COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA | Función Pública

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO

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	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas.	Llevar a cabo el cumplimiento al plan de acción en un 30% del cuatrenio.	% de cumplimiento del plan de accion para el primer año del cuatrenio.	1/01/2024	Socializar las metas del cuatrenio a los colaboradores de la DGI. Realizar reunión semestral de seguimiento al cumplimiento de las metas del cuatrenio. Realizar un informe final del año del cumplimiento de las metas del cuatrenio.	60%	50%	50%
2	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas.	Crear grupo de trabajo de Innovación y Desarrollo en tecnologías geocientíficas al interior de la DGI e integrar el grupo de geomatica/SIG.	% de cumplimiento del proyecto de innovacion	1/01/2024	Exponer ante el Director General la necesidad de creación de un grupo de trabajo de innovación que apoye al SGC en la Proyectar las funciones del grupo de trabajo y gestionar la creación via resolución de los grupos propuestos. Redistribuir el personal de la DGI para garantizar contar con personal para ello. Socializar las metas a corto plazo de los grupos de trabajo. Hacer seguimiento al cumplimiento de las metas establecidas inicialmente.	10%	40%	60%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Bienestar y ambiente laboral de los colaboradores de los DGI.	Identificar el nivel de conocimiento del código de integridad al interior de la entidad.	% de cumplimiento de … la meta propuesta o producto	1/01/2024	Llevar a cabo reuniones con el equipo productor de una herramienta mediate un juego se identifique, socialice y se analice el conocimiento y los riesgos de integridad al interior de la DGI. Socializar el juego y su objetivo con el personal de la DGI. Llevar a cabo una jornada de implementación del juego donde se motive a su participación y su conocimiento.	10%	40%	60%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Estructura y cultura laboral para un nuevo enfoque.	Gestión de la cultura en la Dirección de Gestión de la información.	Documento elaborado y socializado	1/01/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Diseñar rutas criticas de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	30%	70%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Bienestar y ambiente laboral de los colaboradores de los DGI.	Estrategia de escucha y retroalimentación estrategica.	% de ejecucion de la estrategía propuesta	1/01/2024	Generar un espacio seguro de escucha de inconvenientes y acciones de mejora que puedan tener los funcionarios/contratistas sobre el ambiente laboral. Identificar una muestra significativa de personal para la escucha. Citar el personal de la muestra. Gestionar el cambio. Retroalimentar al equipo en acciones de mejora.	10%	30%	70%
Total						**100%**		

JULIO FIERRO MORALES
Director General

FECHA 31/03/2024

VIGENCIA 2024

ALBERTO GARCIA BOLIVAR
Director Técnico - Dirección de Gestión de la Información

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 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	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas.	Llevar a cabo el cumplimiento al plan de acción en un 30% del cuatrenio.	% de cumplimiento del plan de accion para el primer año del cuatrenio.	1/01/2024	Socializar las metas del cuatrenio a los colaboradores de la DGI. Realizar reunión semestral de seguimiento al cumplimiento de las metas del cuatrenio. Realizar un informe final del año del cumplimiento de las metas del cuatrenio. Exponer ante el directo General la necesidad de creación de un grupo de trabajo de innovación que apoye al SGC en la mejoría de los procesos. Proyectar las funciones del grupo de trabajo y gestionar la creación via resolución de los grupos propuestos.	60%	50%	50%	Se planea tener un medio interno de comunicación con los colaboradores de DGI que se denominará **Boletín La DGI te cuanta** se pretende hacer entregas bimensulales y extraordinarias Se hace una reunión bimensual o trimestral de toda la dirección.	https://drive.google.com/drive/folders/16WDRXbGjPd0KW3JTiecBThOPZ-E-1ka1?usp=drive_link	El director general sugirió continuar con las acciones y tareas de los grupos que no se pudieron conforamar, bajo la coodinación del grupo de Sistemas de información
2	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas.	Crear grupo de trabajo de Innovación y Desarrollo en tecnologías geocientíficas al interior de la DGI e integrar el grupo de geomatica/SIG.	% de cumplimiento del proyecto de innovacion	1/01/2024	Exponer ante el directo General la necesidad de creación de un grupo de trabajo de innovación que apoye al SGC en la mejoría de los procesos. Proyectar las funciones del grupo de trabajo y gestionar la creación via resolución de los grupos propuestos. Redistribuir el personal de la DGI para garantizar contar con personal para ello. Socializar las metas a corto plazo de los grupos de trabajo. Hacer seguimiento al cumplimiento de las metas establecidas inicialmente.	10%	40%	40%	La necesidad de creación de nuevos grupos se posterga en razón a que hay un concurso de CNSC. Las tareas de Geomática ye IoT, se abordan desde el grupo SIG. Se vienen haciando ajustes tanto con los colaboradores de planta como por contrato de reasignación de tareas	Para la redistribución de personas de planta se acordó con SG los siguientes cambios: Designación coordinación a Omar Santafé resolución 1285 de 7 noviembre de 2024	Junot a la secretaría general se esta evaluando los cargos que deben ser surtidos y en que prioridad
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	Bienestar y ambiente laboral de los colaboradores de los DGI.	Identificar el nivel de conocimiento del código de integridad al interior de la entidad.	% de cumplimiento de … la meta propuesta o producto	1/01/2024	Llevar a cabo reuniones con el equipo productor de una herramienta mediate un juego se identifique, socialice y se analice el conocimiento y los riesgos de integridad al interior de la DGI. Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Llevar a cabo una jornada de implementación del juego donde se motive a su participación y su conocimiento.	10%	40%	40%	Se construyeron cuatro prototipos. Rompecabezas Parejas, Preguntas Crucigramas		
SE											
4	Estructura y cultura laboral para un nuevo enfoque.	Gestión de la cultura en la Dirección de Gestión de la información.	Documento elaborado y socializado	1/01/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Diseñar rutas criticas de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	30%	30%	El boletín "La DGI te cuenta" apoya y promueve las diferentes estrategias que desde la DG, la SG, de las direcciones técnicas.		
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	Bienestar y ambiente laboral de los colaboradores de los DGI.	Estrategia de escucha y retroalimentación estrategica.	% de ejecucion de la estrategía propuesta	1/01/2024	Generar un espacio seguro de escucha de inconvenientes y acciones de mejora que puedan tener los funcionarios/contratistas sobre el ambiente laboral. Identificar una muestra significativa de personal para la escucha. Citar el personal de la muestra. Gestionar el cambio. Retroalimentar al equipo en acciones de mejora.	10%	30%	30%	La dirección técnica siempre esta a puertas abietas y delega actividades y recoge las ideas, opniones y sugerencias de los colaboradores no solo de DGI sino de todas las DT y los usuarios externos		
Total						**100%**					

FECHA	**23 de agosto de 2024**
VIGENCIA	**2024**

JULIO FIERRO MORALES
Director General

ALBERTO GARCIA BOLIVAR
Director Técnico - Dirección de Gestión de la Información

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas.	Llevar a cabo el cumplimiento al plan de acción en un 30% del cuatrenio.	% de cumplimiento del plan de accion para el primer año del cuatrenio.	1/01/2024	Socializar las metas del cuatrenio a los colaboradores Realizar reunión semestral de seguimiento al cumplir Realizar un informe final del año del cumplimiento de Exponer ante el directo General la necesidad de creac Proyectar las funciones del grupo de trabajo y gestion	60%	50%	50%	50%	50%	100%	60%	Se tiene un medio interno de comunicación con los colaboradores de DGI denominado **Boletin La DGI te cuanta** se hacen rntregas dependiendo de como avanzan las actividades, para el premer semestere se tiene las siguientes. Se hace una reunión	Edición 20 de noviembre: https://shorturl.at/RwCDu Edición 24 de diciembre: https://shorturl.at/vo59j Edición 09 de octubre: https://srvags.sgc.gov.co/PortalWeb/intr
2	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas.	Crear grupo de trabajo de Innovación y Desarrollo en tecnologías geocientificas al interior de la DGI e integrar el grupo de geomatica/SIG.	% de cumplimiento del proyecto de innovacion	1/01/2024	Exponer ante el directo General la necesidad de creac Proyectar las funciones del grupo de trabajo y gestion Redistribuir el personal de la DGI para garantizar cont Socializar las metas a corto plazo de los grupos de tr Hacer seguimiento al cumplimiento de las metas esta	10%	40%	40%	60%	60%	100%	10%	La necesidad de creación de nuevos grupos se postergo en razón a que hay un concurso de CNSC. Las tareas de Geomática ye IoT, se abordan desde el grupo SIG. Se vienen haciando ajustes tanto con los colaboradores de planta como por contrato de reasignacion	Para la redistribución de personas de planta se acordó con SG los siguientes cambios: Designación coordinación a Omar Santafé resolución 1285 de 7 noviembre de 2024 Yaned Ramírez de Plataforma tecnológica a SIG resolución 0024 del 08 enero de 2025 Cambio a grupo SIG por encargo a Omar Santafé resolución 0324 del 10 de abril de 2025
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	Bienestar y ambiente laboral de los colaboradores de los DGI.	Identificar el nivel de conocimiento del código de integridad al interior de la entidad.	% de cumplimiento de .. la meta propuesta o producto	1/01/2024	Llevar a cabo reuniones con el equipo productor de ui Socializar el juego y su objetivo con el personal de la Llevar a cabo una jornada de implementación del jue 0 0	10%	40%	40%	60%	60%	100%	10%	Los cuatro prototipos se pusieron como herramienta en la rendicción de cuentas en Pasto: Rompecabezas Parejas, Preguntas Crucigramas Se adaptó para este tema	
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	Estructura y cultura laboral para un nuevo enfoque.	Gestión de la cultura en la Dirección de Gestión de la información.	Documento elaborado y socializado	1/01/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, v Determinar las brechas entre las prácticas culturales Diseñar rutas criticas de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	30%	30%	70%	70%	100%	10%	El boletin "La DGI te cuenta" apoya y promueve las diferentes estrategias que desde la DG, la SG, de las direcciones técnicas.	Edición 20 de noviembre: https://shorturl.at/RwCDu Edición 24 de diciembre: https://shorturl.at/vo59j Edición 09 de octubre: https://srvags.sgc.gov.co/PortalWeb/intr
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	Bienestar y ambiente laboral de los colaboradores de los DGI.	Estrategia de escucha y retroalimentación estrategica.	% de ejecucion de la estrategia propuesta	1/01/2024	Generar un espacio seguro de escucha de inconvenie Identificar una muestra significativa de personal para Citar el personal de la muestra. Gestionar el cambio. Retroalimentar al equipo en acciones de mejora.	10%	30%	30%	70%	70%	100%	10%	La dirección técnica siempre esta a puertas abietas y delega actividades y recoge las ideas, opniones y sugerencias de los colaboradores no solo de DGI sino de todas las DT y los usuarios externos	
Total						**100%**						**100%**		

