

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	Metrología para las apuestas productivas	Cumplimiento del plan de acción	Cumplimiento 100% del plan de acción	01/01/25 - 31/12/25	Formular, apoyar y hacer seguimiento a planes de trabajo para cada uno de los objetivos y actividades del plan de acción institucional	60%	40%	60%
					Desarrollar competencias de docencia y pedagogía en los expertos metrólogos encargados de los cursos de formación			
					Implementar las fases previstas para la vigencia de la hoja de ruta de ensayos de aptitud			
2	Metrología para los territorios	Proyecto de Innovación Pública	Participacion en espacios relacionados con convocatorias , CONPES entre otros.	01/01/25 - 31/12/25	Formulación e implementación de esquemas que promuevan la participación coordinada de la academia y la industria para la oferta de SSMRC, cumplimiento de los CONPES y la estrategia de la U a la Metrología	10%	40%	60%
					Generar convocatorias para alianzas de trabajo en las regiones			
					Participar en instancias de gobierno y técnico-científicas de metrología en la región latinoamérica			
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Transformación institucional	Fomentar los valores institucionales mediante el ejemplo y la realización de ejercicios prácticos	Número de actividades realizadas / número de actividades programadas	01/01/25 - 31/12/25	Realizar 3 jornadas de sensibilización sobre los valores del instituto	10%	40%	60%
					Promover entre los funcionarios del área el conocimiento, apropiación y compromiso con el plan institucional			
					Realizar una jornada para fomentar la cultura de transparencia en la información pública y uso adecuado de los datos protegidos.			
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Transformación institucional	Fortalecer el relacionamiento de la SSMRC con las demás áreas misionales del Instituto	Número de actividades realizadas / número de actividades programadas	01/01/25 - 31/12/25	Promover reuniones de coordinación de actividades con las subdirecciones de física y química-biología, para la ejecución del plan de acción institucional	10%	40%	60%
					Fomentar la apropiación y el uso de las estrategias de RCM y de la U a la Metrología por parte de todos los funcionarios del área			
					Organizar eventos para promover la cultura metrológica, destacando la importancia de la metrología en la calidad de vida.			
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Servicios metrológicos basados en el conocimiento	Garantizar el desarrollo continuo del personal para mejorar la productividad de los funcionarios	Número de actividades realizadas / número de actividades programadas	01/01/25 - 31/12/25	Organizar dos jornadas de autoaprendizaje con preparación y exposición de temas relevantes a las funciones de los funcionarios	10%	40%	60%
					Generar encuentros de todo el personal de la SSMRC para garantizar transferencia de conocimiento entre grupos de trabajo, asegurando que todos conozcan las actividades y funciones realizadas en el área.			
					Promover la apropiación del SI en el personal de la SSMRC			
Total						100%		
FECHA28/02/2025 VIGENCIA2025					Firma del Superior Jerárquico  Firmado digitalmente por María del Rosario González Márquez			
					Alexandra Hernández Moreno  Alexandra Hernández Moreno Instituto Nacional de Metrología			
					Firma del Gerente Público			

