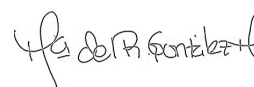


No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Trazabilidad y posicionamiento internacional Mediciones para las apuestas productivas Servicios Metroológicos basados en el conocimiento	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la SMQB	Productos Entregados / Productos Planeados	01-01-2025 a 31/12/2025	Seguimiento al cumplimiento del Plan de Acción definido	60%	25%	75%
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 1. Trazabilidad y posicionamiento internacional			
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 2. Mediciones para las apuestas productivas			
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 3. Servicios Metroológicos basados en el conocimiento			
2	Servicios Metroológicos basados en el conocimiento	Proyecto de Innovación Pública	Número de Proyectos en Metrología Química y Biología Formulados y en Ejecución	01-01-2025 a 31/12/2025	Creación de espacios para reconocimiento de actores clave en la generación de proyectos	10%	50%	50%
					Gestión de MTTC para la implementación en la gobernanza de I+D+i del INM			
					Aprobación de la SMQB de proyectos de I+D+i, y solicitud de EATC y CIGD para proyectos externos.			
					Seguimiento a los proyectos en ejecución en la SMQB y sus resultados			
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	01-01-2025 a 31/12/2025	Reuniones generales de la SMQB	10%	40%	60%
					Reuniones particulares con los GIT de la SMQB			
					Actividades de fortalecimiento de los valores institucionales en la SMQB			
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	01-01-2025 a 31/12/2025	Reuniones particulares con los coordinadores para la promoción de la cultura deseada	10%	40%	60%
					Reuniones con líderes de proyectos de I+D+i para el fomento de una cultura de innovación			
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Transformación Institucional	Fortalecer las habilidades, competencias, destrezas del personal de la SMQB	Número de actividades claves realizadas para fortalecer las habilidades en la SMQB	01-01-2025 a 31/12/2025	Reactivación del seminario de investigación que tiene el proposito de fortalecer competencias y habilidades para la gestión del conocimiento en la SMQB	10%	40%	60%
					Reuniones particulares con los GIT de la SMQB			
Total						100%		



