

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 y posicionamiento nacional e internacional Metrología para las apuestas productivas Servicios Metrológicos basados en el conocimiento	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la SMF	Productos Entregados / Productos Planeados	01-01-2024 a 31/12/2024	Seguimiento al cumplimiento del Plan de Acción definido	60%	25%	75%
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 1. Trazabilidad metrológica y posicionamiento nacional e internacional			
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 2. Metrología para las apuestas productivas.			
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 3. Servicios Metrológicos basados en el conocimiento.			
					0			
2	Servicios Metrológicos basados	Presentarse a mínimo 4 convocatorias de regalías o de otro tipo	Número de Convocatorias en Metrología Física formulados y presentados	01-01-2024 a 31/12/2024	Creación de espacios para reconocimiento de actores clave en la generación de convocatorias.	10%	50%	50%
					Gestión de MTTC para la implementación en la gobernanza de I+D+i del INM.			
					Aprobación de la SMF de proyectos de I+D+i, y solicitud de EATC y CIGD para convocatorias externas.			
					Seguimiento a las convocatorias en ejecución en la SMF y sus resultados.			

Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Transformación Instituciona	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 SMF con actividades sobre los valores	10%	40%	60%
					Fortalecimiento de los valores organizacionales en los coordinadores de los GIT de la SMF.			
					Sensibilización sobre el valor detectado en la SMF que es necesario fortalecer.			
					0			
					0			
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Transformación Instituciona	Promover prácticas 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	Identificación de brechas de la cultura deseada de acuerdo a los valores definidos en la PEI.	10%	40%	60%
					Generación de actividades claves para la creación de la cultura deseada.			
					0			
					0			
					0			
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Transformación Institucional	Fortalecer las habilidades, competencias, destrezas del personal de la SMF	Número de actividades claves realizadas para fortalecer las habilidades del personal de la SMF	01-01-2024 a 31/12/2024	Actividades de comunicación asertiva con los GIT.	10%	40%	60%
					Adelantar capacitaciones, formaciones o participación en eventos para el personal de la SMF.			
					Actividades sobre liderazgo para los coordinadores de la SMF.			
					0			
					0			
Total						100%		
					Firma del Superior Jerárquico			
FECHA					31/12/2024			
VIGENCIA					2024			
					Jairo Gustavo Ayala Forero Firmado digitalmente por Jairo Gustavo Ayala Forero Fecha: 2025.03.17 18:20:28 -05'00' 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 metrológica y posicionamiento nacional e internacional Metrología para las apuestas productivas Servicios Metrológicos basados en el conocimiento	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la SMF	Productos Entregados / Productos Planeados	01-01-2024 a 31/12/2024	Seguimiento al cumplimiento del Plan de Acción definido	60%	25%	25%	Se cumplieron y reportaron oportunamente todas las actividades de la SMF contenidas en el Plan de Acción		
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 1. Trazabilidad metrológica y posicionamiento						
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 2. Metrología para las apuestas productivas.						
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 3. Servicios Metrológicos basados en el						
					0						
2	Servicios Metrológicos basados	Presentarse a mínimo 4 convocatorias de regalías o de otro tipo	Número de Convocatorias en Metrología Física formulados y presentados	01-01-2024 a 31/12/2024	Creación de espacios para reconocimiento de actores clave en la generación de convocatorias.	10%	50%	50%	MINCIENCIAS *034 Aguas Subterráneas, 036 *Cáncer 040: Hidrógeno, Nodos de Energía 042 Masas 043 Biodiversidad, Frailejones ANH *951 ANH Hidrógeno *951 ANH Agua Termal OTRAS *AEIA Dosimetría *Euramet		
					Gestión de MTTC para la implementación en la gobernanza de I+D+i del INM.						
					Aprobación de la SMF de proyectos de I+D+i, y solicitud de EATC y CIGD para convocatorias externas.						
					Seguimiento a las convocatorias en ejecución en la SMF y sus resultados.						
					0						
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 SMF con actividades sobre los	10%	40%	38%	Se realizaron 2 reuniones propias de la SMF donde se han enfatizado temas asociados a diferentes valores de la entidad		
					Generación de actividades claves para la creación de la						
					Sensibilización sobre el valor detectado en la SMF que es						
					0						
					0						