FECHA 30 de abrilde 2025

VIGENCIA 2024

JULIO FIERRO MORALES
Director General

ALBERTO GARCIA BOLIVAR
Director Técnico - Dirección de Gestión de la Información

Formato 4. Valoración de Competencias

Criterios de valoracion		
	Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
	Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
	Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
	No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
	Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			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	4	4,5	**4,9**	La dinámica de la administración pública es tan dinámica que siempre existira algo nuevo que no esté en el radar
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	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.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,9			
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	5	**4,8**	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	4			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	4			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	4			
		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			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	4	4			
Total Puntaje Evaluador			2,9	1,0	0,9			
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	5	4,5	**4,9**	Me falta entrenamiento en técnicas de comunicación con personbas con capacidades limitadas (Visión) solamente lo básico al igual que sordomudos.
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	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.	5	5	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	3			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	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	5	**5,0**	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	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			3,0	1,0	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.	5	5	5	5	**5,0**	
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	4			
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	5	5	5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	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			3,0	1,0	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.	4	5	4	5	**4,4**	
		Responde al cambio con flexibilidad.	4	4	4			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos. formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	4	5	4			
Total Puntaje Evaluador			2,6	1,0	0,9			
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.	5	5	5	4,5	**4,9**	on comportameintos humanos q
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	4			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	4			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,9			
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	5	**5,0**	
		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.	5	5	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	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.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para	Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	4	5	4,5	**4,9**	
		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			
		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			

	alcanzarlas.	Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	4			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	4			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,9			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5	**4,9**	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
		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.	5	5	4			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,9			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	5	**5,0**	
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
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	5	5	5	**5,0**	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
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	5	5	5	**5,0**	
		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	5	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			

	Valoracion final	**5** **98%**

FECHA

VIGENCIA

JULIO FIERRO MORALES
Director General

ALBERTO GARCIA BOLIVAR
Director Técnico - Dirección de Gestión de la Información

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

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

Función Pública

Evaluación Final

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

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	100%	80,00%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	98%	19,57%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99,57%

CUMPLIMIENTO FINAL	**99,57%**

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

JULIO FIERRO MORALES
Director General

ALBERTO GARCIA BOLIVAR
Director Técnico - Dirección de Gestión de la Información

VIGENCIA: 2024

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Función Pública

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO

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	(1) Fomentar la investigación del suelo, subsuelo y agua. Para generar información geocientifica. (2) Ampliar el campo de acción en caracterización de materiales geológicos. (3) Orientar el conocimiento geocientifico al apoyo de las comunidades y preservación del medio ambiente.	Llevar a cabo el cumplimiento al plan de acción en un 90%.	% de cumplimiento del plan de accion	1/1/2024	Socializar el plan de acción (ficha BPIN y Plan Estratégico decenal SGC) al equipo de la DL a través de una reunión bimodal. Realizar reuniones semestrales de seguimiento al cumplimiento de metas. Evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del periodo.	60%	40%	60%
2	(1) Fortalecer la capacidad análitica de los labarotarios de la dirección asegurando la calidad de los ensayos. (2) Fortalecer las lineas de investigación enmarcadas en las diferentes coordinaciones de la dirección de laboratorios.	Cumplimiento promedio del 65% total de los objetivos propuestos del proyecto innovación.	% de cumplimiento del proyecto de innovacion	1/1/2024	Orientar a los coordinadores en la implementación de sistema de calidad en los diferentes procesos. Generación de uditorías internas para mejora de procesos e identificación de plan mejora. Socializar la aplicabilidad ante los usuarios del Servicio Geológico.	10%	30%	70%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	(1) Promover una convivencia gratificante en el marco de la dignidad. Con valores como el compromiso, honestidad, respeto, confianza y responsabilidad para el cumplimiento de los deberes y los compromisos laborales. (2) Generar un ambiente laboral que permita a los colaboradores el desarrollo de sus capacidades.	70% de los productos entregados a tiempo y con la calidad esperada.	% de cumplimiento de … la meta propuesta o producto	1/1/2024	Socializar el código de integridad. Generar un buzón de sugerencias interno para la DL (semanal). Generar espacios de escucha. Analizar el nivel del riesgo de la integridad al interior de la DL.	10%	40%	60%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	(1) Aumentar la eficiencia y la eficacia en la DL. (2) Liderar la transformación de la mejora continua y la cultura organizacional hacia la excelencia del equipo de trabajo.	Gestión de la cultura en la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Informe ejecutivo elaborado y socializado	1/1/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Diseñar rutas criticas de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	30%	70%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	(1) Establecer medidas adecuadas relacionadas con el ambiente laboral. (2) Incentivar procesos de aprendizaje, formación y trasnferencia de conocimiento.	Estrategía de medición de confianza con la dirección de la DL.	% de ejecucion de la estrategía propuesta	1/1/2024	Medir el desempeño y la motivación del personal en su trabajo. Implementar estrategias que permitan resaltar las cualidades y potencialidades del personal. Medir el desempeño y la motivación del personal en su trabajo una vez implementado. Espacio de escucha y retroalimentación.	10%	40%	80%
Total						**100%**		

JULIO FIERRO MORALES
Director General

FECHA 31/3/2024

VIGENCIA 2024

ANGELICA MARIA CANDELA SOTO
Directora Técnica - Dirección de Laboratorios

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Función Pública

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	(1) Fomentar la investigación del suelo, subsuelo y agua. Para generar información geocientifica. (2) Ampliar el campo de acción en caracterización de materiales geológicos. (3) Orientar el conocimiento geocientifico al apoyo de las comunidades y preservación del medio ambiente.	Llevar a cabo el cumplimiento al plan de acción en un 90%.	% de cumplimiento del plan de accion	1/1/2024	Socializar el plan de acción (ficha BPIN y Plan Estratégico decenal SGC) al equipo de la DL a través de una reunión bimodal. Realizar reuniones semestrales de seguimiento al cumplimiento de metas. Evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del periodo. 0 0	60%	40%	40%	Se realizaron diferentes espacios de socialización a toda la dirección de laboraorios de forma bimodal de tal forma que participaran las regionales. En estos espacios se socializan los proyectos y avances que se tienen desde el proyecto BPIN, regalías y temas varios asociados. Se realizan cada semana o cada dos semanas reuniones con los coordinadores de los grupos de trabajo para revisar avances en la caracterización y plan de trabajo así como comisiones y comisiones para la socialización de los trabajos realizados en las comunidades. Se adjuntan presentaciones y actas de reunión.	Presentaciones: https://drive.google.com/drive/folders/1rH_yjNMdTRrvuS0wXu3lhzLQHAGYYbv_?usp=drive_link Actas https://drive.google.com/drive/folders/1gsOqCqnEAGalQoPGpj8a-_WdQ-JgXpHr?usp=sharing	
2	(1) Fortalecer la capacidad análitica de los labarotarios de la dirección asegurando la calidad de los ensayos. (2) Fortalecer las lineas de investigación enmarcadas en las diferentes coordinaciones de la dirección de laboratorios.	Cumplimiento promedio del 65% total de los objetivos propuestos del proyecto innovación.	% de cumplimiento del proyecto de innovacion	1/1/2024	Orientar a los coordinadores en la implementación de sistema de calidad en los diferentes procesos. Generación de uditorías internas para mejora de procesos e identificación de plan mejora. Socializar la aplicabilidad ante los usuarios del Servicio Geológico.	10%	30%	30%	En el trabajo realizado con los coordinadores de cada área se realiza el plan de trabajo referente a la implementación del sistema de calidad y se trata el plan de trabajo para la acción de mejora. Se realizó a la fecha la visita en la regional del Cali para diagnósiticar el proceso de sistema de gestión de calidad que se está trabajando en los ensayos que se implementan en los laboratorios. Se realiza la participación de interlaboratorios, en aras a verificar con una empresa externa la validez de ensayos.	Cronograma auditorías internas: https://drive.google.com/drive/folders/1wqu2UJt6lnhKPjnE3ZN3ty5ZSJxKOmK4 Informes: https://drive.google.com/drive/folders/1rdGGQXOiFQAdKDGB10_JMITGliaX_G0Q?usp=drive_link Actas https://drive.google.com/drive/folders/1gsOqCqnEAGalQoPGpj8a-_WdQ-JgXpHr?usp=sharing	
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	(1) Promover una convivencia gratificante en el marco de la dignidad. Con valores como el compromiso, honestidad, respeto, confianza y responsabilidad para el cumplimiento de los deberes y los compromisos laborales. (2) Generar un ambiente laboral que permita a los colaboradores el desarrollo de sus capacidades.	70% de los productos entregados a tiempo y con la calidad esperada.	% de cumplimiento de … la meta propuesta o producto	1/1/2024	Socializar el código de integridad. Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Generar espacios de escucha. Analizar el nivel del riesgo de la integridad al interior de la DL.	10%	40%	30%	Se organizó un espacio con Segurirad y Salud en el Trabajao del SGC con el cual se logró hacer como primera fase un diagnóstico. Para el segundo semestre se espera dar confinuidad con un taller del síndrome del Bournout. Se tiene una política de puertas abiertas en la dirección de laboratorios en la cual se prentan espacios de escucha para crecer como equipo y avanzar en las problemáticas que surgen dá a día.	https://drive.google.com/drive/folders/1O8SJr74AnrKwXbjKR-yYMz_iSpr_sWxW?usp=sharing	
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	(1) Aumentar la eficiencia y la eficacia en la DL. (2) Liderar la transformación de la mejora continua y la cultura organizacional hacia la excelencia del equipo de trabajo.	Gestión de la cultura en la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Informe ejecutivo elaborado y socializado	1/1/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Diseñar rutas criticas de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	30%	30%	Informe de ejecución de proyectos que muestra el incremento en los servicios prestados a los usuariso. Capacitación experto en nanomateriales, potenciar la investigación de los grupos de trabajo de la dirección de laboratorios.	Informes: https://drive.google.com/drive/folders/1rFmZVMgcjbD6v4QrvmAce4ODFDlCle31?usp=drive_link https://drive.google.com/drive/folders/1aNXT5rsIBchced1WWQG5kd1yO3USI-6v?usp=drive_link https://docs.google.com/spreadsheets/d/1-RAQbgiLFUFWNp7KY43US5R8pLXLtWDq/edit?usp=drive_link&ouid=110516669603116954228&rtpof=true&sd=true Geoflash visita experto: https://us10.campaign-archive.com/?e=[UNIQID]&u=d512a1b81e3621f02b8da7d1b&id=d4984322fa	
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	(1) Establecer medidas adecuadas relacionadas con el ambiente laboral. (2) Incentivar procesos de aprendizaje, formación y trasnferencia de conocimiento.	Estrategía de medición de confianza con la dirección de la DL.	% de ejecucion de la estrategía propuesta	1/1/2024	Medir el desempeño y la motivación del personal en su trabajo. Implementar estrategias que permitan resaltar las cualidades y potencialidades del personal. Medir el desempeño y la motivación del personal en su trabajo una vez implementado. Espacio de escucha y retroalimentación. 0	10%	40%	40%	1. Se organizó un espacio con Segurirad y Salud en el Trabajao del SGC con el cual se logró hacer como primera fase un diagnóstico. Para el segundo semestre se espera dar confinuidad con un taller del síndrome del Bournout. Se tiene una política de puertas abiertas en la dirección de laboratorios en la cual se prentan espacios de escucha para crecer como equipo y avanzar en las problemáticas que surgen dá a día. 2. Participación en mesas de trabajo con la UNAM, UNAL y Universidad Autónoma de Chile para incentivar los procesos de aprendizaje, formación y transferencia de conocimiento.	https://drive.google.com/drive/folders/1O8SJr74AnrKwXbjKR-yYMz_iSpr_sWxW?usp=drive_link	
Total						**100%**					

