

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales



							Ava	nce			
No.	Objetivos institucionales	onales Compromisos gerenciales Indicador Fecha inicio-fin dd/mm/aa Actividades		Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre					
Pilar 1	Pilar 1. Productividad Social										
1	Trazabilidad y posicionamiento internacional Mediciones para las apuestas productivas Servicios Metrológicos basados en el conocimiento	internacional es para las apuestas productivas Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la SMQB Metrológicos basados		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	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	O Creación de espacios para reconocimiento de actores clave en la generación de provectos. Gestión de MTTC para la implementación en la gobernanza de Aprobación de la SMQB de proyectos de I+D+i, y solicitud de I Seguimeinto a los proyectos en ejecución en la SMQB y sus re 0		60%	40%			
Pilar 2	2. Construcción de integridad										
3	Transformación Institucional	romover el cumplimiento de los valores organizacionales definidos en la PEI de los valores organizacionales definidos en la PEI de los valores organizacionales		01-01-2024 a 31/12/2024	Reuniones generales de la SMQB con actividades sobre los La SMQB que es ne La SMQB que es ne	10%	40%	60%			
Pilar 3	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	10%	40%	60%			
Pilar 4	4. Desarrollo de personas y equipos										
5	Transformación Institucional			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 SMC 0		40%	60%			
Total						100%					
	Firma del Superior Jerárquico										
FECHA 2024-12-31 Firmado digitalmente por Edna Juli VIGENCIA 3004 Firma del Gerente Público							oor Edna Julieth				
		2024		-							



Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales



							Ava	ance	Evider	ncias	Retroalimentación
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	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejor
Pilar 1.	lar 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 actividade Gestión de las actividade Gestión de las actividade	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 PEL Adicionalmente se incluye la evalaución de dependencias realizada por Control Interno.	Z:\Segundo Semestre 2024\1. Cumplimiento del Pian 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 par Gestión de MTTC para la Aprobación de la SMQB Seguimeinto a los proyec	10%	60%	60%	Se incluyen los proyectos formulados que han sido presentados para diferentes corrocatorias de MinCiencias, proyectos de cooperación internacional, y proyectos internos.	Z-\Segundo Semestre 2024\(\text{2.}\) 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 Identificación de brechas Sensibilización sobre el v		40%	40%	Reuniones generales con SMQB y con los GIT, en donde se abordan temas como la Planeación Estratégica, el Plan de Accidión, 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. 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 ac Identificación de brechas Generación de actividade		40%	35%	Reuniones especificas con los coordinadores y sus GIT para identificar la cultura de la SMOB y termas 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 pe	rsonas y equipos									
5	Transformación Institucional	Fortalecer las habilidades, competencias, destrezas del personal de la SMOB	Número de actividades claves realizadas para fortalecer las habilidades en la SMQB	01-01-2024 a 31/12/2024	Actividades de comunica Proponer capacitaciones Actividades sobre lideraz C	£ 10%	40%	35%	Reuniones especificas con los coordinadores y sus GIT para identificar habilidades a lotalecer, y proponer fortalecer. Se uso el juego de cartas AEQUS para fortalecer la comunicación efectiva y asertiva en la SMQE se incluyeron en el PIC 2025 las formaciones identificadas para habilidades biandas, y	Z-\Segundo Semestre 20245. Transformación Institucional _ Habilidades	
Total						100%					
	FECHA VIGENCIA	2024-12-31		-	F	irma del Superior Jer.	árquico		jufah Mang Firma	Firmado digita Edna Julieth V Farfán del Gerente Público	almente por fillarraga
1		2024		-		•	-	1			



Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales



								Ava	ince									Evidencias	
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	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre	% Cumplimiento año	Resultado	Descripción	Ubicación					
Pilar 1.	Productividad So	cial																	
1	Trazabilidad y posicionamiento internacional Mediciones para las apuestas productivas Servicios Metrológicos basados en el conocimiento	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la SMGB	Productos Entregados / Productos Planeados	01-01-2024 a 31/12/2024	Seguimento al cumplimiento del Plan de Acción definido Cestindo la carcididades contempladas en el Objetivo Estrategico 1. Trazesibilidad y posicionamiento linemacional Cestindo de las achidades contempladas en el Objetivo Estrategico 2. Mediciones para las apuestas productivas Cestindo de las achidades contempladas en el Objetivo Estrategico 2. Mediciones para las apuestas productivas Cestindo de las achidades contempladas en el Objetivo Estrategico 3. Servicios Metrológicos basados en el conocimiento	60%	25%	25%	75%	74%	99%	59%	Se incluye el Plan de Acción de la Subdirección, los seguimientos mensuales realizados según los literamientos de SubP, emanadade on los objetos del PEL Adocionalmente se incluye la evaluación de dependiencias realizada per Control taleno.	Z-ISegundo Semestre 202411. Cumplimiento del Plan de Acción de la SMOB					
2	Servicios Metrológicos basados en el conocimiento	Proyecto de Innovación Pública	Nimero de Proyectos en Metrología Química y Biología Formulados y en Ejecución		Creación de espacios para reconocimiento de actores dave en la generación de proprior Caral III de proprior de proprior generación de la SMOB de proyectos de I-D-I y solicitud de EATC y CIGID para proyectos externos.	10%	60%	60%	40%	40%	100%	10%	Se incluyer los proyectos formulados que han sido presentados para diletentes comocalorias de MinCencias, proyectos de cooperación internacional, y proyectos internos.	Z-/Segundo Semestre 2024/2. Proyecto de Innovación Pública					
Pilar 2.	Construcción de i	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 sulores Fontalecimiento de los valores organizacionale en los coordinadores de los GT de la SMGB combilización bone el valor detendad en la SMQB que es necesario fortalecer	10%	40%	40%	60%	60%	100%	10%	Reuniones generales con SMOB y con los GIT, en donde se abordan temas como la Planseción 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 Valores y Emociones Taller de Valores de Serviciones Carlo de Car	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 Mentificación de brechas de la cultura deseadad de acuerdo a los valores definidos en la PEI Generación de achidades claves para la creación de la cultura deseada	10%	40%	35%	60%	60%	95%	10%	Reuniones específicas con los coordinadores y sus GIT para identificar la cultura de la SMGB y temas a trabajar. Se applicar el más de trabajar. Se producto de la cultura de la SMGB. Recursos de la CMGB.	Z:Segundo Semestre 2024/4. Transformación institucional _ Cultura					
Pilar 4.	Desarrollo de per	sonas y equipos						I											
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 e personal de la SMGB Actividades sobre liderazgo para los coordinadores de la SMGB	10%	40%	35%	60%	60%	95%	10%	Reunionae expedificas con los coordinadores y suo GTT para identificar habilidades a foldecer, y proponer formaciones. Ser uso el juego de cantar AEOUS para fortalecer la comunicación efector y aseitos en la SMOS. Se incluyero en el PTC 2025 las formaciones identificados para habilidades thardas, y flueno envisadas a T.H.	Z:Segundo Semestre 2024 5. Transformación Institucional _ Habilidades					
Total		J			1	100%			1	1		98%							
	FECHA	2025-02-	24				n Firmado dipitalmente]	julah Ullan		gitalmente por Edna rraga Farfan .02.24 22:47:16 -05'00'								
	VIGENCIA	2025-02-	L-9	-	Firma del	Superior Jerárquico	Firmado digitalmente per Maria del Rosato González Marquez			Firma del Gerente Público									





Criterios de valoración

Es consistente en su comportamiente, os genejo o infuye en otros, es un interior en su compessación y traceleries su enterno de gestión.

Es comportamiente de evidencia de maiors regular en los enforces de traceleria de la comportamiente de evidencia de maiors regular en los enforces de traceleria de la comportamiente de su comportamiente. Para en engare.

Nos es consistente en su comportamiente. Esquires de acomportamiente. Parada entogram.

Res de comportamiente de su confesso, engança en de acomportamiente. Parada entogram.

Res comportamiente de su confesso, engança en de substancia de la comportamiente. Parada entogram.