Pilar 3. Gestión Cultural												
4	Transformación Institucional	Promover prácticas 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	Identificación de brechas de la cultura deseada de acuerdo a	10%	40%	38%	Se han realizado varias reuniones propias de la SMF donde se han enfatizado temas asociados los lineamientos estratégicos que hacen parte de la cultura organizacional			
					Generación de actividades claves para la creación de la							
					0							
					0							
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos												
5	Transformación Institucional	Fortalecer las habilidades, competencias, destrezas del personal de la SMF	Número de actividades claves realizadas para fortalecer las habilidades del personal de la SMF	01-01-2024 a 31/12/2024	Actividades de comunicación asertiva con los GIT.	10%	40%	38%	*Atención de visita del METAS *Estancia en NIST sobre Vacío *Asistencia a IMEKO (2 laboratorios) *Asistencia a jóvenes metrologos *Capacitaciones de los colaboradores en temas institucionales para emjorar sus competencias (Rueda del Saber en Acústica) *Visitas a laboratorios de ECOPETROL.			
					Adelantar capacitaciones, formaciones o participación en actividades sobre liderazgo para los coordinadores de la SMF							
					0							
					0							
Total						100%						
FECHA 31/12/2024 VIGENCIA 2024 Firma del Superior Jerárquico Jairo Gustavo Ayala Forero Firmado digitalmente por Jairo Gustavo Ayala Forero Fecha: 2025.03.17 18:23:30 -05'00' Firma del Gerente Público												

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 metroológica y posicionamiento nacional e internacional Metrología para las apuestas productivas Servicios Metroológicos basados en el conocimiento	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la SMF	Productos Entregados / Productos Planeados	01-01-2024 a 31/12/2024	Seguimiento al cumplimiento del Plan de Acción definido	60%	25%	25%	75%	75%	100%	60%	Se cumplieron y reportaron oportunamente todas las actividades de la SMF contenidas en el Plan de Acción	
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 1. Tra									
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 2. Me									
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 3. Se									
					0									
2	Servicios Metroológicos basados en el conocimiento	Presentarse a mínimo 4 convocatorias de regalías o de otro tipo	Número de Convocatorias en Metrología Física formulados y presentados	01-01-2024 a 31/12/2024	Creación de espacios para reconocimiento de actores clave en la generac	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	MINCIENCIAS *034 Aguas Subterráneas, 036 *Cáncer 040. Hidrógeno, Nodos de Energía 042 Masas 043 Biodiversidad, Frailejones ANH *951 ANH Hidrógeno *951 ANH Agua Termal OTRAS *AEIA Dosimetría *Euramet	
					Gestión de MTTC para la implementación en la gobernanza de I+D+i del i									
					Aprobación de la SMF de proyectos de I+D+I, y solicitud de EATC y CIGC									
					Seguimiento a las convocatorias en ejecución en la SMF y sus resultados									
					0									
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 SMF con actividades sobre los valores	10%	40%	38%	60%	47%	85%	9%	Se realizaron 2 reuniones propias de la SMF donde se han enfatizado temas asociados a diferentes valores de la entidad	
					Fortalecimiento de los valores organizacionales en los coordinadores de lo									
					Sensibilización sobre el valor detectado en la SMF que es necesario fortal									
					0									
					0									
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	Transformación Institucional	Promover prácticas 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	Identificación de brechas de la cultura deseada de acuerdo a los valores d	10%	40%	38%	60%	52%	90%	9%	Se han realizado varias reuniones propias de la SMF donde se han enfatizado temas asociados los lineamientos estratégicos que hacen parte de la cultura organizacional	
					Generación de actividades claves para la creación de la cultura deseada									
					#REF!									
					0									
					0									
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	Transformación Institucional	Fortalecer las habilidades, competencias, destrezas del personal de la SMF	Número de actividades claves realizadas para fortalecer las habilidades del personal de la SMF	0/01/1900	Actividades de comunicación asertiva con los GIT	10%	40%	38%	60%	60%	98%	9,80%	*Atención de visita del METAS *Estancia en NIST sobre Vacío *Asistencia a IMEKO (2 laboratorios) *Asistencia a jóvenes metrologos **Capacitaciones de los colaboradores en temas institucionales para emporar sus competencias (Rueda del Saber en Acústica) *Visitas a laboratorios de ECOPETROL, PROMIGAS, PINZUAR, entre otros *Escuela SIM *Formación a grupos de Ecopetrol en 6 magnitudes, visita a pozos para conocer los procesos del campo	
					Adelantar capacitaciones, formaciones o participación en eventos para el i									
					Actividades sobre liderazgo para los coordinadores de la SMF									
					0									
					0									
Total						100%						97,30%		

