Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Trazabilidad y posicionamiento internacional Mediciones para las apuestas productivas Servicios Metrológicos basados en el conocimiento	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la SMQB	Productos Entregados / Productos Planeados	01-01-2024 a 31/12/2024	Seguimeinto al cumplimiento del Plan de Acción definido Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 1. Trazabilidad y posicionamiento internaciona Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estrat Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estrat 0	60%	25%	75%
2	Servicios Metrológicos basados en el conocimiento	Proyecto de Innovación Pública	Nímero de Proyectos en Metrología Química y Biología Formulados y en Ejecución	01-01-2024 a 31/12/2024	Creación de espacios para reconocimiento de actores clave en la generación de proyectos Gestión de MTTC para la implementación en la gobernanza de Aprobación de la SMQB de proyectos de I+D+i, y solicitud de l Seguimeinto a los proyectos en ejecución en la SMQB y sus re 0	10%	60%	40%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Transformación Institucional	Promover el cumplimiento de los valores organizacionales definidos en la PEI	Número de actividades claves realizadas para promover el cumplimiento de los valores organizacionales	01-01-2024 a 31/12/2024	Reuniones generales de la SMQB con actividades sobre los valores Fortalecimiento de los valores organizacionales en los coordin Sensibilización sobre el valor detectado en la SMQB que es ne 0 0	10%	40%	60%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Transformación Institucional	Promover practicas culturales que agreguen valor a la gestión institucional	Número de actividades claves realizadas de acuerdo a las brechas identificadas	01-01-2024 a 31/12/2024	Medición de la cultura actual de la SMQB Identificación de brechas de la cultura deseada de acuerdo a l Generación de actividades claves para la creación de la cultur 0 0	10%	40%	60%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Transformación Institucional	Fortalecer las habilidades, competencias, destrezas del personal de la SMQB	Número de actividades claves realizadas para fortalecer las habilidades en la SMQB	01-01-2024 a 31/12/2024	Actividades de comunicación asertiva con los GIT. Proponer capacitaciones o formaciones para el personal de la Actividades sobre liderazgo para los coordinadores de la SMQ 0 0	10%	40%	60%
Total						**100%**		

Firma del Superior Jerárquico

Firmado digitalmente por María del Rosario González Márquez

FECHA 2024-12-31

VIGENCIA 2024

Firmado digitalmente por Edna Julieth Villarraga Farfán

Firma del Gerente Público

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social											
1	Trazabilidad y posicionamiento internacional Mediciones para las apuestas productivas Servicios Metrológicos basados en el conocimiento	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la SMQB	Productos Entregados / Productos Planeados	01-01-2024 a 31/12/2024	Seguimeinto al cumplimie Gestión de las actividades Gestión de las actividades Gestión de las actividades 0	60%	25%	25%	Se incluye el Plan de Acción de la Subdirección, los seguimientos mensuales realizados según los lineamientos de la OAP, enmarcados en los objetivos del PEI. Adicionalmente se incluye la evalauución de dependencias realizada por Control Interno.	Z:\Segundo Semestre 2024\1. Cumplimiento del Plan de Acción de la SMQB	
2	Servicios Metrológicos basados en el conocimiento	Proyecto de Innovación Pública	Nímero de Proyectos en Metrología Química y Biología Formulados y en Ejecución	01-01-2024 a 31/12/2024	Creación de espacios para Gestión de MTTC para la Aprobación de la SMQB c Seguimeinto a los proyect 0	10%	60%	60%	Se incluyen los proyectos formulados que han sido presentados para diferentes convocatorias de MinCiencias, proyectos de cooperación internacional, y proyectos internos.	Z:\Segundo Semestre 2024\2. Proyecto de Innovación Pública	
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	Transformación Institucional	Promover el cumplimiento de los valores organizacionales definidos en la PEI	Número de actividades claves realizadas para promover el cumplimiento de los valores organizacionales	01-01-2024 a 31/12/2024	Reuniones generales de li Identificación de brechas Sensibilización sobre el va 0 0	10%	40%	40%	Reuniones generales con SMQB y con los GIT, en donde se abordan temas como la Planeación Estratégica, el Plan de Acción, como se han desarrollado los grupos internos de trabajo, y se comunican novedades. Taller de Valores y Emociones Taller de Halloween - Disfraz	Z:\Segundo Semestre 2024\3. Tranformnación Institucional _ Valores PEI	
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	Transformación Institucional	Promover practicas culturales que agreguen valor a la gestión institucional	Número de actividades claves realizadas de acuerdo a las brechas identificadas	01-01-2024 a 31/12/2024	Medición de la cultura act Identificación de brechas Generación de actividades 0 0	10%	40%	35%	Reuniones especificas con los coordinadores y sus GIT para identificar la cultura de la SMQB y temas a trabajar.Se aplico el test de bridges, y se comparte el resulto de la medición de la cultura de la SMQB.	Z:\Segundo Semestre 2024\4. Transformación Institucional _ Cultura	
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	Transformación Institucional	Fortalecer las habilidades, competencias, destrezas del personal de la SMQB	Número de actividades claves realizadas para fortalecer las habilidades en la SMQB	01-01-2024 a 31/12/2024	Actividades de comunicac Proponer capacitaciones Actividades sobre liderazg 0 0	10%	40%	35%	Reuniones especificas con los coordinadores y sus GIT para identificar habilidades a fotalecer, y proponer formaciones. Se uso el juego de cartas AEQUS para fortalecer la comunicación efectiva y asertiva en la SMQB: Se incluyeron en el PIC 2025 las formaciones identificadas para habilidades blandas, y	Z:\Segundo Semestre 2024\5. Transformación Institucional _ Habilidades	
Total						**100%**					