Competencias	Definición de la	Conductas asociadas			ores publicos [1-5]	Autovaloración	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación	
omunes / directivas	competencia		Superior 60%	Pares 20%	Colaboradores 20%			retroalimentación	
	Identificar, incorporar y aplicar nuevos	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			Comentario superior:	
Aprendizaje continuo	conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de	Gestiona sus propias fuentes de información conflable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	4.5	45	4.6	sugiere estar permanente	
	mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y amende de sus coleças babilidades				4.5	4.0	estructura del estado y función pública, en los án en los que desarrolla	
	Total Puntaje Evaluad	diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	4	4.5			misionalidad.	
	Total Puntaje Evaluad	Asume la responsabilidad por sus resultados. Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y	28 5	5	5				
		realistas. Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los	5	5	4.5				
		resultados obtenidos. Adopta medidas para minimizar riesgos. Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados	5	4	4.5				
	Realizar las funciones y cumplir los	esperados. Se fija metas y obtiene los resultados institucionales	5	5	5			Comentario superior: De	
Orientación a resultados	compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	esperados. Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la	5	5	4.5	5	4.8	la organización y la orie al cumplimiento de obj con la optimización d	
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riescos.	5	4	3.5			recursos a disposici	
		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				
		normas que rigen a la entidad. Evalúa de forma regular el grado de consecución de los obietivos.	5	4	5				
	Total Puntaje Evaluad	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los	3.0	0.9	0.9				
		usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna. Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	5	4	5				
rientación al usuario y al	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de	Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	4	4			Comentario superio Entendiendo como usu equipo de trabajo inten	
ciudadano		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teriendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4	4.5	4.6	invita a continuar trabaja los espacios de escui maneio de la diversida	
	públicas asignadas a la entidad.	Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5			equipo de trabajo	
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	4	5	4.5				
	Total Puntaje Evaluad	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	2.8	0.9 5	4.5				
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4	5	5				
romiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5	5	4.8	Me parece una person comprometida con su c con liderazgo en busca	
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	4.5			objetivos pactados pa subdirección.	
		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 Evaluad	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	29	1.0	0.9				
		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	5	5	4.5			Comentarios superior: D la planificación de accion invita a fortalecer la	
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas	la motivación de sus miembros. Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su						comunicación directa	
	Institucionales comunes.	repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	4.5	4.5	4.6	pares y asesores Comunicación colaborado puede llegar a la consecu	
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	4	4	3			de objetivos con traba equipo de forma respet escucha atenta del pers	
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo	5	5	4			escucha atenta del pers cargo.	
	Total Puntaje Evaluad	del equipo.	2.8	1.0	0.8				
		Aceota v se adapta fácilmente a las nuevas situaciones. Responde al cambio con flexibilidad.	5 5	4 4	5 5				
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos. formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5	5	4.9		
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	4				
	Total Puntaje Evaluad		3.0	0.9	1.0			Comentarios superior: E	
	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarias oferciendo alternalivas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo. Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para	4	4	3.5	4.5		la habilidad para gesti desafios de comunicació equipo, nin embarro, in	
esolución de conflictos		tomar decisiones. Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los		4	3.5		4.3	equipo, sin embargo, invi continuar revisando la estrategias para preveniri evaluarios. Comentario colaborador puede llegar a la consecu	
		conflictos en el equipo. Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5		3.5				
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	3.5			de objetivos con traba equipo de forma respet escucha atenta del pers	
	Total Puntaje Evaluad	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los	2.8	0.9 5	0.7			cargo.	
		resultados generen valor. Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones							
	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y lago 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.	a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	3.5	4.5			
Visión estratégica		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		4.6	Me parece que tiene qu	