FECHA	**23 de agosto de 2023**
VIGENCIA	**2024**

JULIO FIERRO MORALES
Director General

ANGELICA MARIA CANDELA SOTO
Directora Técnica - Dirección de Laboratorios

Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales

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	(1) Fomentar la investigación del suelo, subsuelo y agua. Para generar información geocientifica. (2) Ampliar el campo de acción en caracterización de materiales geológicos. (3) Orientar el conocimiento geocientifico al apoyo de las comunidades y preservación del medio ambiente.	Llevar a cabo el cumplimiento al plan de acción en un 90%.	% de cumplimiento del plan de accion	1/1/2024	Socializar el plan de acción (ficha BPIN y Plan Estratégico decenal SGC) al equipo de la DL a través de una reunión bimodal. Realizar reuniones semestrales de seguimiento al cumplimiento de metas. Evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del periodo. 0 0	60%	40%	40%	60%	60%	100%	60%	1. Se dio continuidad a diferentes espacios de socialización a todo del personal de la Dirección de Laboratorios de forma bimodal de tal forma que participaran las regionales. En estos espacios se dio a conocer los avances de ejecución presupuestal así como los avance en investigación y en los proyectos de caracterización de materiales de la dirección. 2. Sedio continuidad a las	Presentaciones: https://drive.google.com/drive/folders/1rH_yjNMdTRrvuS0wXu3lhzLQHAGYYbv_?usp=drive_link Actas https://drive.google.com/drive/folders/1gsOqCqnEAGalQoPGpj8a-_WdQ-JgXpHr?usp=sharing
2	(1) Fortalecer la capacidad análitica de los labarotarios de la dirección asegurando la calidad de los ensayos. (2) Fortalecer las lineas de investigación enmarcadas en las diferentes coordinaciones de la dirección de laboratorios.	Cumplimiento promedio del 65% total de los objetivos propuestos del proyecto innovación.	% de cumplimiento del proyecto de innovacion	1/1/2024	Orientar a los coordinadores en la implementación de sistema de calidad Generación de uditorias internas para mejora de procesos e identificación de Socializar la aplicabilidad ante los usuarios del Servicio Geológico. 0 0	10%	30%	30%	70%	70%	100%	10%	En el trabajo realizado con los coordinadores de cada área se realiza el plan de trabajo referente a la implementación del sistema de calidad y se trata el plan de trabajo para la acción de mejora. Se realizó a la fecha la visita en la regional del Cali para diagnósiticar el proceso de sistema de	Cronograma auditorías internas: https://drive.google.com/drive/folders/1wqu2UJt6lnhKPjnE3ZN3ty5ZSJxKOmK4 Informes: https://drive.google.com/drive/folders/1rdGGQXOiFQAdKDGB10_JMITGliaX_G0Q?usp=drive_link
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	(1) Promover una convivencia gratificante en el marco de la dignidad. Con valores como el compromiso, honestidad, respeto, confianza y responsabilidad para el cumplimiento de los deberes y los compromisos laborales. (2) Generar un ambiente laboral que permita a los colaboradores	70% de los productos entregados a tiempo y con la calidad esperada.	% de cumplimiento de … la meta propuesta o producto	1/1/2024	Socializar el código de integridad. Generar un buzón de sugerencias interno para la DL (semanal). Generar espacios de escucha. Analizar el nivel del riesgo de la integridad al interior de la DL. 0	10%	40%	30%	60%	60%	90%	9%	En el primer semestre se organizó un espacio con Segurirad y Salud en el Trabajao (SST) del SGC con el cual se logró hacer como primera fase un diagnóstico. En el segundo semestre se realizó un taller del síndrome del Bournout. Se mantiene una política de	https://drive.google.com/drive/folders/1O8SJr74AnrKwXbjKR-yYMz_iSpr_sWxW?usp=sharing
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	(1) Aumentar la eficiencia y la eficacia en la DL. (2) Liderar la transformación de la mejora continua y la cultura organizacional hacia la excelencia del equipo de trabajo.	Gestión de la cultura en la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Informe ejecutivo elaborado y socializado	1/1/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las Diseñar rutas criticas de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	30%	30%	70%	70%	100%	10%	proyectos que muestra el incremento en los servicios prestados a los usuariso. Capacitación experto en nanomateriales, potenciar la investigación de los grupos de trabajo de la dirección de laboratorios.	Informes: https://drive.google.com/drive/folders/1rFmZVMgcjbD6v4QrvmAce4ODFDlCle31?usp=drive_link https://drive.google.com/drive/folders/1aNXT5rslBchced1WWQG5kd1yO3USI-6v?usp=drive_link
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	(1) Establecer medidas adecuadas relacionadas con el ambiente laboral. (2) Incentivar procesos de aprendizaje, formación y trasnferencia de conocimiento.	Estrategía de medición de confianza con la dirección de la DL.	% de ejecucion de la estrategía propuesta	1/1/2024	Medir el desempeño y la motivación del personal en su trabajo. Implementar estrategias que permitan resaltar las cualidades y potencialidades Medir el desempeño y la motivación del personal en su trabajo una vez Espacio de escucha y retroalimentación. 0	10%	40%	40%	80%	60%	100%	10%		
Total						**100%**						**99%**		

FECHA	30 de abril de 2025
VIGENCIA	2024

Firma del Director General
Julio Fierro Morales

Firma de Directora Técnica de LaboratoriosAngélica María Candela Soto

Formato 4. Valoración de Competencias

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Función Pública

Criterios de valoracion	
miento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
miento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
la de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
rtamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
fiesta, 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		5,0	
		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.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5		4,8	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4	5	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.	5	5	4,5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	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			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,8	1,0	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.	5	5	5		5,0	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	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.	5	5	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	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			4,6	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5				
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	0,6			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	5		4,9	
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	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	5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	4	5	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	5	4,5			
		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		2,9	1,0	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.	4	5	5		4,7	
		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.	5	5	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,7	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	5	5		4,8	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	5	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,8	1,0	1,0			
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	5	5		4,9	
		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.	5	5	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	4	5	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.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	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	5	5		4,9	
		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.	5	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	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	5	5		4,7	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	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	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,7	1,0	1,0			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5		5,0	
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	4,5			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
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	5	5		5,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			
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	5	5		5,0	
		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	5	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	4,5			
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0			

Valoracion final	5	97%

FECHA

VIGENCIA

Firma del Director General Julio Fierro Morales

Directora Técnica de LaboratoriosAngélica María

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

Evaluación Final

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

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	99%	79%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	97%	19%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%

CUMPLIMIENTO FINAL	**99%**

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

VIGENCIA:

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA | Función Pública

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO

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	Generar conocimiento geocientífico que contribuya a tomar decisiones para el ordenamiento del territorio, la gestión del riesgo, la soberanía nacional y la seguridad alimentaria con el fin de aportar al bienestar y el desarrollo sostenible.	Mejorar el conocimiento geocientífico en geoamenzas (sismos, volcanes y movimientos en masa) para contribuir al ordenamiento territorial y gestión de desastres en el territorio colombiano.	Número de investigaciones e informes realizados / Número de investigaciones e informes programados.	1/01/2024	Reuniones trimestrales generales de seguimiento al avance de proyectos de la DGA Solicitar informes de avance del desarrollo de los proyectos de DGA para seguimiento. Reuniones mensuales con los coordinadores y líderes temáticos.	60%	40%	60%
2	Evaluación y monitoreo de dinámicas geológicas.	Implementar el uso IA para mejorar el monitoreo de dinámicas geológicas (sismos y volcanes).	% de cumplimiento del proyecto de innovacion	1/01/2024	Solicitar informe con estado del arte de técnicas de Inteligencia Artificial (IA) aplicadas al monitoreo sísmico y volcánico a nivel mundial. Realizar reuniones de seguimiento a la implementación de la IA aplicadas al monitoreo sísmico y volcánico en Colombia. Socializar los avances en la implementación de la IA aplicadas al monitoreo sísmico y volcánico.	10%	30%	70%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Estructura y cultura laboral para un nuevo enfoque.	Promover el conocimiento, la apropiación e inclusión de los valores de la entidad en el quehacer de los funcionarios y colaboradores de la dirección técnica de Geoamenzas.	% de cumplimiento de … la meta propuesta o producto	1/01/2024	Socializar el código de integridad de la entidad. Identificar los valores que requieren mayor atención en la DGA. Implementar estrategias que requieren mayor atención en la DGA. Implementar estrategias para inculcar los valores que requieran mayor atención en la DGA.	10%	30%	70%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Fortalecimiento del talento humano de la entidad para el logro de los objetivos misionales.	Promover la cultura de buen trato en la DGA.	% de mejora del buen trato.	1/01/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Diseñar rutas criticas de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	30%	70%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Bienestar y ambiente laboral para la vida del talento humano en el Servicio Geológico Colombiano para el cumplimiento de los objetivos misionales.	Mejorar el reconocimiento particular y grupal de los funcionarios y colaboradres de la DGA por sus logros y compromiso con la entidad.	% de ejecucion de la estrategía propuesta	1/01/2024	Crear una estrategia para mejorar el reconocimiento por su trabajo a los integrantes de la DGA. Implementar la estrategia para mejorar el reconocimiento por su trabajo a los integrantes de la DGA. Evaluar la estrategia para mejorar el reconocimiento por su trabajo a los integrantes de la DGA.	10%	30%	70%
Total						**100%**		