COLOMBIA
POTENCIA DE LA
VIDA

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderad o	Avance		Evidencias	Retroalimentación	Descripción evidencias
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre			
Pilar 1. Productividad Social											
1	Metrología para las apuestas productivas	Cumplimiento del plan de acción	Cumplimiento 100% del plan de acción	01/01/25 - 31/12/25	Formular, apoyar y hacer seguimiento a planes de trabajo para cada uno de los objetivos y actividades del plan de acción institucional	60%	40%	38%	1 Productividad social		Se formuló y ha venido ejecutando el plan de acción, con cumplimiento esperado del 100%. Se elaboró plan de trabajo para el fortalecimiento de las competencias docentes de los investigadores a cargo del diseño y desarrollo de los cursos taller de conceptualización sobre objetivos pedagógicos y mesas de trabajo para la revisión de cada curso. La hoja de ruta se finalizó y puso el documento en consideración de los grupos de valor, paralelamente se han desarrollado acciones previstas en ella, como reorganización de la oferta de EA, activación del WG13 y generación de un proyecto colaborativo SIM
					Desarrollar competencias de docencia y pedagogía en los expertos metrologos encargados de los cursos de formación						
					Implementar las fases previstas para la vigencia de la hoja de ruta de ensayos de aptitud						
2	Metrología para los territorios	Proyecto de Innovación Pública	Participacion en espacios relacionados con convocatorias , CONPES entre otros.	01/01/25 - 31/12/25	Formulación e implementación de esquemas que promuevan la participación coordinada de la academia y la industria para la oferta de SSMRC, cumplimiento de los CONPES y la estrategia de la U a la Metrología	10%	40%	40%	1 Productividad social		La participación coordinada academia e industria se concreta en alianzas para EBM con U Católica y U del Valle / Cenicaña, así como ONUDI / UNAD La estrategia de la U a la Metrología se ha desarrollado a través del convenio con la U Nacional, del cual se espera recibir estudiantes de maestría. Se ha socializado la estrategia, especialmente entre nuevos integrantes del INM y se espera abrir una convocatoria amplia para 2026 durante 2025-2 Se generó la convocatoria para alianzas en regiones y el cumplimiento del conpes 4085 dirigida a sector de carne bovina y proveedores de esteros Se generó propuesta de trabajo para el SIM, he participado en charlas y eventos del SIM y BPM sobre transformación digital, lanzamiento de nuevas guías y encuentros del SQTF, así como en la organización y acompañamiento logístico para las evaluaciones pares para pH, masa y longitud.
					Generar convocatorias para alianzas de trabajo en las regiones						
					Participar en instancias de gobierno y técnico-científicas de metrología en la región latinoamérica						
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	Transformación institucional	Fomentar los valores institucionales mediante el ejemplo y la realización de ejercicios prácticos	Número de actividades realizadas / número de actividades programadas	01/01/25 - 31/12/25	Realizar 3 jornadas de sensibilización sobre los valores del instituto	10%	40%	37%	2 Construcción integridad		Se han realizado jornadas de sensibilización sobre los valores del INM en reuniones el 30 de enero y 4 de abril. Todos los profesionales del área conocen el plan institucional y son responsables por la ejecución y reporte del plan de acción Se ha coordinado con Talento Humano la realización de una jornada para fomentar varios temas relevantes, entre ellos el de transparencia en la información pública y uso de datos protegidos para el segundo semestre
					Promover entre los funcionarios del área el conocimiento, apropiación y compromiso con el plan institucional						
					Realizar una jornada para fomentar la cultura de transparencia en la información pública y uso adecuado de los datos protegidos.						
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	Transformación institucional	Fortalecer el relacionamiento de la SSMRC con las demás áreas misionales del Instituto	Número de actividades realizadas / número de actividades programadas	01/01/25 - 31/12/25	Promover reuniones de coordinación de actividades con las subdirecciones de física y química-biología, para la ejecución del plan de acción institucional	10%	40%	40%	3 Gestión cultural		Se realizó un encuentro con todo el equipo de cda una de las subdirecciones SMF y SSMRC el 27 de marzo 2025 para mejorar la oferta de valor mutua en el marco de la ejecución del plan de acción, se hicieron acuerdos y se viene trabajando en coordinación y apoyo Se ha promovido y logrado la realización de MTTC conjuntas Se han realizado mesas de trabajo permanente para garantizar la coordinación en los temas transversales del PAI Se desarrolló el curso de metrología para niños versión 1 y piezas mensuales sobre unidades del SI que se han compartido vía e-mail con academia y usuarios de servicios
					Fomentar la apropiación y el uso de las estrategias de RCM y de la U a la Metrología por parte de todos los funcionarios del área						
					Organizar eventos para promover la cultura metrológica, destacando la importancia de la metrología en la calidad de vida.						
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	Servicios metrológicos basados en el conocimiento	Garantizar el desarrollo continuo del personal para mejorar la productividad de los funcionarios	Número de actividades realizadas / número de actividades programadas	01/01/25 - 31/12/25	Organizar dos jornadas de autoaprendizaje con preparación y exposición de temas relevantes a las funciones de los funcionarios	10%	40%	38%	4 Dilo personas y equipos		Se han realizado jornadas de autoaprendizaje mensualmente Se han realizado encuentros de toda la SSMRC para compartir información relevante de los proyectos y grupos de trabajo Todo el personal de la SSMRC reconoce el SI y ha participado en la elaboración o difusión de material para su socialización
					Generar encuentros de todo el personal de la SSMRC para garantizar transferencia de conocimiento entre grupos de trabajo, asegurando que todos conozcan las actividades y funciones realizadas en el área.						
					Promover la apropiación del SI en el personal de la SSMRC						
Total											
FECHA					5/08/2025		Firmado digitalmente por María del Rosario González Márquez				
VIGENCIA					2025						
					Firma del Superior Jerárquico		Firma del Gerente Público				