FECHA	2024-12-31
VIGENCIA	2024

Firmado digitalmente por María del Rosario González Márquez

Firma del Superior Jerárquico

Firmado digitalmente por Edna Julieth Villarraga Farfán

Firma del Gerente Público

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

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 y posicionamiento internacional Mediciones para las apuestas productivas Servicios Metrológicos basados en el conocimiento	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la SMQB	Productos Entregados / Productos Planeados	01-01-2024 a 31/12/2024	Seguimeinto al cumplimiento del Plan de Acción definido Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 1. Trazabilidad y posicionamiento internacional Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 2. Mediciones para las apuestas productivas Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 3. Servicios Metrológicos basados en el conocimiento 0	60%	25%	25%	75%	74%	99%	59%	Se incluye el Plan de Acción de la Subdirección, los seguimientos mensuales realizados según los lineamientos de la OAP, enmarcados en los objetivos del PEI. Adicionalmente se incluye la evalaución de dependencias realizada por Control Interno.	Z:\Segundo Semestre 2024\1. Cumplimiento del Plan de Acción de la SMQB
2	Servicios Metrológicos basados en el conocimiento	Proyecto de Innovación Pública	Nimero de Proyectos en Metrología Química y Biología Formulados y en Ejecución	01-01-2024 a 31/12/2024	Creación de espacios para reconocimiento de actores clave en la generación de proyectos Gestión de MTTC para la implementación en la gobernanza de I+D+i del INM Aprobación de la SMQB de proyectos de I+D+i, y solicitud de EATC y CIGD para proyectos externos. Seguimeinto a los proyectos en ejecución en la SMQB y sus resultados 0	10%	60%	60%	40%	40%	100%	10%	Se incluyen los proyectos formulados que han sido presentados para diferentes convocatorias de MinCiencias, proyectos de cooperación internacional, y proyectos internos.	Z:\Segundo Semestre 2024\2. Proyecto de Innovación Pública
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	Transformación Institucional	Promover el cumplimiento de los valores organizacionales definidos en la PEI	Número de actividades claves realizadas para promover el cumplimiento de los valores organizacionales	01-01-2024 a 31/12/2024	Reuniones generales de la SMQB con actividades sobre los valores Fortalecimiento de los valores organizacionales en los coordinadores de los GIT de la SMQB Sensibilización sobre el valor detectado en la SMQB que es necesario fortalecer 0 0	10%	40%	40%	60%	60%	100%	10%	Reuniones generales con SMQB y con los GIT, en donde se abordan temas como la Planeación Estratégica, el Plan de Acción, como se han desarrollado los grupos internos de trabajo, y se comunican novedades. Taller de Valores y Emociones Taller de Halloween - Disfraz relacionado con un valor identificado en la SMQB	Z:\Segundo Semestre 2024\3. Tranformmación Institucional _ Valores PEI
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	Transformación Institucional	Promover practicas culturales que agreguen valor a la gestión institucional	Número de actividades claves realizadas de acuerdo a las brechas identificadas	01-01-2024 a 31/12/2024	Medición de la cultura actual de la SMQB Identificación de brechas de la cultura deseada de acuerdo a los valores definidos en la PEI Generación de actividades claves para la creación de la cultura deseada 0 0	10%	40%	35%	60%	60%	95%	10%	Reuniones especificas con los coordinadores y sus GIT para identificar la cultura de la SMQB y temas a trabajar.Se aplico el test de bridges, y se comparte el resulto de la medición de la cultura de la SMQB.	Z:\Segundo Semestre 2024\4. Transformación Institucional _ Cultura
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	Transformación Institucional	Fortalecer las habilidades, competencias, destrezas del personal de la SMQB	Número de actividades claves realizadas para fortalecer las habilidades en la SMQB	01-01-2024 a 31/12/2024	Actividades de comunicación asertiva con los GIT Proponer capacitaciones o formaciones para el personal de la SMQB Actividades sobre liderazgo para los coordinadores de la SMQB 0 0	10%	40%	35%	60%	60%	95%	10%	Reuniones especificas con los coordinadores y sus GIT para identificar habilidades a fotalecer, y proponer formaciones. Se uso el juego de cartas AEQUS para fortalecer la comunicación efectiva y asertiva en la SMQB: Se incluyeron en el PIC 2025 las formaciones identificadas para habilidades blandas, y fueron enviadas a T.H.	Z:\Segundo Semestre 2024\5. Transformación Institucional _ Habilidades
Total						**100%**						**98%**		