JULIO FIERRO MORALES
Director General

FECHA 31/03/2024

VIGENCIA 2024

JOHN MAKARIO LONDOÑO BONILLA
Director Técnico - Dirección de Geoamenazas

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 ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 2do semestre	% cumplimiento de indicador 2do Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social											
1	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible] [illegible] [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
2	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible] [illegible] [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible] [illegible] [illegible] [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible] [illegible] [illegible] [illegible] [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible] [illegible] [illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
Total						100%					

FECHA [illegible]

VIGENCIA [illegible]

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA — Función Pública

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO

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	(1) Generar conocimiento en aguas subterraneas, en cartografía geológica aplicada, en bioestratigrafía, al conocimiento de los fondos marinos, geotermia y a la preservación del patrimonio. (2) Aumentar el conocimiento geocientífico que contribuya al ordenamiento territorial mediante la generación de información.	Llevar a cabo el cumplimiento de los compromisos 90%	% de cumplimiento del plan de accion	1/1/2024	Socializar el plan de acción al equipo de la DGB a través de una reunión virtual. Realizar reuniones semestrales de seguimiento al cumplimiento de las metas. Evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del periodo.	60%	40%	60%
2	(1) Contribuir a la preservación del ambiente a través de la generación de información geocientífica. (2) Dar aplicabilidad a los productos de la DGB relacionada a recursos como el hidrógeno natural, evolución geológica, actividad de fallas, potencial geotérmico, al conocimiento del ciclo del agua, etc.	Analizar la aplicabilidad del 80% de las investigaciones efectuadas por la DGB.	% de cumplimiento del proyecto de innovacion	1/1/2024	Orientar a los coordinadores en reformular los proyectos con miras a una ciencia accionante a través de reuniones. Integrar la información geocientífica con la información general a través de informes. Socializar la aplicabilidad ante la comunidad geocientífica.	10%	30%	70%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	(1) Promover una convivencia gratificante en el marco de la dignidad, con valores como compromiso, honestidad, respeto, confianza y responsabilidad, para el cumplimiento de compromisos laborales. (2) Generar un ambiente laboral que permita a los colaboradores el desarrollo de sus capacidades.	Identificar los riesgos de integridad al interior de la DGB.	% de cumplimiento de … la meta propuesta o producto	1/1/2024	Socializar el código de integridad. Generar la plantilla de control de los espacios de escucha. Generar espacios de escucha. Analizar el nivel de riesgo de la integridad al interior de la DGB.	10%	40%	60%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	(1) Aumentar la eficiencia y eficacia en la DGB. (2) Liderar la transformación de la mejora continua y la cultura organizacional hacia la excelencia del equipo de trabajo.	Puesta en marcha de prácticas inclusivas en la DGB.	Documento elaborado y socializado	1/1/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Diseñar rutas criticas de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	50%	50%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	(1) Establecer medidas adecuadas relacionadas con el ambiente laboral. (2) Incentivar procesos de aprendizaje, formación y transferencia de conocimiento	Estrategia de medición de confianza en la dirección de la DGB.	% de ejecucion de la estrategía propuesta	1/1/2024	Generar formulario de preguntas para evaluar la confianza de Medir la confianza actual de los colaboradores en la DGB. Generar estrategia de escucha y gestión del cambio. Medir la confianza actual de los colaboradores en la DGB.	10%	60%	40%
Total						**100%**		

JULIO FIERRO MORALES
Director General

FECHA 31/3/2024

VIGENCIA 2024

JUAN MANUEL HERRERA GONZALEZ
Director Técnico - Dirección de Geociencias Basicas

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 ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador a 1er semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social											
1	(1) Generar conocimiento en aguas subterráneas, en cartografía geológica aplicada, en biostratigrafía, al conocimiento de los fondos marinos, geotermia y a la preservación del patrimonio. (2) Aumentar el conocimiento geocientífico que contribuya al ordenamiento territorial mediante la generación de información.	Llevar a cabo el cumplimiento de los compromisos 90%	% de cumplimiento del plan de accion	1/1/2024	Socializar el plan de acción al equipo de la DGB a través de una reunión virtual. Realizar reuniones semestrales de seguimiento al cumplimiento de las metas. Evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del período.	60%	40%	60%	• Socialización del plan de acción de la DGB a través de una reunión virtual. • Reuniones seguimiento del primer semestre de 2024. Se socializaron los resultados del despacho de la DGB y las líneas de investigación de paleoclima y cambio climático, patrimonio geológico, geología oceánica, neotectónica (Servitá y Dagua), estratigrafía (planchas 266 y 247). • El cumplimiento de las metas y el cierre del período de la DGB se gestiona mediante el seguimiento de avances en Planview para los proyectos en curso.	1. Generar y aumentar conocimiento	• Continuar con la realización de reuniones periódicas para el seguimiento de los resultados en cada una de las líneas de trabajo de la DGB. Además, asegurar la alineación de estos proyectos y productos con los objetivos establecidos en el Plan Estratégico Institucional, garantizando que todos los esfuerzos contribuyan al logro de las metas institucionales. • Identificar lineamientos que permitan medir de forma trimestral los avances de la DGB. En este contexto identificar cuellos de botella para establecer oportunidades de mejora.
2	(1) Contribuir a la preservación del ambiente a través de la generación de información geocientífica. (2) Dar aplicabilidad a los productos de la DGB relacionada a recursos como el hidrógeno natural, evolución geológica, actividad de fallas, potencial geotérmico, al conocimiento del ciclo del agua, etc.	Analizar la aplicabilidad del 80% de las investigaciones efectuadas por la DGB.	% de cumplimiento del proyecto de innovacion	1/1/2024	Orientar a los coordinadores en reformular los proyectos con miras a una ciencia accionante a través de reuniones. Integrar la información geocientífica con la información general a través de informes. Socializar la aplicabilidad ante la comunidad geocientífica.	10%	30%	70%	• Se llevó a cabo la orientación de propuestas ante Minciencias de las convocatorias 934 y 936 frente a las temáticas aguas subterráneas, cambio climático, geología oceánica y geotermia. • Elaboración y contribución propuestas de declaratoria de la reserva temporal en la regiones Calenturitas, La Jagua, y Soto Norte, Santander. • Gestión técnica y administrativa para la consecución de convenios interadministrativos en las investigaciones en aguas subterráneas y geotermia. • Se realizó la integración de información geocientífica mediante la oficialización de productos geocientíficos. • La aplicabilidad de las investigaciones más relevantes se llevaron a cabo dentro de los tres ¿cómo vamos SGC? realizados durante 2024, como las postulaciones UNESCO, socialización de resultados convenio 461 de 2023, avances proyecto investigación bioestratigráfica del Oligoceno y organización del Simposio de cambio climático, paleoclima y biodiversidad Thomas van der Hammen.	2. Aplicabilidad productos	• Proveer retroalimentación sobre las fortalezas y áreas de mejora a los grupos de investigación que presentaron propuestas en las convocatorias de Minciencias. • Mantener el apoyo técnico para la declaratoria de reserva temporal en las regiones de Calenturitas, La Jagua, y Soto Norte, en Santander. • Continuar con las actividades de gestión necesarias para la firma de convenios relacionados con aguas subterráneas y geotermia. Asegurar que estos convenios se desarrollen en el marco de las metas institucionales. • Planificar el cierre de vigencia con la oficialización de todos los productos comprometidos o propuestos, asegurando que se cumplan con los plazos y estándares de calidad acordados. • Continuar con la participación en eventos de socialización como ¿Cómo vamos SGC?' y apoyar la organización y ejecución de eventos de divulgación y socialización de la DGB.
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	(1) Promover una convivencia gratificante en el marco de la dignidad, con valores como compromiso, honestidad, respeto, confianza y responsabilidad, para el cumplimiento de compromisos laborales. (2) Generar un ambiente laboral que permita a los colaboradores el desarrollo de sus capacidades.	Identificar los riesgos de integridad al interior de la DGB.	% de cumplimiento de ... la meta propuesta o producto	1/1/2024	Socializar el código de integridad. Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Generar espacios de escucha. Analizar el nivel de riesgo de la integridad al interior de la DGB.	10%	40%	60%	• Socialización del código de integridad del SGC mediante correo electrónico. Además se solicitó al grupo de Talento Humano dar una charla enfocada en la sana convivencia y Código de Integridad. • Se llevaron a cabo varios espacios de escucha con integrantes de la DGB. Adicionalmente, se creó un formulario para consignar aportes y opiniones. • El análisis del nivel de riesgo de integridad de la DGB se realizó por medio de un formulario enmarcado en los aspectos de convivencia, dignidad, valores, y desarrollo de capacidades en el ambiente laboral.	3. Promover convivencia	• Continuar realizando espacios de escucha, donde los colaboradores puedan expresar sus inquietudes y propuestas. Paralelamente, implementar acciones que promuevan la sana convivencia y el fortalecimiento de valores éticos, contribuyendo a mitigar los riesgos relacionados con la integridad en la DGB. • Desarrollar y ejecutar actividades orientadas a promover un ambiente laboral saludable y productivo. Estas iniciativas deben centrarse en el bienestar integral del personal, fomentando motivación, respeto y colaboración entre los miembros del equipo.
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	(1) Aumentar la eficiencia y eficacia en la DGB. (2) Liderar la transformación de la mejora continua y la cultura organizacional hacia la excelencia del equipo de trabajo.	Puesta en marcha de prácticas inclusivas en la DGB.	Documento elaborado y socializado	1/1/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Diseñar rutas críticas de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	50%	50%	• Se elaboró una presentación con los conceptos de eficiencia, eficacia, metodologías de mejora continua y cultura organizacional enfocada. • Se realizó una charla de socialización de sana convivencia y código de integridad. Esta charla se realizó en modalidad mixta con la socialización de los siguientes valores honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, responsabilidad y vocación de servicio, en este contexto existe una actualización de algunos valores como diligencia, que cambia a participación. Para la modalidad presencial se establecieron unos compromisos que fueron socializados entre los participantes.	4. Gestión cultural	• Organizar talleres para sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de las prácticas inclusivas y las buenas prácticas culturales. •Establecer un sistema de seguimiento para monitorear la efectividad de las prácticas inclusivas y de mejora continua, para ajustar y mejorar las estrategias implementadas.
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	(1) Establecer medidas adecuadas relacionadas con el ambiente laboral. (2) Incentivar procesos de aprendizaje, formación y transferencia de conocimiento.	Estrategia de medición de confianza en la dirección de la DGB.	% de ejecucion de la estrategia propuesta	1/1/2024	Generar formulario de preguntas para evaluar la confianza de los colaboradores en la dirección de la DGB. Medir la confianza actual de los colaboradores en la DGB. Generar estrategia de escucha y gestión del cambio. Medir la confianza actual de los colaboradores en la DGB.	10%	60%	40%	• Se realizó la medición de confianza de los colaboradores de la DGB mediante una encuesta. Se obtuvo 82 respuestas, de estas el 83% percibe un ambiente de confianza y el 17% no lo percibe. También se recibieron aportes frente a las acciones que podrían implementarse, entre ellas capacitaciones, trabajos interdisciplinarios y fomentar felicitaciones cuando sea merecida. • Por medio de los espacios de escucha con coordinadores, líderes y en general con los colaboradores de la DGB se han realizado conversaciones claras, consistentes para fomentar la confianza en la DGB, compañeros de trabajo y procesos internos. • Se han llevado a cabo capacitaciones de funcionarios, a	5. Desarrollo personas y equipos	• A partir de la información colectada y los espacios de escucha generar estrategias en la mejora de la confianza de los colaboradores de la DGB. • Utilizar la información obtenida y los aportes de los espacios de escucha para desarrollar estrategias dirigidas a fortalecer la confianza entre los colaboradores de la DGB, promoviendo un entorno de trabajo más colaborativo y confiable.
Total						**100%**					