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	4			una visión estratégica h consecución de los logro subdirección.	
		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 Evaluad	or	2.8	1.0	0.8				
		Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	5	4		4.7		
		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			Me parece que tiene que	
	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando	Hace sequimiento a la planeación institucional, con base							
Planeación	las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso. Orienta la planeación institucional con una visión	5	5	4	4.5		una visión estratégica h consecución de los logre subdirección.	
		estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	4			audit court	
		Optimiza el uso de los recursos. Concreta oportunidades que generan valor a corto,	5	5	3.5 4.5				
	Total Puntaje Evaluad	mediano y largo plazo.	29	1.0	0.8				
		Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades	5	5	4.5				
		precisas con base en las prioridades de la entidad. Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su							
	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una	equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollaria. Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre	5	4	3.5				
Toma de decisiones	solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con	teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5	5	4	4.5	4.7		
	la decisión.	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la	5	5	4				
		decisión tomada. Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles	4	5	3.5				
	Total Puntaje Evaluad	decisiones y elige de forma pertinente. Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5 29	5	4 0.8				
	roan Puntaje Evaluad	de la competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y	5	5	4				
		aplicación a las tareas asignadas.							
		Promueve la formación de equipos con intento-		4	4.5			Me parece que lo únio vería relacionado con competencias es de p	
	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las	Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poriendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4				4.6	tener un poco mas enc	
	intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo,	5	5	3.5			las competencias de las personas que llegaron d	
stión del desarrollo de las personas	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	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la		5	3.5	4.5	4.6	entidades externas co concurso, quienes po	
	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	Organiza los entornos de trabajo para formentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de cuestos y de tareas. Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5			4.5	4.6	entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	
	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	Organiza los entomos de tabalop para fomenfar la posivalencia protesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de cuestos v de tareas. Asureu en la función ordendados para pormover y aflarzar las mejores prácticas y desempaños. Empodera a los miembros del equipo dándoles autoriomía y poder de decisión, preservando la equipa distribujo. y poder de decisión, preservando la equipa del trabajo. Se capocita permentemente y actualiza su su	5	5	4.5	4.5	4.6	entidades externas co concurso, quienes po aportar a una meio	
	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	Cogariza los entóricos de tabalejo para Comentar la posibiencia professiva de los melimentos del desgupo, facilitado da trateción de comentos y del tenes. La relación de trateción de meditos y del tenes. Las migroris políticas y desempedino. Empoden a los mientenos del equipo discribes autoriomán y positra del desidios preservandos la equaldo inferima y generando compromiso en su equipo de trabalejo. Se capacias permientementes y acabases sus comportencias y estrategias directivas. su en en la composición del conservación del conservación por la conservación del conservación por la conservación del conservación por la conservación del conservación por la conservación por la conservación por la conservación por la conservación portencias y estrategias directivas.	5 5 5 4	5 5 4	4.5 5 5	4.5	4.6	entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	
	interesso de los equipos y de las personas se amoricen con los objetivos y resultados de la congarización, generando oportunidades de aprendizagle y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Cigarrato so entornos de tabalejo para Comentar la positivancia professional de los miembros del degujo, facilitando la tratectión de los meliores del degujo, facilitando la tratectión de nuestos y de teresa. Acuar usa función comordiados para promover y aflarezar acuardo de la composición de la composición de la comordia poder de decisión, preservanción la equipo de trabalejo. Se capacita germanentemente y adultados interna y germando compromisso en su equipo de trabalejo. Se capacita germanentemente y adultados sus comportencias y estrategias directivas. ser l'atogia vanida directiva.	5 5 5 4 2.8 4	5 5 4 0.9 5	4.5 5 5 0.9 4	4.5	4.6	entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	