FECHA 2025-02-24

VIGENCIA 2024

Firmado digitalmente por Maria del Rosario González Marquez

Firma del Superior Jerárquico

Firmado digitalmente por Edna Julieth Villarraga Farfan
Fecha: 2025.02.24 22:47:16 -05'00'

Firma del Gerente Público

Formato 4. Valoración de Competencias

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 y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5] Superior 60%	Pares 20%	Colaboradores 20%	Autovaloración	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar 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.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	4	4	4.5	4.5	**4.6**	Comentario superior: Se sugiere estar permanentemente conociendo los contextos de la estructura del estado y la función pública, en los ámbitos en los que desarrolla la misionalidad.
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	4.5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten revelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	4	4.5			
Total Puntaje Evaluador			2.8	0.9	0.9			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5	5	**4.8**	Comentario superior: Destaco la organización y la orientación al cumplimiento de objetivos con la optimización de los recursos a disposición.
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	4.5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	4	4.5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	4	4			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	4.5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4	3.5			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	4.5			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	4	5			
Total Puntaje Evaluador			3.0	0.9	0.9			
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.	4	4	5	4.5	**4.6**	Comentario superior: Entendiendo como usuario al equipo de trabajo interno, se invita a continuar trabajando en los espacios de escucha y manejo de la diversidad en el equipo de trabajo
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	4	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	4	4			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	4	5	4.5			
Total Puntaje Evaluador			2.8	0.9	0.9			
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	4.5	5	**4.8**	Me parece una persona muy comprometida con su cargo y con liderazgo en busca de los objetivos pactados para la subdirección.
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	4.5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	4	4.5			
Total Puntaje Evaluador			2.9	1.0	0.9			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	5	4.5	**4.6**	Comentarios superior: Destaco la planificación de acciones, se invita a fortalecer la comunicación directa con mayor frecuencia entre sus pares y asesores Comunicación colaborador: Se puede llegar a la consecución de objetivos con trabajo en equipo de forma respetuosa y escucha atenta del personal a cargo.
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	4	5	4			
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	5	5	4.5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	4.5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	4	4	3			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador			2.8	1.0	0.8			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	4	5	5	**4.9**	
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	4	5			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos. formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador			3.0	0.9	1.0			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	4	4	3.5	4.5	**4.3**	Comentarios superior: Destaco la habilidad para gestionar desafíos de comunicación en el equipo, sin embargo, invito a continuar revisando las estrategias para preventirlos y evaluarlos. Comentario colaborador: Se puede llegar a la consecución de objetivos con trabajo en equipo de forma respetuosa y escucha atenta del personal a cargo.
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	4	3.5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	4	3.5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	3.5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	3.5			
Total Puntaje Evaluador			2.8	0.9	0.7			
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	4.5	**4.6**	Me parece que tiene que tiene una visión estratégica hacia la consecución de los logros de la subdirección.
		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	3.5			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	4	4	4			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	4			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	4.5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	4	5	3.5			
Total Puntaje Evaluador			2.8	1.0	0.8			
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	4.5	**4.7**	Me parece que tiene que tiene una visión estratégica hacia la consecución de los logros de la subdirección.
		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.	5	5	4.5			
		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			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	4			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	3.5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	4	5	4.5			
Total Puntaje Evaluador			2.9	1.0	0.8			
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	4.5	4.5	**4.7**	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	4	3.5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	4			
		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			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4	5	3.5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador			2.9	1.0	0.8			
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	4	4.5	**4.6**	Me parece que lo único que vería relacionado con las competencias es de pronto tener un poco mas encuentra las competencias de las personas que llegaron de entidades externas con el concurso, quienes podrían aportar a una mejor visualización del INM en el país.
		Promueve la formación de equipos con intereses positivos y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4	4	4.5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	3.5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4.5			
		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			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	4	4	5			
Total Puntaje Evaluador			2.8	0.9	0.9			
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	4	4.5	**4.6**	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	4.5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	4.5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	4	4	4.5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	4	4.5			
Total Puntaje Evaluador			2.8	0.9	0.9			
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	5	5	**4.8**	
		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			
		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	5			
		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			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	4	5			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2.9	0.9	1.0			

Valoracion final			
5	5	93%	

FECHA	2024-12-31	Firmado digitalmente por Maria del Rosario González Márquez	Firmado digitalmente por Edna Julieth Villarraga Farfan
VIGENCIA	2024	**Firma del Superior Jerárquico**	**Firma del Gerente Público**

Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: EDNA JULIETH VILLARRAGA
Área en la que se desempeña: SUBDIRECCIÓN DE METROLOGÍA QUÍMICA Y BIOLOGÍA
Fecha: 2024-12-31

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	98%	79%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	93%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		97%

CUMPLIMIENTO FINAL	**97%**

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Firmado digitalmente por María del Rosario González Márquez

Firma del Superior Jerárquico

Firmado digitalmente por Edna Julieth Villarraga Farfán

Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 2024