FECHA 30 de abril de 2025

VIGENCIA 2024

JÚLIO FIERRO MORALES
Director General

JUAN MANUEL HERRERA GONZALEZ
Director Técnico - Dirección de Geociencias Basicas

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social															
1	(1) Generar conocimiento en aguas subterraneas, en cartografía geológica aplicada, en bioestratigrafía, al conocimiento de los fondos marinos, geotermia y a la preservación del patrimonio. (2) Aumentar el conocimiento geocientífico que contribuya al ordenamiento territorial mediante la generación de información.	Llevar a cabo el cumplimiento de los compromisos 90%	% de cumplimiento del plan de accion	1/1/2024	Socializar el plan de acción al equipo de la DGB a través de una reunión virtual. Realizar reuniones semestrales de seguimiento al cumplimiento de las metas. Evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del periodo.	60%	40%	60%	60%	40%	100%	60%	• Se realizaron reuniones periódicas de seguimiento al cumplimiento de metas, donde se socializaron los resultados de las líneas de investigación en aguas subterráneas con relación avances en la Guía de delimitación de zonas de recarga de acuíferos, cartografía geológica en la línea de costa de Buenaventura, Valle del Cauca, Medina, Santander de Quilichao e islas Caribe. Así como de la investigación bioestratigrafía del Oligoceno. • Se evaluó el cumplimiento de las metas establecidas en el plan de acción de la DGB, a través del análisis de los reportes de avance en la plataforma Planview y mediante sesiones de retroalimentación con los responsables de proyecto. • Se proyectó el cierre del periodo 2024 mediante la consolidación de los logros alcanzados, la identificación de actividades pendientes y la programación de acciones de cierre para garantizar el cumplimiento de	1. Generar y aumentar conocimiento	Durante el segundo semestre de 2024, se hizo seguimiento constante a los avances en las líneas de investigación y al cumplimiento de metas de la DGB. Esto ayudó a consolidar logros, identificar lo que aún está pendiente y organizar las acciones necesarias para cerrar el periodo. Como recomendación, vale la pena seguir reforzando la conexión entre los resultados técnicos y los objetivos del Plan Estratégico Institucional, para asegurar que todo el trabajo aporte a las metas misionales. También es importante recoger los aprendizajes del proceso de seguimiento y retroalimentación, para apoyar la toma de decisiones y seguir construyendo una cultura de mejora continua.
2	(1) Contribuir a la preservación del ambiente a través de la generación de información geocientífica. (2) Dar aplicabilidad a los productos de la DGB relacionada a recursos como el hidrógeno natural, evolución geológica, actividad de fallas, potencial geotérmico, al conocimiento del ciclo del agua, etc.	Analizar la aplicabilidad del 80% de las investigaciones efectuadas por la DGB.	% de cumplimiento del proyecto de innovacion	1/1/2024	Orientar a los coordinadores en reformular los proyectos con miras a una ciencia accionante a través de reuniones. Integrar la información geocientífica con la información general a través de informes. Socializar la aplicabilidad ante la comunidad geocientífica.	10%	30%	70%	70%	30%	100%	10%	• Se realizaron jornadas de socialización y orientación para fortalecer la aplicabilidad de los proyectos en evolución geológica, fallas, geotermia, aguas subterráneas y volcanología. • Se socializaron avances ante la comunidad científica, destacando la aplicabilidad de productos como el mapa geológico del complejo volcánico Galeras. • Se obtuvo el primer lugar en la convocatoria 034 de Minciencias sobre aguas subterráneas. • Se gestionaron convenios interadministrativos en temas de aguas subterráneas y geotermia. • Se oficializaron nuevos productos geocientíficos. • Se fortaleció la apropiación de resultados a través de eventos institucionales como los "¿Cómo vamos SGC?", postulaciones UNESCO y el V Encuentro de Museos y Colecciones.	2. Aplicabilidad productos	Durante el segundo semestre de 2024, se lograron avances importantes en temas como la apropiación social del conocimiento, la gestión de alianzas y la oficialización de productos geocientíficos. Hubo participación activa en espacios de divulgación y se recibieron reconocimientos que fortalecen el trabajo de la DGB. Para cerrar bien la vigencia, es clave seguir impulsando tanto la gestión técnica como la administrativa, para que los productos comprometidos se finalicen y oficialicen. También es valioso mantener espacios de retroalimentación con los equipos y seguir participando en escenarios científicos e institucionales, para que los resultados tengan visibilidad y se sigan aplicando.
Pilar 2. Construcción de integridad															
3	(1) Promover una convivencia gratificante en el marco de la dignidad, con valores como compromiso, honestidad, respeto, confianza y responsabilidad, para el cumplimiento de compromisos laborales. (2) Generar un ambiente laboral que permita a los colaboradores el desarrollo de sus capacidades.	Identificar los riesgos de integridad al interior de la DGB.	% de cumplimiento de ... la meta propuesta o producto	1/1/2024	Socializar el código de integridad. Generar la plantilla de control de los espacios de escucha. Generar espacios de escucha. Analizar el nivel de riesgo de la integridad al interior de la DGB.	10%	40%	60%	60%	40%	100%	10%	• Se reforzó la socialización del Código de Integridad a través de recordatorios internos enviados por correo electrónico. • Se continuó con el registro de información en el formulario de espacios de escucha, temas de interés para todos los integrantes de la DGB, permitiendo recoger inquietudes, propuestas y necesidades del equipo de trabajo, con énfasis en fortalecer la confianza y el respeto. • Se analizaron los resultados de los espacios de escucha y del formulario de diagnóstico de integridad, identificando buenas prácticas y áreas de mejora para promover un ambiente laboral.	3. Fortalecer convivencia	Durante este periodo se siguió trabajando en el fortalecimiento del bienestar laboral, los valores institucionales y la cultura de integridad en la DGB. Los espacios de escucha y el análisis de sus resultados ayudaron a identificar mejoras y destacar buenas prácticas del equipo. Para el cierre del año, vale la pena seguir apostándole a estos canales de comunicación abierta, sumando acciones que fortalezcan la convivencia, el respeto y el sentido de pertenencia. También es importante que estos aportes se reflejen en la planeación institucional, para que sigan teniendo un impacto positivo en la cultura organizacional.
Pilar 3. Gestión Cultural															
4	(1) Aumentar la eficiencia y eficacia en la DGB. (2) Liderar la transformación de la mejora continua y la cultura organizacional hacia la excelencia del equipo de trabajo.	Puesta en marcha de prácticas inclusivas en la DGB.	Documento elaborado y socializado	1/1/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Diseñar rutas críticas de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	En el marco del fortalecimiento de la eficiencia, eficacia y cultura organizacional en la DGB, se promovió activamente la participación del equipo en iniciativas institucionales orientadas a la integridad, el cumplimiento y la sostenibilidad. Entre estas, se destaca la vinculación a la actividad "Firma del pacto por la integridad, el cumplimiento y la sostenibilidad para una transición energética transparente", así como la asistencia a la jornada "¿Qué es el riesgo público y cómo nos afecta?", orientada a la comprensión y prevención de riesgos en el ejercicio de lo público. Asimismo, se gestionó el envío, por parte de Talento Humano, de infografías institucionales sobre los valores que nos definen en el SGC (justicia y equidad, responsabilidad, honestidad, respeto y diligencia), como estrategia de fortalecimiento de la cultura organizacional.	4. Gestion cultural	Durante este periodo se impulsaron varias acciones para seguir fortaleciendo la cultura organizacional de la DGB, como la promoción de valores, la participación en espacios sobre integridad y gestión del riesgo, y el fomento de prácticas que refuerzan el compromiso ético del equipo. Para cerrar el año, se sugiere seguir construyendo sobre estos avances, diseñando mecanismos sencillos que ayuden a hacer seguimiento a cómo se están viviendo esos valores en el día a día. Así se podrá ajustar lo que sea necesario y seguir fortaleciendo una cultura basada en la confianza, la inclusión y la mejora continua.
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos															
5	(1) Establecer medidas adecuadas relacionadas con el ambiente laboral. (2) Incentivar procesos de aprendizaje, formación y transferencia de conocimiento.	Estrategia de medición de confianza en la dirección de la DGB.	% de ejecucion de la estrategia propuesta	1/1/2024	Generar formulario de preguntas para evaluar la confianza de los colaboradores. Medir la confianza actual de los colaboradores en la DGB. Generar estrategia de escucha y gestión del cambio. Medir la confianza actual de los colaboradores en la DGB. 0	10%	60%	40%	40%	60%	100%	10%	Con el fin de fortalecer el ambiente laboral y promover procesos de aprendizaje y confianza en la DGB, se continuó con la estrategia de escucha activa, generando espacios de conversación entre colaboradores, líderes y coordinadores, orientados a la construcción de relaciones laborales basadas en el respeto, la claridad y la confianza. Se consolidaron acciones derivadas de la medición de confianza, como la promoción de trabajos interdisciplinarios y el reconocimiento de logros. Además, se realizaron capacitaciones internas con evaluación de impacto, como parte de la estrategia de formación y transferencia de conocimiento.	5. Desarrollo personas y equipos	Durante el periodo se trabajó en fortalecer la confianza y el ambiente laboral en la DGB, manteniendo espacios de escucha activa, aplicando acciones de la medición de confianza y llevando a cabo capacitaciones con evaluación de impacto. Para el cierre de este periodo, se recomienda seguir con estas iniciativas, evaluando regularmente los resultados y ajustando las acciones según las necesidades de los colaboradores. Esto ayudará a mantener un entorno de trabajo más colaborativo, confiable y enfocado en el aprendizaje continuo.
Total						**100%**						**100%**			