	inferense de los equipos y de las presentas se amendense de la representa	Organica si o embrono de tratago para fromestar la productiva professiona de la minentro del evigue. Aname una facción cierradora para gromovo y afractiona la migrosa polícica si desemplora. Servicio del professiona del professiona del professiona formadora a la minentro del espa porcionar y afractiona formadora a las minentros del espa porcionar y afractiona formado compromisor en un espaço de tentralo. Se capacida promisor del professiona del professiona del professiona del professiona del professiona professiona del professiona del professiona formado considera del professiona formado professiona formado considera del professiona formado considera formado conside	5 5 5 4	5 5 4	4.5 5 5	4.5	4.6	entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	
	Inference do to equipor y de las processos as amontes canado combisión de la compartación de la compartación generación generación oportunidado de protectica y desarrollo, ademais de incurience para reforzar el alto modificación para reforzar el alto modificación. Total Puntaje Evaluado Total Puntaje Evaluado de la función de la compartación de la com	Organica si o embrono de tratago para fromestar la productiva professiona de la minentro del evigue. Aname una facción cierradora para gromovo y afractiona la migrosa polícica si desemplora. Servicio del professiona del professiona del professiona formadora a la minentro del espa porcionar y afractiona formadora a las minentros del espa porcionar y afractiona formado compromisor en un espaço de tentralo. Se capacida promisor del professiona del professiona del professiona del professiona del professiona professiona del professiona del professiona formado considera del professiona formado professiona formado considera del professiona formado considera formado conside	5 5 5 4 2.8 4	5 5 4 0.9 5	4.5 5 5 0.9 4			entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	
personas	interesso de los cegápos y de las personas se amonten con los processos de la processo de la processo de la consensa del consensa del la consensa del consensa de la consensa del consensa del consensa del consensa de la consensa de la consensa del consensa del consensa de la consensa de la consensa de la consensa del c	Organica sia embrone dei traispe para fromentar la positivatica productivata de la minentrio sed desiguito. Asture una función ceriminato dei cargano. Asture una función ceriminatoria para promover y aflurara an impresa pádicina y desempeños. Empodera a las minentrios del equipo desideria autoriamina progresando compromise en es equipo de traispello. Es capacido permanentemente y calculata su su comorphismos y estima para designa el desideria. Comprometro y gestiona las infernaciones entre la casa de para designa entre del productiva del productiva del productiva del productiva del productiva del productiva del productiva del productiva del productiva del productiva del productiva productiva del productiva del productiva productiva del productiva del productiva productiva del productiva p	5 5 5 4 2.8 4	5 5 4 09 5	4.5 5 5 0.9 4	45	4.5	entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	
personas	inference for the copposy you has promotives as eminorial common to a composition of the common to the composition of the common to the composition of the common to the c	Organica so enteriore de triales para fromentar la consideración professione de la membros del desiguilo. Altura una risculto del membros del desiguilo. Altura una risculto cientidades para promover y affuntar la manigenza padiciana del desempotro. Empodena a las miembros del espiso disidides automorni y poder de decidario, presentario à sepada tentrami y y poder de decidario, presentario à se substitutario se capacita permanentemente y calculaza sua comprenenta y servicio del presentario del professione del presentario del presentario del participa. Visual del presentario del presentario del presentario presentario del presentario del presentario del presentario	5 5 5 4 2.8 4 5 5 4	5 5 4 0.9 5 5 5 5 4	4.5 5 5 0.9 4 4.5 4.5			entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	
personas	inference do to equipos y de las promotios as arrandos com los deportos es arrandos com los compensados es arrandos es arrandos estados en las estados estados en las estados en las estados en la estados en las entre en las estados en las estados en las entre entre en las estados en las estados en las estados en las estados en las entre e	Cognical six enteriors del talegia controllar la la controllar la controllar la controllar del talegia controllar	5 5 5 4 228 4 5 5 5 4 5 5	5 5 4 0.9 5 5 5	4.5 5 0.9 4 4.5 4.5 4.5			entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	
personas	inference for the copposy you has promotives as eminorial common to a composition of the common to the composition of the common to the composition of the common to the c	Organica los enformes de tratago para reformestar la provinciarsa professiona de la misenta forma de regiona. Assure una function certendades para promover y afrancia ma templera públicarsa la misenta forma de la misenta del misenta de	5 5 5 4 228 4 5 5 4 5 5 4 5 5 28	5 5 4 09 5 5 4 4 4 09	4.5 5 0.9 4 4.5 4.5 4.5			entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	