Alexandra
Hernández Moreno

Alexandra Hernández Moreno

Instituto Nacional de Metrología

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	Metrología para las apuestas productivas	Cumplimiento del plan de acción	Cumplimiento 100% del plan de acción	01/01/25 - 31/12/25	Formular, apoyar y hacer seguimiento a planes de trabajo para cada uno de los objetivos y actividades del plan de acción institucional	60%	40%	38%	60%	59%	97%	58%		
					Desarrollar competencias de docencia y pedagogía en los expertos metrólogos encargados de los cursos de formación									
					Implementar las fases previstas para la vigencia de la hoja de ruta de ensayos de aptitud									
2	Metrología para los territorios	Proyecto de Innovación Pública	Participacion en espacios relacionados con convocatorias , CONPES entre otros.	01/01/25 - 31/12/25	Formulación e implementación de esquemas que promuevan la participación coordinada de la academia y la industria para la oferta de SSMRC, cumplimiento de los CONPES y la estrategia de la U a la Metrología	10%	40%	40%	60%	58%	98%	10%		
					Generar convocatorias para alianzas de trabajo en las regiones									
					Participar en instancias de gobierno y técnico-científicas de metrología en la región latinoamérica									
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	Transformación institucional	Fomentar los valores institucionales mediante el ejemplo y la realización de ejercicios prácticos	Número de actividades realizadas / número de actividades programadas	01/01/25 - 31/12/25	Realizar 3 jornadas de sensibilización sobre los valores del instituto	10%	40%	37%	60%	55%	92%	9%		
					Promover entre los funcionarios del área el conocimiento, apropiación y compromiso con el plan institucional									
					Realizar una jornada para fomentar la cultura de transparencia en la información pública y uso adecuado de los datos protegidos.									
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	Transformación institucional	Fortalecer el relacionamiento de la SSMRC con las demás áreas misionales del Instituto	Número de actividades realizadas / número de actividades programadas	01/01/25 - 31/12/25	Promover reuniones de coordinación de actividades con las subdirecciones de física y química-biología, para la ejecución del plan de acción institucional	10%	40%	40%	60%	58%	98%	10%		
					Fomentar la apropiación y el uso de las estrategias de RCM y de la U a la Metrología por parte de todos los funcionarios del área									
					Organizar eventos para promover la cultura metrológica, destacando la importancia de la metrología en la calidad de vida.									
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	Servicios metrológicos basados en el conocimiento	Garantizar el desarrollo continuo del personal para mejorar la productividad de los funcionarios	Número de actividades realizadas / número de actividades programadas	01/01/25 - 31/12/25	Organizar dos jornadas de autoaprendizaje con preparación y exposición de temas relevantes a las funciones de los funcionarios	10%	40%	38%	60%	55%	93%	9%		
					Generar encuentros de todo el personal de la SSMRC para garantizar transferencia de conocimiento entre grupos de trabajo, asegurando que todos conozcan las actividades y funciones realizadas en el área.									
					Promover la apropiación del SI en el personal de la SSMRC									
Total						100%					96%			

FECHA

VIGENCIA

2025



Firmado digitalmente por
María del Rosario González
Márquez

Firma del Superior Jerárquico

Alexandra Hernández
Moreno

 Alexandra Hernández Moreno
Instituto Nacional de Metrología

Firma del Gerente Público

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]			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	5	5	4,7		
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	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	4	5			
Total Puntaje Evaluador		2.8	0.9	1.0				
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	4	5	5	4,5		
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	4	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4	4	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	4	5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	4	4	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	4	4	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	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	5			
Total Puntaje Evaluador		2.6	0.9	1.0				
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	5	5	4,4		
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	4	4	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	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.	4	4	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	4	4	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	4	4	5			
Total Puntaje Evaluador		2.5	0.9	1.0				
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	5	5	4,7		
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4	4	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	4	4	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		2.8	0.9	1.0				
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.	4	4	5	4,2		
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	4	4	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.	4	4	5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	3	3	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	4	5	5			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		2.4	0.8	1.0				
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	5	5	5,0		
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	5			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos. formas de trabajo y procedimientos.	5	4	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador		3.0	1.0	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	4	4,0		
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	4	4			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	4	4	4			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	4	4	4			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	4	4	4			
Total Puntaje Evaluador		2.4	0.8	0.8				
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	5	4,6		
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	5			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	4	4	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	4	4	5			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	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	5			
Total Puntaje Evaluador		2.7	0.9	1.0				
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	5	4,6		
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.	5	5	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	5			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	4	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	4	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	4	4	5			

Total Puntaje Evaluador			2.7	0.9	1.0			
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	5	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.	4	4	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	4	4	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	4	5	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4	4	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	4	5	5			
		Total Puntaje Evaluador			2.4			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	4	4	5	4,4		
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4	4	4			
		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	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4			
		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			2.6			
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	4	4,3		
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	4	4	4			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	4	4	4			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	4			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4	4	4			
Total Puntaje Evaluador			2.6	0.8	0.8			
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.	5	4	5	4,6		
		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.	4	3	5			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	4	3	5			
		Total Puntaje Evaluador			2.8			

Valoracion final	4	90%
-------------------------	----------	------------

FECHA	 Firmado digitalmente por María del Rosario González Márquez	Alexandra Hernández Moreno  Alexandra Hernández Moreno Instituto Nacional de Metrología
VIGENCIA	Firma del Superior Jerárquico	Firma del Gerente Público

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: Alexandra Hernández Moreno
Área en la que se desempeña: Subdirección de Servicios Metrológicos y Relación con el Ciudadano
Fecha:

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	96%	77%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	90%	18%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		95%

CUMPLIMIENTO FINAL	95%
--------------------	-----

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Evaluar el impacto de los esfuerzos para fomentar la cultura de transparencia en la información pública y uso adecuado de los datos protegidos.

Realizar actividades que permitan potencializar y visibilizar la USM

Evaluar la apropiación del concepto de "servicios basados en el conocimiento" en el INM - Entendimiento de la gobernanza en IDI-

Competencias - Ejes

Revisar las oportunidades de interacción práctica con las otras áreas

 Firmado digitalmente
por María del Rosario
González Márquez

Firma del Superior Jerárquico

Alexandra
Hernández Moreno 
Instituto Nacional de
Metrología
Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 2025