FECHA 30/04/2025

VIGENCIA 2024

JULIO FIERRO MORALES
Director General

JUAN MANUEL HERRERA GONZALEZ
Director Técnico - Dirección de Geociencias Basicas

Formato 4. Valoración de Competencias

Criterios de valoracion		
	Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
	Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
	Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
	No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
	Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			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	5	**5,0**	
		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.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5	5	**4,9**	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	4			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	4	5	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			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,9	1,0	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.	5	5	5	5	**5,0**	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	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.	5	5	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	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	5	**5,0**	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	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			3,0	1,0	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.	5	5	5	5	**5,0**	
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	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	5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	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			3,0	1,0	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.	4	5	5	5	**4,9**	
		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	5	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,9	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.	5	5	5	5	**4,9**	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	5	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,9	1,0	1,0			
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	5	5	5	**5,0**	
		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.	5	5	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	4			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	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.	5	5	5	5	**5,0**	
		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	4			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			

Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	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.	5	5	5	5	**5,0**	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	5	**5,0**	
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
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	5	5	5	**5,0**	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
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	5	5	5	**5,0**	
		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	5	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			

		Valoracion final	**5**	**99%**

FECHA 30/04/2025

VIGENCIA 2024

JULIO FIERRO MORALES Director Gene

JUAN MANUEL HERRERA GONZALEZ
Director Técnico - Dirección de Geociencias

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

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

Función Pública

Evaluación Final

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

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	100%	80%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	99%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%

CUMPLIMIENTO FINAL	**100%**

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

JULIO FIERRO MORALES Director General

JUAN MANUEL HERRERA GONZALEZ

VIGENCIA: 2024

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Función Pública

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO

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	(1) Diez nuevas áreas con evaluación potencial para minerales estratégicos. (2) Geoquimica ambiental y evaluación de riesgo a la salud por exposición a mercurio y otros elementos potencialmente peligrosos en el cinturón de mercurio de Caldas. (3) Linea base geoquimica del corredor Puerto Vega - Teteyé, Puerto Asís, Putumayo, para una temporada climática y sistematización y análisis de información en salud y calidad de agua.	Cumplimiento promedio del 80% total de los objetivos propuestos	% de cumplimiento del plan de accion	1/1/2024	Realizar reuniones de identificación de necesidades del país, sectoriales y del SGC y de articulación con otras entidades, actores o grupos de investigación. Gestionar y supervisar el flujo adecuado de procesos internos (SGC) para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Realizar reuniones semanales de seguimiento de la dirección de recursos minerales. Revisión de productos parciales y finales. Supervisar y gestionar las medidas que sean necesarias con la direccion de Laboratorios del SGC para asegurar la entrega oportuna de resultados analíticos.	60%	30%	70%
2	(2) Implementación y actualización de metodologías de diseño de muestreo estratificado, muestreo de suelos y mapeo geoquimico digital de elemento potencialmente peligrosos en suelos.	Cumplimiento promedio del 60% total de los objetivos propuestos del proyecto de innovación.	% de cumplimiento del proyecto de innovación.	1/1/2024	Realizar la identificación y documentación de oportunidades de mejora en los procesos y productos internos. Gestionar los espacios para el intercambio y fortalecimiento de conocimientos y capacidades. Gestionar y supervisar el flujo adecuado de procesos internos (SGC) para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Realizar reuniones semanales de seguimiento de la dirección de recursos minerales. Revisión de productos parciales y finales.	10%	30%	70%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Entrega oportuna de productos de calidad, de acuerdo con el valor de la diligencia del SGC (valor de la diligencia).	70% de los productos entregados a tiempo y con la calidad esperada (valor de la diligencia).	% de cumplimiento de … la meta propuesta o producto.	1/1/2024	Crear herramientas de seguimiento de cumplimiento de compromisos por grupo de trabajo (valor de la diligencia). Realizar reuniones semanales de seguimiento de la dirección de recursos minerales. Promover una comunicación asertiva entre los lideres de los grupos de trabajo y los profesionales de la DRM. Revisar estándares de calidad de los productos de la DRM. Fomentar la cultura de revisión de la calidad y cumplimiento de estándares de productos parciales y finales.	10%	30%	70%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Fortalecer la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Gestión de la cultura en la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Documento elaborado y socializado	1/1/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera. Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Diseñar rutas criticas de trabajo. Gestionar cambio. Comunicación, socialización y retroalimentación.	10%	20%	80%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Fortalecer el intercambio de conocimiento con personas, instituciones o grupos de investigación externos a la DRM.	Generar estrategias para fortalecer el intercambio de conocimiento con personas, instituciones o grupos de investigación externos a la DRM, y la motivación del personal.	% de ejecucion de la estrategía propuesta	1/1/2024	Realizar la indentificación de necesidades de fortalecimiento de capacidades. Gestionar capacitaciones, colaboraciones, convenios o espacios de intercambio de conocimientos con personas instituciones o grupos de investigación externos a la DRM. Implementación de nuevas lineas de investigación o nuevos alcances para los diferentes grupos de investigacón. Fomentar la comunicación entre grupos de investigación del SGC. Socializar y documentar actualizaciones o nuevas metodologías de trabajo.	10%	30%	70%
Total						**100%**		