Firmado digitalmente
por María del Rosario
González Márquez

Firma del Superior Jerárquico



Firmado digitalmente
por Edna Julieth
Villarraga Farfan

Firma del Gerente Público

FECHA

2025-02-28

VIGENCIA

2025

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	
Pilar 1. Productividad Social												
1	Trazabilidad y posicionamiento internacional. Mediciones para las apuestas productivas. Servicios Metroológicos basados en el conocimiento	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la SMQB	Productos Entregados / Productos Planeados	01-01-2025 a 31/12/2025	Seguimeinto al cumplimiento del Plan de Acción definido	60%	25%	24%	24% de las actividades en el Plan de Acción de la Subdirección de Metrología Química y Biología fueron entregadas de 25% esperadas. En total fueron 21 entregables.	Z:\2025\Primer Semestre\1. Plan de Acción		
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico							
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico							
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico							
					0							
2	Servicios Metroológicos basados en el conocimiento	Proyecto de Innovación Pública	Número de Proyectos en Metrología Química y Biología Formulados y en Ejecución	01-01-2025 a 31/12/2025	Creación de espacios para reconocimiento de actores clave en la gestión	10%	50%	50%	La SMQB es activa en presentación de proyectos y actividades de I+D+i, en el primer semestre del año se trabajaron: - Presentación posters al concurso del BIPM - Participación en las plazas de Tubitak - 6 proyectos de I+D+i - Interes de participación en comparaciones clave para desarrollo de nuevas capacidades -Seguimiento a proyectos de la SMQB	Z:\2025\Primer Semestre\2. Proyecto de Innovación Pública		
					Gestión de MTTC para la implementación en la gobernanza de I+D+i							
					Aprobación de la SMQB de proyectos de I+D+i, y solicitud de EAs							
					Seguimeinto a los proyectos en ejecución en la SMQB 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	01-01-2025 a 31/12/2025	Reuniones generales de la SMQB	10%	40%	35%	Se han realizado Reuniones Generales de la SMQB, dentro de las más relevantes en enero se genero la reunión de Feedack con todos los colaboradores de la SMQB y se abrió un buzón de iniciativas. Los resultados de esta actividad fueron discutidos con los coordinadores de la SMQB, y se implementaron las sugerencias de las personas a través del shareponit de la SMQB. Asi mismo la promoción de valores del INM se ha realizado a traves de la concertación de compromisos, específicamente de los compromisos comportamentales con cada uno de los colaboradores.	Z:\2025\Primer Semestre\3. Promover el Cumplimiento de Valores		
					Reuniones con líderes de proyectos de I+D+i para el fomento de la integridad							
					Actividades de fortalecimiento de los valores institucionales en la SMQB							
					0							
					0							
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	01-01-2025 a 31/12/2025	Reuniones particulares con los coordinadores para la promoción de la cultura	10%	40%	35%	Se dan frecuentemente reuniones con los Coordinadores no solo con el fin de revisar los temas tecnicos de cada GIT, sino tambien profundizar en la cultura de trabajo del GIT y que esta esté alineada con los valores del INM. Adicionalmene se han realizado reuniones con lideres de los proyectos para resaltar la importancia de contribuir con la cultura de gobernanza de I+D+i, así como la cultura de innovación como parte de la formulación de los mismos.	Z:\2025\Primer Semestre\4. Promover Prácticas Culturales		
					Reuniones con líderes de proyectos de I+D+i para el fomento de la cultura							
					0							
					0							
					0							
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos												
5	Transformación Institucional	Fortalecer las habilidades, competencias, destrezas del personal de la SMQB	Número de actividades claves realizadas para fortalecer las habilidades en la SMQB	01-01-2025 a 31/12/2025	Reactivación del seminario de investigación que tiene el proposito de fortalecer la cultura	10%	40%	40%	Las sesiones del seminario del Grupo de Investigación en Metrología Química y Biología se reactivaron en el 2025, hay una programación semestral para las sesiones donde los investigadores participan con diferentes temas de interes. Así mismo a lo largo del semestre se han sostenido reuniones con los coordinadores de los GIT entorno a sus habilidades de comunicación y liderazgo, para fotalecerlas y retroalimentar oportunidades de mejora.	Z:\2025\Primer Semestre\5. Fortalecer las halidades		
					Reuniones particulares con los GIT de la SMQB							
					0							
					0							
					0							
Total						100%						

