31/12/2024	Implementar un plan de mejoramiento metrológico para la industria manufacturera	60%	30%	24%	Al finalizar el año se había completado la ejecución de las actividades planteadas para el mejoramiento metrológico en la industria láctea, relacionada con CMP. Se realizaron 3 EBM: asistores, dispositivos médicos y alimentos. Al finalizar la vigencia se encontraban en elaboración final del informe de la fase 4 para luego pasar a validación de expertos para publicación definitiva. Se diseñaron 6 cursos en metrología: biología, calibración de espectofotómetros, incertidumbre de medición en química, buenas prácticas de medición y validación de métodos químicos. Fue necesario reemplazar el curso de calidad de energía por el de ISO 17034 en alianza con ONUDI, que avanzó en un 50% en el año. Se cumplió el cronograma de implementación de la norma 17043:2023 y queda listo para su implementación en 2025. Finalmente, se realizaron más de 35 encuentros de la RCM en los que se pudo afianzar la relación con el sector productivo y generó oportunidades para trabajo conjunto, tanto en prestación de servicios como de I+D+i.	https://metrologia.inm.gov.co/Esharepoint.com/:/g/personal/subdirservicios_inm_gov_co/EgAuj7bdCBRDdpkSNw0lQBunZxqjHa1cGvmpkG9mOw7e+m50VWP	
					Realizar tres (3) estudios de brechas metrológicas						
2	Servicios metrológicos basados en el conocimiento	Proyecto de Innovación Pública	Productos Entregados / Productos Planeados	20-03-2024 a 31/12/2024	Mantener el reconocimiento como centro de investigación	10%	50%	45%	Se realizó la autoevaluación voluntaria para establecer el grado de implementación de las mejoras sugeridas por Minciencias durante el proceso de reconocimiento así como identificar nuevas oportunidades de cara a la renovación en 2026. De este ejercicio resultó una hoja de ruta que se encuentra en desarrollo. Desde la SSMRC se lideró la formulación del proyecto de acrolimida en panela en alianza con la U Jorge Tadeo Lozano, así como el de CMP a partir del trabajo en la RCM. Se realizó el levantamiento de información para identificar actividades CIT que articulan necesidades de la industria con capacidades de la academia, apoyando la generación de proyectos y alianzas	https://metrologia.inm.gov.co/Esharepoint.com/:/g/personal/subdirservicios_inm_gov_co/EncbEzHLIF8M7m2R4u147aB1tBsdvF2_Oa1W2hgV2IA7eulUPdP0	
					Formular y presentar a convocatoria un proyecto de I+D+i con el liderazgo de la SSMRC						
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	Transformación Institucional	Promover la adopción y cumplimiento de los valores organizacionales del INM	Número de actividades clave realizadas para promover el cumplimiento de los valores organizacionales	20-03-2024 a 31/12/2024	Reflexión sobre valores institucionales en cada reunión mensual con aseoio general Diseñar rutas críticas de trabajo con el equipo para cubrir la brecha en la práctica cultural	10%	10%	10%	Se realizaron varios encuentros, con herramientas lúdicas, para reflexión y aprehensión de los valores institucionales	https://metrologia.inm.gov.co/Esharepoint.com/:/g/personal/subdirservicios_inm_gov_co/EtAWxZ16glJHS0660h3ZWEBK2MdxpxwqDfjCbc_YQw7e=8pgr4j	
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	Transformación Institucional	Promover prácticas culturales que agreguen valor y que faciliten la evolución de la entidad	Productos Entregados / Productos Planeados	20-03-2024 a 31/12/2024	Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y el norte cultural institucional (cultura deseada) Diseñar rutas críticas de trabajo con el equipo para cubrir la brecha en la práctica cultural Ejecutar ruta crítica	10%	10%	10%	Se realizó una evaluación del comportamiento como evidencia de la aprehensión cultural y se generaron actividades que promoverían la gestión del cambio relacionadas con la prestación de servicios, la gestión documental y la generación de mensajes que posicionan la oferta de valor del INM.	https://metrologia.inm.gov.co/Esharepoint.com/:/g/personal/subdirservicios_inm_gov_co/Eh4SBGSKlaFPqKbaTpsFH_sbfyYQW28JH9JUAqISq8Pcow7e=QD7RGm	
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	Transformación Institucional	Potencializar y fortalecer habilidades y competencias del equipo de trabajo; generar un clima laboral positivo y permitir niveles de autonomía y crecimiento	Número de actividades clave realizadas para promover el cumplimiento de los valores organizacionales	20-03-2024 a 31/12/2024	Dar retroalimentación al desempeño de los colaboradores Promover la formación continua de los colaboradores a través de su participación en eventos, instancias académicas y de intercambio Incentivar la participación de todos en las actividades de bienestar social y clima laboral	10%	20%	20%	Se promovió la participación de los funcionarios en las diversas actividades del INM, pero resalta la participación, como organizadores y anfitriones, en Metrocol 2024, evento en el cual se paralizó el involucramiento del 100% del personal del área. Así mismo se mantuvo diálogo permanente para motivar el desempeño adecuado y el mejoramiento de competencias tanto funcionales como comportamentales.	https://metrologia.inm.gov.co/Esharepoint.com/:/g/personal/subdirservicios_inm_gov_co/EhTNPfWmRVeOUUmebVX4A8uBjHG1K3YREOGuepYFLS2kw7e-h7Ezom	
Total						100%					
FECHA				2024-12-31							
VIGENCIA				2024		Firma del Superior Jerárquico		Firma del Gerente Público		Alexandra Hernández Moreno Instituto Nacional de Metrología	