personas	inference do to equipos y de las promotios as arrandos com los deportos es arrandos com los compensados es arrandos es arrandos estados en las estados estados en las estados en las estados en la estados en las entre en las estados en las estados en las entre entre en las estados en las estados en las estados en las estados en las entre e	Cognical so enteriore de tratago para formetar la positivatar portionario de la minentriore del resignio. Astare una función certendades pasa promover y aflurará ampleos pádicados y desemplotos. Empodera a la minente pádicados pasa promover y aflurará ampleos pádicados y desemplotos. Empodera a la termentriore de equipo debides aduncentos progresarios compromientos en esta equipo de tabular. Y proprientos de progresarios compromientos y editores de cartes para proprientos y especial portionarios. Warra de la compromiento de especial establicados sus comprenentos y especial portionarios de para interprediar las referenciaciones de demanda de la condicionario para interprediar las referenciaciones defendados portionarios y especials establicados de la condicionario de la demanda de los deletidos procesos en los que se la minentario de la demanda de los deletidos procesos en los que la función de la deletido del portionario para affordario la reticto del minentario y seu comicionario para indiguida del participado en entre para indiguida del participado del certago para affordario la reticto del minentario del capita del minentario del capita del minentario del capita del minento del capita del min	5 5 5 4 228 4 5 5 5 4 5 5	5 5 4 0.9 5 5 5	4.5 5 0.9 4 4.5 4.5 4.5			entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	
personas	inference do to equipos y de las promotios as arrandos com los deportos es arrandos com los compensados es arrandos es arrandos estados en las estados estados en las estados en las estados en la estados en las entre en las estados en las estados en las entre entre en las estados en las estados en las estados en las estados en las entre e	Organica se enterone de tratage para ferrentar las consentar la consen	5 5 5 4 228 4 5 5 4 5 5 4 5 5 28	5 5 4 09 5 5 4 4 4 09	4.5 5 0.9 4 4.5 4.5 4.5			entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	
personas	Information for the captions of the improvement as transforment and transf	Cograntia so embrono de trialego para formetar la positivada por la constitución policiano. La compositiva del professiono del constitución del conjugido. Altare una función certendados para permover y aflurará ampleso pádiciano de desemplono. Empodera a las miembros del equipo desides autorional professiono del conjugido desides autorional professiono del compositiva del conjugido desides autorional professiono del compositiva del conjugido desides autorional professiono del conjugido desides autorional professiono del conjugido desides autorional del conjugido del c	5 5 5 4 2.8 4 5 5 5 4 4 5 5 2.8 4	5 5 4 0.9 5 5 4 4 0.9 5 5 5 5 5 4 6 6 7 6 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7	4.5 5 0.9 4 4.5 4.5 4.5 4.5 0.9			entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	
personas	inference de la cegloca y de las processos as emissione con la biomorphismo de la considera de la comparación operación operac	Organica de entrevos de baselago en forentar la las establicado de rediciona de establica de la finalización de la establica de la establica de finalización de la establica de la establica de finalización de la establica de la establica de finalización de la establica de la establica de producir de decisión, preservendo la equidad internar la producir de decisión, preservendo la equidad internar la producir de decisión, preservendo la equidad internar la la capacida comisión de la establica sua establica de la e	5 5 5 4 2.8 4 5 5 2.8 4 5 5	5 5 4 0.9 5 5 4 4 0.9 5 5 5 5 5 5 5 6 6 7 6 6 7 6 7 6 7 6 7 6	45 5 00 4 4 45 45 45 45 45 5 5 5			entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	
Pensamiento sistémico	inference do to equipos y de las processos es emissiones de seminorios de emissiones de processos es emissiones de processos de emissiones de la compensación operante de processos de emissiones de la compensación de la realización de la compensación de la realización de la compensación de la realización de la compensación de la compen	Cognicio se entrenos de tratago para formentar la provinciarsa professiona de la misentirio del evigileo. Altame una función ciertedades pasa promover y afrancia manifesta particular del estado de la misentirio del exigileo. Altame una función ciertedades pasa promover y afrancia manifesta padiciona del estado del e	5 5 5 4 2.8 4 5 5 2.8 4 5 5	5 5 4 0.9 5 5 4 4 0.9 5 5 5 5 5 5 5 6 6 7 6 6 7 6 7 6 7 6 7 6	45 5 00 4 4 45 45 45 45 45 5 5 5	45	45	entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	
personas	inference de la cegloca y de las processos as emissione con la biomorphismo de la considera de la comparación operación operac	Cognical so embrone de tratago para formetar la portivaleza professiona de la minentro del enquien. Aname una función celeradora para personer y afursar a minente para del carte de la consciención del carte del cart	5 5 5 4 228 4 5 5 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	5 5 4 0.9 5 5 4 4 0.9 5 5 5 5 5 5 5 6 6 7 6 6 7 6 7 6 7 6 7 6	45 5 5 5 5 4 4 5 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	45	45	entidades externas co concurso, quienes po aportar a una mejo visualización del INM	

Firmado digitalmente por Edna Julieth Villarraga Farfan
 FECHA
 2024-12-31

 VIGENCIA
 2024
 Firma del Superior Jerárquico



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



	Evaluación F	inal	
Nombre del Gerente Público:		EDNA JULIETH VILLA	RRAGA
Área en la que se desempeña:	SI	UBDIRECCIÓN 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%	
	Oti dt	-li	
Diameter Committee Diameter	Comentarios de retro	allmentacion	
ompromisos Gerenciales - Pilares			
ompetencias - Ejes			
			Firmado digitalmente por Edna Julieth Villarraga Farfán
Firma del Superior Jerárquic	0	_	Firma del Gerente Público
	VIGENCI	A : 2024	_