Formato 4. Valoración de Competencias

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 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]			Autovaloración	Valoracion 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 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.	5	4	3.5	4.8	4.4	Comentario subalterno: Requiere más contacto con los laboratorios y compromiso con el conocimiento de las magnitudes que tiene a cargo Comentario superior: Se invita a continuar fortaleciendo los flujos de gestión de conocimiento, al interior del SMF
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	3.5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	4	5	3.5			
Total Puntaje Evaluador			2.8	0.9	0.7			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	4	4.7	4.4	Comentario subalterno: Requiere identificar claramente la función misional de la institución el contexto nacional e internacional y aplicar esta concepción en la toma de decisiones
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	4	4			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	4	4.5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	4	3.5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	4	4			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	4	3.5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	3	3.5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4	3			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	4	3.5			
Total Puntaje Evaluador			2.9	0.8	0.7			
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	4	4.7	4.6	Comentario subalterno: Dirige sus actividades en pro de atender las necesidades de los usuarios, no se establecen los mecanismos oportunos, necesarios y adecuados para escuchar a los usuarios
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	4	3.5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	4	3.5			
		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	4	3			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	3.5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	3.5			
		Total Puntaje Evaluador			3.0			
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	3	4	5	4.7	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	4			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	4.5			
		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			
Total Puntaje Evaluador			3.0	0.9	0.8			
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	4	3.5	4.9	4.5	Comentario subalterno: Falta compromiso en involucrarse y reconocer el alcance y profundidad de las actividades que ejecuta el equipo a su cargo
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	3.5			
		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	3.5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	3			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	4	5	3.5			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	4	5	3.5			
Total Puntaje Evaluador			2.8	1.0	0.7			
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	4	4.8	4.6	Comentario subalterno: Se esfuerza por comunicar nuevas directrices que estén relacionadas con nuevos proyectos, promueve al equipo en estas direcciones Comentario superior: Se invita a involucrar al inicio de los procesos estratégicos, el apoyo de los asesores de la Dirección
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	4	4			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	4	4			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	4	4			
Total Puntaje Evaluador			3.0	0.8	0.8			
	Capacidad para identificar situaciones que generen	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	4	3.5			Comentario subalterno: No se gestionan los espacios en los que se de la posibilidad de reconocer los posibles
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	4	3.5			

Resolución de conflictos	conflicto, prevenirlos o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	4	4	3,5	4,6	6,6	Continúa trabajando y que puedan llegar a existir al interior de su equipo de trabajo Comentario superior: Se invita a que se continúe fortaleciendo la toma de decisiones ágiles, a partir de las consultas y búsqueda de consensos.
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	4	3			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	4	4			
		Total Puntaje Evaluador	2,8	0,8	3,0			
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	4	3,5	4,7	4,3	
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	4	4			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	4	3,5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	4	4	3			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	4	3,5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	4	4	3,5			
Total Puntaje Evaluador			2,8	0,8	0,7			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Prevé situaciones y escenarios futuros.	4	4	3,5	4,7	4,3	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.	4	4	4			
		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	4	4			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	4	3,5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	3,5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	4	4	3,5			
Total Puntaje Evaluador			2,7	0,8	0,7			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	4	4	3,5	4,6	4,3	
		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	4			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	4	4	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	4	4			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4	5	4			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	4	4			
Total Puntaje Evaluador			2,7	0,8	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	4	3	4,5	4,1	
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4	4	3			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	4	2,5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	4	2,5			
		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	4	2,5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	4	4	3,5			
Total Puntaje Evaluador			2,7	0,8	0,6			
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	4	3,5	4,7	4,4	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	4	4			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	4	3,5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	4	3			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4	4	3,5			
Total Puntaje Evaluador			2,9	0,8	0,7			
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	4	3	4,6	4,3	
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	3,5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	4	4	4			
		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	3,5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	4	3			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	4	4			
Total Puntaje Evaluador			2,8	0,8	0,7			

Valoracion final	5	91%
------------------	---	-----

FECHA	31/12/2024		Jairo Gustavo Ayala Forero
VIGENCIA	2024	Firma del Superior Jerárquico	Firma del Gerente Público

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: JAIRO GUSTAVO AYALA FORERO
Área en la que se desempeña: SUBDIRECCIÓN DE METROLOGÍA FÍSICA
Fecha: 31/12/2024

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	97%	78%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	91%	18%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		96%

CUMPLIMIENTO FINAL	96%
--------------------	-----

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Jairo Gustavo
Ayala Forero

Firmado digitalmente por
Jairo Gustavo Ayala Forero
Fecha: 2025.03.31 17:56:17
-05'00'

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 2024