JULIO FIERRO MORALES
Director General

FECHA 31/3/2024

VIGENCIA 2024

JUANITA SIERRA SALAMANCA
Directora Técnica - Dirección de Recursos Minerales

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	(1) Diez nuevas áreas con evaluación potencial para minerales estratégicos. (2) Geoquimica ambiental y evaluación de riesgo a la salud por exposición a mercurio y otros elementos potencialmente peligrosos en el cinturón de mercurio de Caldas. (3) Linea base geoquimica del corredor Puerto Vega - Teteyé, Puerto Asís, Putumayo, para una temporada climática y sistematización y análisis de información en salud y calidad de agua.	Cumplimiento promedio del 80% total de los objetivos propuestos	% de cumplimiento del plan de accion	1/1/2024	Realizar reuniones de identificación de necesidades del país, sectoriales y del SGC y de articulación con otras entidades, actores o grupos de investigación. Gestionar y supervisar el flujo adecuado de procesos internos (SGC) para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Realizar reuniones semanales de seguimiento de la dirección de recursos minerales. Revisión de productos parciales y finales. Supervisar y gestionar las medidas que sean necesarias con la direccion de Laboratorios del SGC para asegurar la entrega oportuna de resultados analíticos.	60%	30%	60%	(1) Se finalizó una evaluación de potencial mienral, bloque ZRP 736 (Santurbán) y se ha avanzado en 11 adcionales (hata la fase de obtención de información de campo e informe correspondientes). Esto corresponde a un avance del 70 % (https://docs.google.com/spreadsheets/d/1n04SDOAUWaKFuTBgOyv8lKHEcAGsZwS8/edit?gid=702775676#gid=702775676). (2) Se finalizó la fase de compilación y análisis de información geoquímica ambiental y de salud existente y se realizó la adquisición en campo de información geoquímica de aguas y sedimentos en cuencas de relevancia para la exposición potencial a elementos potencialmente peligrosos y acueductos. Esto corresponde con un avance del proyecto cercano al 50 %. (3) Se realizó la adquisición de muestras para levantamiento de línea base geoquímica (inorgánica) en una temporada climática. Con los resultados disponibles a la fecha, i.e. geoquímica de aguas, se adelató un informe que correspondería al 60% (y sin posibilidad de adelantar el resto dada la falta de resultados analíticos). Adicionalmente, se completó la compilación, sistematización y análisis, más el correspondiente informe diagnóstico de información en salud y calidad de agua existente para la zona.	(1) \\isismb\Informe_ANM (2) Y:\Geologia_Medica\COMPARTIDO\Aranzazu\INFORME\Informe ERS Aranzazu_31122024 (3) DRM: X:\ATLAS GEOQUIMICO\Proyectos 2024\Puerto Vega-Teteyé en Puerto Asís\Informe (INFORME_PUTUMAYO_LA_VEGA_TETEYE_SJ_AVANCE_2024_Aguas_20241231_version_final); Z:\COMPARTIDO\Teteyé\Fase1. IdentificacionPeligro\Informe final 2024.	Persiste la dificultad de no poder completar estos estudios por la falta de resutlados analíticos. Adicionalmente, se observa que se tienen dificultades con los límites de detección que ofrecen los slaboratorios del SGC que no permiten hacer balances iónicos ni determinar valores de fondo para elementos de interés ambiental.
2	(2) Implementación y actualización de metodologías de diseño de muestreo estratificado, muestreo de suelos y mapeo geoquimico digital de elemento potencialmente peligrosos en suelos.	Cumplimiento promedio del 60% total de los objetivos propuestos del proyecto de innovación.	% de cumplimiento del proyecto de innovación.	1/1/2024	Realizar la identificación y documentación de oportunidades de mejora en los procesos y productos internos. Gestionar los espacios para el intercambio y fortalecimiento de conocimientos y capacidades. Gestionar y supervisar el flujo adecuado de procesos internos (SGC) para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Realizar reuniones semanales de seguimiento de la dirección de recursos minerales. Revisión de productos parciales y finales.	10%	30%	80%	Una vez identificadas y priorizadas la necesidad de documentación, actualización, automatización de procedimientos técnicos, se avanzó en los siguentes: (1) Instructivo para la configuración y adquisición de datos magnetotelúricos (avance: 80 %). (2) Gestión de comisiones , gestión de solicitudes a laboratorio y análisis químicos, gestión de solicitudes de información a Explora (Avance: 90 %) (3) Metodologías geoquímicas: Control de calidad de datos geoquímicos, muestreo de aguas para isotopía, protocolo para la definición de potencial de generación de drenaje ácido de mina (Avance: 60 %). (4) validaci´n de metodologías de análisis por ICP-MS para determinación de huella digital de minerales. **Avance en el mapeo digital de suelos:** desarrollo de scripts para la carga masiva, procesamiento y análisis exploratorio de datos geológicos. Estos scripts están diseñados para integrarse al modelo predictivo de concentraciones de cadmio en suelos cacaoteros de Colombia, desarrollado por el CIAT. Los avances incluyen dos metodologías, que se incluirán en los respectivos artículos científicos, sobre: 1) la estimación de la probabilidad de ocurrencia de cadmio en roca por polígono litoestratigráfico, utilizando datos del Atlas Geoquímico de Colombia (2022) y del Mapa Geológico de Colombia; 2) el procesamiento de la información gamma espectrométrica del Mapa de Anomalías Geofísicas de Colombia (2023), con el fin de evaluar las relaciones entre las emisiones gamma y los materiales parentales en los suelos. Avance: 100 % de los objetivos establecidos para 2024, que corresponde con un 25 % del total del modelo predictivo.	Instructivo para la configuración y adquisición de datos magnetotelúricos es la siguiente: \\isismb\geo_aplic\Geofisica\GUIAS METODOLOGICAS\MT\Documento Gestión de comisiones, gestión de solicitudes a laboratorio y análisis químicos, gestión de solicitudes de información a Explora: Actualización del Sistema Explora: https://drive.google.com/file/d/14vKWI8IKkiJRaCWBgqC_qMzLLetS-Ip3/view?usp=sharing Avance en las metodologías geoquímicas: Control de calidad de datos geoquímicos, muestreo de aguas para isotopía, protocolo para la definición de potencial de generación de drenaje ácido de mina: GEOQUIMICA(\\srv-ar1\rec_minerales):Y:\Metodologías Técnicas Validación metodología LA-ICP-MS: https://drive.google.com/file/d/1ENF0i59n-OiqTy8EcUoIXO73JWA7Gf-K/view?usp=sharing MAPEO DIGIGAL DE SUELOS: https://docs.google.com/document/d/1-RluSWuxn1g4CsPvq2-KO_i1hCrnJglEGhOuRQ_nSGk/edit?usp=sharing	La innovación no la limitamos únicamente al tema suelos, se trabajó también en otros grupos de trabajo y para otros protocolos. La dificultad que se tuvo constistió en el tiempo de los profesionales para adelantar estas documentaciones, actualizaciones y articulación con otros actores involucrados.
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	Entrega oportuna de productos de calidad, de acuerdo con el valor de la diligencia del SGC (valor de la diligencia).	70% de los productos entregados a tiempo y con la calidad esperada (valor de la diligencia).	% de cumplimiento de … la meta propuesta o producto.	1/1/2024	Crear herramientas de seguimiento de cumplimiento de compromisos por grupo de trabajo (valor de la diligencia). Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Promover una comunicación asertiva entre los lideres de los grupos de trabajo y los profesionales de la DRM. Revisar estándares de calidad de los productos de la DRM. Fomentar la cultura de revisión de la calidad y cumplimiento de estándares de productos parciales y finales.	10%	30%	90%	Se implementaron mecanismos, dinámicas y herramientas de seguimiento para fomentar el cumplimiento oportuno de compromisos, la discusión abierta sobre las expectativas de calidad, alcance y alineación de los proyectos y sus respectivos productos con los objetivos y necesidad a la que responden. Adicionalmente, se identifican las oportunidades de mejora de protocolos (metodologías) de ciertos procedimientos y las estructuras de informes para alinearlos con la necesidad a la que responden. Finalmente, se avanzó en la cultura de entrega de productos de calidad, y de revisión de éstos por parte de pares, líderes y coordinadores.	**Ejemplos de entregas oportunas de productos y requerimientos de información a:** UPME: https://drive.google.com/drive/folders/1r-T-tW7Phv320i0lqeShP4QsBIxWVVn9?usp=sharing Ejemplos de implementación de cultura de revisión e importancia de calidad de produtos (carpeta por grupo de trabajo): https://drive.google.com/drive/folders/19716GGPvkoP5U-iK5rE3SfyUrHM1IoUn?usp=sharing **Todas las actas de reuniones de seguimiento con coordinadores y líderes de la DRM:** https://drive.google.com/drive/folders/1uFdvkOWBhnvS6hHhcdWuHq4BFnXC3nXi?usp=sharing **EJEMPLOS_Acta de reuniones de grupos de trabajo** **HDM**: \\:isismb\geo_aplic\Geoquimica\5. Actas Reuniones Geología médica: https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1CdqyMGhT_c6rSant5hTCUqhmMnGjoSiU Potencial de minerales: https://drive.google.com/drive/folders/1SCmjq8pD8A-KmA25oKY6cWKbg0loEi0l?usp=sharing Metalogenia: https://drive.google.com/drive/folders/1uGQadPnD9oxRe4s08epq0lTSKPfRIz4v?usp=sharing Geofísica: https://drive.google.com/drive/folders/1LKlrCFoMvcendRdY7dr0W0ZEyHQoAyF7?usp=sharing **Herramientas de seguimiento:** Potencial de minerales. Z:\COMPARTIDO\AIRM\2025\Avances Informes Potencial.xlsx Geología médica: https://drive.google.com/drive/u/1/folders/1-_iCNs_ZFJjAJ-_H2eXNZd9R6bLhbybo Oficialización informes HDM: https://drive.google.com/drive/folders/1_J3YYnQhp2T8iPoU6_VE9PNBzBw95jrA?usp=sharing Geoquímica aplicada: https://drive.google.com/drive/folders/1yVs-THUsnl2WzwZfOstPosFZv64A5vgR?usp=sharing EXPLORA:	Es necesario estandarizar los mecanismos y herramientas de seguimiento de la DRM. Estamos pensando en generar tableros en EXPLORA que todos podamos consultar. Adicionalmente, es necesario reforzar la cultura de calidad. Pensamos en realizar unos talleres con la DL para este propósito.
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	Fortalecer la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Gestión de la cultura en la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Documento elaborado y socializado	1/1/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera. Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Diseñar rutas criticas de trabajo. Gestionar cambio. Comunicación, socialización y retroalimentación.	10%	20%	60%	Se avanza en la comunicación a través de medios escritos que permitan trazabilidad de todos los asuntos. Además, se nota un cambio en la sensibilidad de la dirección técnica para comunicar de manera oportuna cuellos de botella y dificultades, así como para apropiarse de la comunicación con las instancias pertinentes para su solución de una manera resolutiva, directa, clara y respetuosa.	https://drive.google.com/drive/folders/1QAQIgINlsqwYafPBIX-yM1FcAHkmcT4w?usp=sharing	Si bien se avanza en la cultura de comunicación asertiva, seguimos sin tener un diagnóstico sobre este aspecto por parte de externos que tengan una mirada más objetiva. Esto ayudaría a identificar con claridad las áreas de oportunidad y a diseñar un plan de acción que responda a las mismas.
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	Fortalecer el intercambio de conocimiento con personas, instituciones o grupos de investigación externos a la DRM.	Generar estrategias para fortalecer el intercambio de conocimiento con personas, instituciones o grupos de investigación externos a la DRM, y la motivación del personal.	% de ejecucion de la estrategía propuesta	1/1/2024	Realizar la indentificación de necesidades de fortalecimiento de capacidades. Gestionar capacitaciones, colaboraciones, convenios o espacios de intercambio de conocimientos con personas instituciones o grupos de investigación externos a la DRM. Implementación de nuevas lineas de investigación o nuevos alcances para los diferentes grupos de investigacón. Fomentar la comunicación entre grupos de investigación del SGC. Socializar y documentar actualizaciones o nuevas metodologías de trabajo.	10%	30%	80%	Con el objetivo de generar nuevas líneas de investigación, innovación y fortalecimiento de las capacidades técnicas de los diferentes grupos de trabajo se establecieron o se encuentra gestionando el establecimiento de colaboraciones con diferentes direcciones técnicas del SGC, así como con diferentes instituciones académicas y de investigación nacionales e internacionales, como las siguientes: UNAM: Fortalecimiento en geoquímica ambiental y geología médica; ASGMI: Fortalecimiento en caracterización de pasivos ambientales, economía circular y minerales críticos; dirección técnica de laboratorios: Fortalecimiento en implementación de sistemas de calidad, herramientas de seguimiento y sistemas de información para flujos de trabajo analíticos; UNAL-PNUMA: Fortalecimiento en medición de gas metano asociado al carbón; dirección técnica de hidrocarburos: Fortalecimiento en establecimiento de metodologías para realizarmapas de favorabilidad y potencial para el almacenamiento de CO2 en carbones; CIAT: Fortalemciento en las capacidades de analítica de datos geocientíficos del SGC para el modelamiento predictivo de elementos de interés ambiental en suelos; Creación de la línea de invesetigación de minerales de la meteorización y del proyecto Huella de Cenizas Volcánicas (como piloto): Articulación con DAN, DL y DGA.	UNAM: https://drive.google.com/drive/folders/1uiX0Qaf5Tlm33RkYdszr1Zqh8CeHM_0B?usp=sharing Colaboración con ASGMI en proyecto de la Unión Europea EuLAC: (1) Mapeo de residuos mineros en LAC y evaluación del potencial de recuperación de minerales secundarios https://drive.google.com/drive/folders/1JyPUoFKI56IZ530D4aj3TQT9dpbGW_er?usp=sharing, (2) Fortalecimiento de sistemas de calidad y flujos de trabajo analítico del proyecto de Huella digigal de minerales, en conjunto con DL. Intención de participación en el proyecto: Campaña de medición de emisiones de metano en minería subterránea de carbón. PNUMA-UNALhttps://docs.google.com/document/d/1Jpm5AsRYU4HJDpf1CI5gDausUNN5qOJYqCiTxRETW-k/edit?tab=t.0 Almacenamiento de CO2 en carbones DRM-DH: https://docs.google.com/document/d/1Xc6eRB5QSn3G1RnsKw6oqmuV6tsiSw7e8PNuSCs5QPI/edit?tab=t.0 Fortalecimiento de capacidades técnicas en modelos predictivos geoquímicos de elementos de interés ambiental en suelos con el CIAT: https://docs.google.com/document/d/1-RluSWuxn1g4CsPvq2-KO_i1hCrnJglEGhOuRQ_nSGk/edit?tab=t.0 PROYECTO HUELLA DE CENIZAS VOLCÁNICAS: colaboración de grupos de trabajo de la Dirección de Geoamenazas (DGA), Dirección de Asuntos Nucleares (DAN) y Dirección de Laboratorios (DGL) del Servicio Geológico Colombiano (SGC); también una colaboración científica externa internacional del Centro de Investigación John De Laeter de la Universidad de Curtin en designación del	El avance en el establecimiento de algunas colaboraciones constituyó una oportunidad dado que las personas involucradas, de las instituciones participantes, no contaron con el tiempo suficiente para culminar el establecimiento de las mismas. Como área de oportunidad se identifica que se debe dar más prioridad a estas actividades pues de otra manera no se le sacaría el tiempo necesario.
Total						**100%**					