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	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	Trazabilidad metrológica Metrología para las apuestas productivas Transformación institucional	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lídera)	Productos Entregados / Productos Planeados	20-03-2024 a 31/12/2024	Implementar un plan de mejoramiento metrológico para la industria manufacturera	60%	30%	24%	70%	68%	92%	55%	Al finalizar el año se había completado la ejecución de las actividades planteadas para el mejoramiento metrológico en la industria láctea, relacionada con CMP. Se realizaron 3 EBM: astilleros, dispositivos médicos y alimentos. Al finalizar la vigencia se encontraban en elaboración final del informe de la fase 4 para luego pasar a validación de expertos para publicación definitiva. Se diseñaron 6 cursos en metrología: biología, calibración de espectrofotómetros, incertidumbre de medición en química, buenas prácticas de medición y validación de métodos químicos. Fue necesario reemplazar el curso de calidad de energía por el de ISO 17034 en alianza con ONUDI, que avanzó en un 50% en el año. Se cumplió el cronograma de implementación de la norma 17043:2023 y queda listo para su implementación en 2025. Finalmente, se realizaron más de 35 encuentros de la RCM en los fue posible afianzar la relación con el sector productivo y generó oportunidades para trabajo conjunto, tanto en prestación de servicios como de I+D+I.	https://metrologiainm-my.sharepoint.com/:f/g/personal/subdirservicios_inm_gov_co/EqA8Z7bdCBRD3pk5Nv0iIQ8uX2XqH1a1cGvmpkQ9mrOw?e=5j0Wp
					Realizar tres (3) estudios de brechas metrológicas									
					Realizar el diseño y rediseño de 6 cursos en metrología									
					Asegurar la implementación de la nueva versión de la norma ISO/IEC 17043:2023									
					Fortalecer el relacionamiento con el sector productivo a través de la RCM									
2	Servicios metrológicos basados en el conocimiento	Proyecto de Innovación Pública	Productos Entregados / Productos Planeados	20-03-2024 a 31/12/2024	Mantener el reconocimiento como centro de investigación	10%	50%	45%	50%	50%	95%	10%	Se realizó la autoevaluación voluntaria para establecer el grado de implementación de las mejoras sugeridas por Minciencias durante el proceso de reconocimiento así como identificar nuevas oportunidades de cara a la renovación en 2026. De este ejercicio resultó una hoja de ruta que se encuentra en desarrollo. Desde la SSMRC se lideró la formulación del proyecto de acreditación en panela en alianza con la U Jorge Tadeo Lozano, así como el de CMP a partir del trabajo en la RCM Se realizó el levantamiento de información para identificar actividades CIT que articulan necesidades de la industria con capacidades de la academia, apoyando la generación de proyectos y alianzas	https://metrologiainm-my.sharepoint.com/:f/g/personal/subdirservicios_inm_gov_co/Enc6Z7hLF9MI7m2R4u147s1hf8e8x2_Oa1W2HgVt2IA?e=UUPoP0
					Formular y presentar a convocatoria un proyecto de I+D+I con el liderazgo de la SSMRC									
					Identificar actividades CIT que articulen necesidades de la industria con capacidades CTI y academia									