FECHA

4/08/2025

VIGENCIA

2025

Firmado digitalmente
por María del Rosario
González Márquez

Firma del Superior Jerárquico

Edna Julieth
Villarraga Farfan

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 y posicionamiento internacional Mediciones para las apuestas productivas Servicios Metroológicos basados en el conocimiento	Cumplimiento 100% del Plan de Acción de la SMQB	Productos Entregados / Productos Planeados	01-01-2025 a 31/12/2025	Seguimeinto al cumplimiento del Plan de Acción definido	60%	25%	24%	75%	71%	95%	57%	El plan de acción cerro a vigencia 2025 con un cumplimiento del 95% de las actividades planeadas, logrando los objetivos del area.	https://metrologiainn-my.sharepoint.com/personal/director_inm_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fdirector%5Finn%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FEVALUACIONES%20GERENTES%20P%C3%9ABLICOS%2FACUERDOS%20DE%20GESTI%C3%93N%20SMQB%2FSMQB%2FEvidencias%202025%20II%2FPilar%20I%20Productividad%20Social%2FCumplimiento%20Plan%20de%20Acci%C3%B3n%20SMQB&viewid=3ff52e07%2D28a5%2D45be%2D8fe5%2D021694523d5e&sharingv2=true&fromShare=true&at=9&CT=1770140949135&OR=OWA%2DNT%2DMail&CID=20d8cbeb%2D8df7%2D4cc9%2D8050%2Da7d4b7eefc5c&FolderCTID=0x0120000A
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 1. Trazabilidad y posicionamiento internacional									
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 2. Mediciones para las apuestas productivas									
					Gestión de las actividades contempladas en el Objetivo Estratégico 3. Servicios Metroológicos basados en el conocimiento									
					0									
2	Servicios Metroológicos basados en el conocimiento	Proyecto de Innovación Pública	Número de Proyectos en Metrología Química y Biología Formulados y en Ejecución	01-01-2025 a 31/12/2025	Creación de espacios para reconocimiento de actores clave en la generación de proyectos	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	Presentación de 4 Proyectos de Insfraestructura de Calidad para Economía Circular, de los cuales se seleccionaron 3 para financiamiento por parte de PTB de Alemania. Presentación de 3 proyectos a ser financiados por Euramet, fueron seleccionados 2. Presentación y aprobación para trabajar el proyecto interno "Desarrollo de herramientas metroológicas para el aseguramiento de la calidad en el análisis de suelos en Colombia" Presentación del proyecto "Fortalecimiento de las capacidades de secuenciación y análisis bioinformático del INM mediante tecnologías Nanopore (MiniON) para genomas bacterianos, virales y fúngicos de baja complejidad.	https://metrologiainn-my.sharepoint.com/personal/director_inm_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fdirector%5Finn%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FEVALUACIONES%20GERENTES%20P%C3%9ABLICOS%2FACUERDOS%20DE%20GESTI%C3%93N%20SMQB%2FSMQB%2FEvidencias%202025%20II%2FPilar%20I%20Productividad%20Social%2FFproyecto%20de%20Innovaci%C3%B3n%20P%C3%9ABlica&viewid=3ff52e07%2D28a5%2D45be%2D8fe5%2D021694523d5e&sharingv2=true&fromShare=true&at=9&CT=1770140949135&OR=OWA%2DNT%2DMail&CID=20d8cbeb%2D8df7%2D4cc9%2D8050%2Da7d4b7eefc5c&FolderCTID=0x0120000A
					Gestión de MTTC para la implementación en la gobernanza de I+D+i del INM									
					Aprobación de la SMQB de proyectos de I+D+i, y solicitud de EATC y CIGD para proyectos externos.									
					Seguimeinto a los proyectos en ejecución en la SMQB y sus resultados									
					0									
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	01-01-2025 a 31/12/2025	Reuniones generales de la SMQB	10%	40%	35%	60%	60%	95%	10%	En el segundo semestre se llevaron a cabo dos reuniones generales de la SMQB, asi como con los Grupos internos de trabajo con el animo de incentivar valores como el compromiso, la diligencia, la adaptación al cambio. Una reunión en el mes de octubre, con la actividad propuesta el disfraz equivocado, para denotar acciones que contrarias a los avlores. Reuniones de Jugar para aprender a comunicar, ara trabajar la comunicación efectiva. Actividad decembrina sobre el origen del arbol de navidad para denotar el trabajo en equipo, el respeto y la diversidad.	https://metrologiainn-my.sharepoint.com/personal/director_inm_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fdirector%5Finn%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FEVALUACIONES%20GERENTES%20P%C3%9ABLICOS%2FACUERDOS%20DE%20GESTI%C3%93N%20SMQB%2FSMQB%2FEvidencias%202025%20II%2FPilar%20I%20Integridad&viewid=3ff52e07%2D28a5%2D45be%2D8fe5%2D021694523d5e&sharingv2=true&fromShare=true&at=9&CT=1770140949135&OR=OWA%2DNT%2DMail&CID=20d8cbeb%2D8df7%2D4cc9%2D8050%2Da7d4b7eefc5c&FolderCTID=0x0120000A
					Reuniones particulares con los GIT de la SMQB									
					Actividades de fortalecimiento de los valores institucionales en la SMQB									
					0									
					0									
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	01-01-2025 a 31/12/2025	Reuniones particulares con los coordinadores para la promoción de la cultura deseada	10%	40%	35%	60%	60%	95%	10%	Reunines con los coordinadores y grupos inetrnos de trabajo con el animo de organizrnos de mejor manera en todos los cmabios sucedidos en segundo semestre por los procesos de encargo, haciendo refrencia a una transformación institucional a través de la adaptación al cambio.	https://metrologiainn-my.sharepoint.com/personal/director_inm_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?id=%2Fpersonal%2Fdirector%5Finn%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FEVALUACIONES%20GERENTES%20P%C3%9ABLICOS%2FACUERDOS%20DE%20GESTI%C3%93N%20SMQB%2FSMQB%2FEvidencias%202025%20II%2FPilar%20I%20Cultura&viewid=3ff52e07%2D28a5%2D45be%2D8fe5%2D021694523d5e&sharingv2=true&fromShare=true&at=9&CT=1770140949135&OR=OWA%2DNT%2DMail&CID=20d8cbeb%2D8df7%2D4cc9%2D8050%2Da7d4b7eefc5c&FolderCTID=0x0120000A
					Reuniones con líderes de proyectos de I+D+i para el fomento de una cultura de innovación									
					0									
					0									
					0									