					0									
					0									
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	Transformación Institucional	Promover la adopción y cumplimiento de los valores organizacionales del INM	Número de actividades clave realizadas para promover el cumplimiento de los valores organizacionales	20-03-2024 a 31/12/2024	Reflexión sobre valores institucionales en cada reunión mensual con equipo general	10%	10%	10%	90%	90%	100%	10%	Se realizaron varios encuentros, con herramientas lúdicas, para reflexión y aprehensión de los valores institucionales	https://metrologiainm-my.sharepoint.com/:f/g/personal/subdirservicios_inm_gov_co/EtAWxZ16gUHS0660H3ZWE8K2Mxfp9swdQFICbc_YQw7e=8pgv4
					Aplicación mensual de cuestionario para medir conocimiento de valores institucionales por parte del equipo de trabajo									
					0									
					0									
					0									
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	Transformación Institucional	Promover prácticas culturales que agreguen valor y que faciliten la evolución de la entidad	Productos Entregados / Productos Planeados	20-03-2024 a 31/12/2024	Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y el norte cultural institucional (cultura deseada)	10%	10%	10%	90%	90%	100%	10%	Se realizó una evaluación del comportamiento como evidencia de la aprehensión cultural y se generaron actividades que promovieran la gestión del cambio relacionadas con la prestación de servicios, la gestión documental y la generación de mensajes que posicionan la oferta de valor del INM.	https://metrologiainm-my.sharepoint.com/:f/g/personal/subdirservicios_inm_gov_co/Eh45BGSkfaFPkKbTn5Fh_sBfgYGW28JH9JUAnLSq8Pcow?e=QD7RGm
					Diseñar rutas críticas de trabajo con el equipo para cubrir la brecha en la práctica cultural									
					Ejecutar ruta crítica									
					0									
					0									
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	Transformación Institucional	Potencializar y fortalecer habilidades y competencias del equipo de trabajo; generar un clima laboral positivo y permitir niveles de autonomía y crecimiento	Número de actividades clave realizadas para promover el cumplimiento de los valores organizacionales	20-03-2024 a 31/12/2024	Dar retroalimentación al desempeño de los colaboradores	10%	20%	20%	80%	80%	100%	10%	Se promovió la participación de los funcionarios en las diversas actividades del INM, pero resalto la participación, como organizadores y anfitriones, en Metrocol 2024, evento en el cual se garantizó el involucramiento del 100% del personal del área. Así mismo se mantuvo diálogo permanente para motivar el desempeño adecuado y el mejoramiento de competencias tanto funcionales como comportamentales.	https://metrologiainm-my.sharepoint.com/:f/g/personal/subdirservicios_inm_gov_co/EhTNl0IwM8V6oUUmehVX4As8IuHG1K3YREGUepYFLS2kw?e=h7Ez0M
					Promover la formación continua de los colaboradores a través de su participación en eventos, instancias académicas y de intercambio									
					Incentivar la participación de todos en las actividades de bienestar social y clima laboral									
					0									
					0									
Total						100%					95%			