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	Transformación Institucional	Fortalecer las habilidades, competencias, destrezas del personal de la SMQB	Número de actividades claves realizadas para fortalecer las habilidades en la SMQB	01-01-2025 a 31/12/2025	Reactivación del seminario de investigación que tiene el proposito de fortalecer competencias y habilidades para la gestión del conocimeinto en la SMQB	10%	40%	40%	60%	60%	100%	10%	Se generó la reactivación de los seminarios del GIMQB, en el segundo semetsre se realizaron 8 reunioes que abordaron 14 temas de interes del grupo de investigación.	https://metrologiainn-my.sharepoint.com/personal/director_inm_gov_co/_layouts/15/onedrive.aspx?d=%2Fpersonal%2Fdirector%5Finn%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FEVALUACIONES%20GERENTES%20P%C3%9ABLICOS%2FACUERDOS%20DE%20GESTI%C3%93N%20SMQB%2FSMQB%2FEvidencias%202025%20I%2FPilar%204%20Desarrollo%20de%20Personas%20y%20Equipos&viewid=3ff52e07%2D28a5
					Reuniones particulares con los GIT de la SMQB									
					0									
					0									
					0									
Total						100%						96%		

FECHA														
VIGENCIA	2025				Firma del Superior Jerárquico					Firmado digitalmente por Edna Julieth Villarraga Farfán				
										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.	4	5	4	4,2	Debe intentar conocer el quehacer de sus colaboradores que no son coordinadores, para así poder adquirir competencias técnicas requeridas y de este modo poder compartir de forma acertada lo que hace la subdirección.	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	4	5	4			
		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	4			
Total Puntaje Evaluador			2,4	1,0	0,8			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	4,5	4,2	Tiene claridad de la obtención de resultados en pro del cumplimiento de los objetivos de la entidad sin importar los métodos y la forma de trato al personal, aplica para el personal que no son los coordinadores.	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	4	5	3			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4	5	3,5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	4	5	4			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	5	3			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	4	5	4,5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	4	5	3,5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	5	3			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	4	5	4,5			
Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4	5	4					
Total Puntaje Evaluador			2,5	1,0	0,8			
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	4,5	4,5	Intenta que la subdirección este orientada en satisfacer las necesidades de los usuarios lo cual está bien, pero para poder cumplir con este debe conocer la entidad de manera coherente.	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	4			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	4	5	4			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4,5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	4	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	4	5	4,5			
Total Puntaje Evaluador			2,6	1,0	0,9			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	4,6	Tiene claridad de la obtención de resultados en pro del cumplimiento de los objetivos de la entidad sin importar los métodos y la forma de trato al personal, aplica para el personal que no son los coordinadores.	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	4,5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	4	5	3,5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	4	4	4			
Total Puntaje Evaluador			2,8	1,0	0,9			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	4	5	3,5	4,1	Debe evaluar que el equipo que maneja (no como líder) este compuesto no solo por los coordinadores, el trabajo en equipo se hace con todos los colaboradores, con respeto, escuchando y comunicando de forma asertiva. Personal que es tratado de forma respetosa, amable y valorado trabaja mejor y lleva a la consecución de resultados de forma exitosa	
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	4	5	2			
		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	3			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	4	5	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	2			
		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			2,5	1,0	0,6			
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.	4	5	5	4,2	Le gusta hacer cambios en muy pequeños tiempos, lo cual no está mal, sin embargo la forma en que socializan a su grupo de trabajo muchas veces no se realizan de forma adecuada.	
		Responde al cambio con flexibilidad.	4	5	5			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos. formas de trabajo y procedimientos.	4	5	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	4	5	1			
Total Puntaje Evaluador			2,4	1,0	0,8			
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	2,5	3,9	La SMQB está seriamente fragmentada y sin rumbo, tanto técnicamente como en sus relaciones personales. Por esta falta de rumbo en todo sentido se han propiciado espacios de falta de respeto (gritos y malos tratos) que ya son normalizados y se repiten de forma constante, cada vez que hay un desacuerdo entre el personal. Lo que se espera	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	5	2,5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	4	5	2,5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	4	5	2,5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	4	5	2,5			
Total Puntaje Evaluador			2,4	1,0	0,5			

Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	4	5	3,5	4,3	Muchas veces la comunicación no es asertiva y se dan incumplimientos debido a no tener claridad de las instrucciones, sin embargo, siempre se recalca al personal que lo objetivos de la entidad se deben cumplir a toda costa y al precio que sea.
		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.	4	5	4		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	4	5	4,5		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	4	5	4		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	4,5		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	4	5	3		
Total Puntaje Evaluador			2,5	1,0	0,8		
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Prevé situaciones y escenarios futuros.	4	5	3,5	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	5	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.	4	5	4,5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	4,5		
		Optimiza el uso de los recursos.	4	5	3,5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	4	5	4		
Total Puntaje Evaluador			2,5	1,0	0,8		
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	4	5	2,5	3,9	La comunicación no es clara y al momento de toma de decisiones, cuando se tiene diferencias entre grupos de trabajo simplemente se limita a decir que arreglen ustedes (porque ya estoy de salida) lo cual lleva a que efectivamente hace que no se llegue a acuerdos y mucho menos toma de decisiones en la subdirección. Generando mayor malestar y que la subdirección no tenga un rumbo establecido, este rol es estratégico y requiere la toma de decisiones por la persona
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	4	5	2,5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	4	5	2,5		
		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	2,5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	4	5	2,5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	4	5	2,5		
Total Puntaje Evaluador			2,4	1,0	0,5		
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	3	3,9	El clima laboral en la subdirección está deteriorado lo cual se evidencia en el estado de ánimo de su personal, no hay direccionamiento estratégico y todo se maneja solo por algunos de sus coordinadores quienes no están de acuerdo con diferentes cambios que se quieren realizar por personal nuevo que ingresó con el concurso, el cual viene con otra mentalidad.
		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	5	3,5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	4	5	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.	4	5	2		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	4	5	2,5		
Total Puntaje Evaluador			2,4	0,9	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.	4	5	4	4,1	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	4	5	3,5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	4	5	4		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	4	5	3,5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4	5	2,5		
Total Puntaje Evaluador			2,4	1,0	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	5	2,5	4,1	La falta de liderazgo propicia que personas de la subdirección no tengan metas claras, generando que otros tengan sobrecarga laboral generando desmotivación en su equipo de trabajo. No se generan espacios para que el personal este motivado, lo cual se observa en el comportamiento del personal de la subdirección.
		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	2,5		
		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	2,5		
		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.	4	4	2,5		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	4	2,5		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	4	5	3		
		Total Puntaje Evaluador			2,6		

			Valoracion final		4	83%
FECHA			Firmado digitalmente por Edna Julieth Villarraga Farfán			
VIGENCIA	2025	Firma del Superior Jerárquico				

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: _____
Área en la que se desempeña: _____
Fecha: _____

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	96%	77%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	83%	17%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		93%

CUMPLIMIENTO FINAL	93%
--------------------	-----

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Firma del Superior Jerárquico

 Firmado digitalmente
por Edna Julieth
Villarraga Farfán

Firma del Gerente Público

VIGENCIA: _____ 2025