FECHA VIGENCIA

31 de diciembre de 2024

Firma del Superior Jerárquico

Firmado digitalmente por María del Rosario González Márquez

Alexandra Hernández Moreno

Firmado digitalmente por Alexandra Hernández Moreno

Fecha: 2025.02.28 16:23:08-05'00'

Firma del Gerente Público

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 avanzar.	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			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	5	4,8	4,7	Valoración subalterno: Identifica, incorpora y aplica nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	5			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permitan nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	4,5	4,7	4,1	Comentarios subalterno: Realiza las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad. Comentario superior: Se invita a continuar fortaleciendo las estructuras relacionadas con metas específicas a algunos integrantes de su grupo de trabajo que contribuyan al logro de los resultados de la subdirección, sus riesgos y evaluación
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	4	5	4,8	4,6	n de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	4	5			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	5	4,8	4,8	sus grupos de trabajo y por cualquier miembro de la Subdirección. Siempre
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	4	5			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	4,5	4,8	4,4	Comentarios subalterno: Trabaja en equipo con las diferentes áreas de la entidad de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes. Comentario superior: Se invita a continuar haciendo seguimiento de los compromisos requeridos por los integrantes de su grupo de trabajo y su impacto en la ejecución de la subdirección.
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	3,0	1,0	0,7	4,8	4,5	s situaciones diarias y diferentes las enfrenta con flexibilidad de manera posi
		Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	4	5			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5	4,5	4,1	lamente conflictivas, las maneja de manera adecuada y ofrece alternativas de
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	4	5			
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 contribuyen al beneficio de la entidad y del país.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	3,0	0,9	1,0	4,8	4,6	Posee una visión estratégica de la subdirección, los procesos internos y su integración con la estrategia nacional de metrología. // Realiza seguimiento periódico a los compromisos y a las actividades. Presenta una capacidad especial para aplicar los aprendizajes apropiados en las situaciones adversas anteriores. // Se invita a adelantar de manera permanente revisiones de priorización, dada la misionalidad de la subdirección y la diversidad de temas, en donde se encuentran los operativos y la materialización de la estrategia.
		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	5			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Monitorea el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	4	5	4,8	4,6	Define con claridad la dirección hacia donde nos dirigimos dentro del instituto y los objetivos en cara a los grupos de valor priorizándolo en el tiempo. // Realiza seguimiento periódico a los compromisos y a las actividades. Presenta una capacidad especial para aplicar los aprendizajes apropiados en las situaciones adversas anteriores. // Se invita a gestionar los recursos, a partir de monitoreo de lo planeado a mediano y largo plazo, revisando el impacto de las tareas asignadas a su equipo de trabajo.
		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	5			
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	5	4,9	4,9	Selecciona la opción más adecuada entre diversas alternativas, asegurándose de identificar claramente el problema. Una vez tomada la decisión, realiza una revisión y proporciona retroalimentación en función de los resultados obtenidos. // Se recomienda hacer seguimiento a los cambios adoptados.
		Monitorea el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonizan 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.	2,7	0,9	1,0	4,8	4,8	Fomenta un clima laboral que favorece la participación y la diversidad de opiniones, promoviendo el desarrollo de las competencias del personal a su cargo y el cumplimiento de las metas. // Se recomienda continuar con el desarrollo de competencias blandas en la interacción con el equipo de trabajo.
		Promueve la planeación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5			
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.	Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5	4,9	4,9	Posee la habilidad de resolver problemas complejos, considerando diversas perspectivas y analizando las interacciones entre los procesos de la subdirección. // Se invita a evaluar de manera permanente la inclusión de partes interesadas y actores claves en las iniciativas desplegadas.
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	5			
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y movilizándolo a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	2,9	1,0	1,0	4,8	4,7	Considero que es una líder por naturaleza, y gracias a su liderazgo ha logrado que la subdirección trabaje de manera unificada. // Vale la pena continuar con el seguimiento de compromisos individuales de algunos miembros de equipo para corregir desviaciones que afecte los resultados colectivos.
		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	5			

Valoración final **5** **92%**

FECHA: 2024-12-31
VIGENCIA: 2024

Firma del Superior Jerárquico

Alexandra Hernández Moreno
Moreno
Instituto Nacional de Metrología
Firma del Gerente Público

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: ALEXANDRA HERNANDEZ
Área en la que se desempeña: SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS METROLÓGICOS Y RELACIÓN CON EL CIUDADANO
Fecha: 2024-12-31

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	95%	76%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	92%	18%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		94%

CUMPLIMIENTO FINAL	94%
---------------------------	------------

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Alexandra Hernández Moreno
Instituto Nacional de Metrología

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 2024