FECHA	23 de agosto de 2024
VIGENCIA	2024

JULIO FIERRO MORALES
Director General

JUANITA SIERRA SALAMANCA
Directora Técnica - Dirección de Recursos Minerales

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	(1) Diez nuevas áreas con evaluación potencial para minerales estratégicos. (2) Geoquímica ambiental y evaluación de riesgo a la salud por exposición a mercurio y otros elementos potencialmente peligrosos en el cinturón de mercurio de Caldas. (3) Línea base geoquímica del corredor Puerto Vega - Teteyé, Puerto Asís, Putumayo, para una	Cumplimiento promedio del 80% total de los objetivos propuestos	% de cumplimiento del plan de accion	1/1/2024	Realizar reuniones de ider Gestionar y supervisar el f Realizar reuniones seman Revisión de productos par Supervisar y gestionar las	60%	30%	60%	70%		60%	36%		
2	(2) Implementación y actualización de metodologías de diseño de muestreo estratificado, muestreo de suelos y mapeo geoquímico digital de elemento potencialmente peligrosos en suelos.	Cumplimiento promedio del 60% total de los objetivos propuestos del proyecto de innovación.	% de cumplimiento del proyecto de innovación.	1/1/2024	#¡REF! Gestionar los espacios par Gestionar y supervisar el f Realizar la identificación y Revisión de productos par	10%	30%	80%	70%		80%	8%		
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	Entrega oportuna de productos de calidad, de acuerdo con el valor de la diligencia del SGC (valor de la diligencia).	70% de los productos entregados a tiempo y con la calidad esperada (valor de la diligencia).	% de cumplimiento de ... la meta propuesta o producto.	1/1/2024	Crear herramientas de seg Realizar reuniones seman Promover una comunicaci Revisar estándares de cali Fomentar la cultura de rev	10%	30%	90%	70%		90%	9%		
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	Fortalecer la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Gestión de la cultura en la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Documento elaborado y socializado	1/1/2024	Identificar los comportamie Determinar las brechas en Diseñar rutas criticas de tr Gestionar cambio. Comunicación, socializaci	10%	20%	60%	80%		60%	6%		
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	Fortalecer el intercambio de conocimiento con personas, instituciones o grupos de investigación externos a la DRM.	Generar estrategias para fortalecer el intercambio de conocimiento con personas, instituciones o grupos de investigación externos a la DRM, y la motivación del personal.	% de ejecucion de la estrategia propuesta	1/1/2024	Realizar la indentificación Gestionar capacitaciones, Implementación de nuevas Fomentar la comunicación Socializar y documentar a	10%	30%	80%	70%		80%	8%		
Total						**100%**						**67%**		

FECHA

VIGENCIA 2024

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Formato 4. Valoración de Competencias

Criterios de valoracion	
niento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
niento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
a de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
rtamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
fiesta, 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			**5,0**	
		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.	5	5	5				
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	0,0			
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			**4,7**	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5				
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4	5	4				
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5				
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	4	5				
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	4	5				
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	5				
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	5	4				
		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				
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4	5	4				
	Total Puntaje Evaluador		2,8	1,0	0,9	0,0			
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.	5	5	5			**4,9**	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5				
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	4	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	5				
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5				
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5				
	Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9	1,0	0,0			
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			**5,0**	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5				
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5				
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	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		3,0	1,0	1,0	0,0			
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.	5	5	5			**5,0**	
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	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	5				
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	5				
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	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		3,0	1,0	1,0	0,0			
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.	4	5	5			**4,7**	
		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.	5	5	5				
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5				
	Total Puntaje Evaluador		2,7	1,0	1,0	0,0			
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.	5	5	5			**5,0**	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5				
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5				
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5				
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5				
	Total Puntaje Evaluador		3,0	1,0	1,0	0,0			
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	5	5			**4,9**	
		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.	5	5	5				
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	4	5	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.	5	5	5				
	Total Puntaje Evaluador		2,9	1,0	1,0	0,0			
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.	5	3	4			**4,9**	
		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				
		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.	5	5	5				
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5				
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5				
	Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9	0,9	0,0			
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.	5	5	4			**4,8**	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5				
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5				
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5				
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	4	4				
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	4	4				
	Total Puntaje Evaluador		3,0	0,9	0,9	0,0			
	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5				
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	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.	Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5			**5,0**	
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5				
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5				
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5				
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0	0,0			
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	5	5			**5,0**	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5				
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5				
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	5				
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5				
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0	0,0			
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	5	5			**5,0**	
		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	5	5				
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5				
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5				
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0	0,0			

		Valoracion final	**5** **98%**

FECHA

VIGENCIA

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

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

Función Pública

Evaluación Final

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

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	67%	54%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	98%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		73%

CUMPLIMIENTO FINAL	**73%**

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

VIGENCIA:

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Función Pública

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

SERVICIO GEOLÓGICO COLOMBIANO

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	Generar conocimiento geocientífico para la toma de decisiones de la transición energética justa mediante la investigación del potencial de energéticos del subsuelo y sus impactos. Contribuir a la descarbonización del país a través del estudio de favorabilidad de áreas para la captura y almacenamiento geológico de dióxido de carbono.	Cumplimiento al plan de accion en un 90%	% de cumplimiento del plan de accion	1/1/2025	Socializar el plan de acción (incluyendo la ficha BPIN y el Plan Estratégico Decenal del SGC) al equipo de la Dirección de Hirocarburos. Establecer reuniones sistemáticas de seguimiento para verificar el avance en el cumplimiento de las metas de cada línea de investigación.	60%	40%	60%
2	Evaluar geológicamente los elementos del sistema petrolífero en áreas con impactos ambientales asociados	Cumplimiento del 90% de los conceptos técnicos efectuados por la DH	% de cumplimiento del proyecto de investigación	1/1/2025	Brindar acompañamiento a los líderes en la implementación del sistema de gestión en sus respectivos procesos. Realizar auditorías internas en la dirección de hidrocarburos con el fin de identificar oportunidades de mejora e implementar planes de acción. Socializar los avances y la aplicabilidad de los proyectos de la Dirección de Hidrocarburos ante la comunidad geocientífica y regional, promoviendo la apropiación social del conocimiento y el acceso a la información en línea con el Acuerdo de Escazú.	10%	30%	70%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Crear un ambiente laboral que permita a los colaboradores el crecimiento y fortalecimiento de sus habilidades profesionales. Promover una buena convivencia en el marco de la dignidad, con énfasis en los valores de compromiso, honestidad, respeto, confianza y responsabilidad, para el cumplimiento de los compromisos	Identificación de los riesgos de integridad al interior de la DH	% de cumplimiento de la meta propuesta o producto	1/1/2025	Socializar el codigo de integridad con todos los profesionales de la Dirección de Hidrocarburos Generar espacios de escucha y retroalimentación dentro de la Dirección de Hidrocarburos Evaluar la matriz de riesgos en los procesos internos dentro de la Dirección de Hidrocarburos.	10%	40%	60%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Liderar la transformación de la mejora continua y la cultura organizacional hacia la excelencia Aumentar la eficiencia y eficacia en la DH	Gestión de la cultura en la DH	Talleres periódicos de comunicación asertiva y cultura organizacional	1/1/2025	Analizar la cultura organizacional vigente en el equipo (comportamientos, creencias, valores y normas) e identificar brechas frente a la cultura deseada. Diseñar rutas de trabajo y liderar acciones de gestión del cambio para cerrar esas brechas. Promover espacios de comunicación, socialización y retroalimentación continua para fortalecer la cultura	10%	50%	50%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Establecer medidas para fortalecer el ambiente laboral logrando coherencia y sinergia entre los equipos de trabajo al interior de la DH y con otras direcciones técnicas. Incentivar procesos de aprendizaje, formación y transferencia de conocimiento	Generar un ambiente de confianza al interior de la DH	% de ejecucion del plan de mejora	1/1/2025	Identificar oportunidades de mejora en formación y fortalecer espacios de capacitación y discusión técnica dentro del equipo. Implementar estrategias para reconocer las cualidades del personal, promover su motivación y fomentar un clima laboral positivo con canales abiertos de retroalimentación. Medir el desempeño y la motivación antes y después de las acciones implementadas, evaluando su efectividad junto con el equipo.	10%	60%	40%
Total						**100%**		

JULIO FIERRO MORALES
Director General

FECHA 20/3/2025

VIGENCIA 2025

LUZ ADRIANA DIAZ DELGADO
Director Técnico - Dirección de Geociencias Basicas

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

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	% cumplimiento programado a 2do semestre	% cumplimiento de Indicador 2do Semestre	% Cumplimiento año	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social														
1	Generar conocimiento geocientífico para la toma de decisiones de la transición energética justa mediante la investigación del potencial de energéticos del subsuelo y sus impactos. Contribuir a la descarbonización del país a través del estudio de favorabilidad de áreas para la captura y almacenamiento geológico de dióxido de carbono.	Cumplimiento al plan de accion en un 90%	% de cumplimiento del plan de accion	1/1/2025	Socializar el plan de acción (incluyendo la ficha BPIN y el Plan Estratégico Decenal del SGC) al equipo de la Dirección de Hirocarburos. Establecer reuniones sistemáticas de seguimiento para verificar el avance en el #¡REF! 0 0	60%	40%	40%	60%	60%%	100%	Se llevaron a cabo reuniones de seguimiento técnico de manera periódica en las que se discutieron y socializaron avances en las líneas de investigación sobre evaluación de potencial de hidrógeno blanco, trasformación digital, origen de emanaciones de hidrocarburos en San Luis de Gaceno, evaluación de almacenamiento geológico de dióxido de carbono, origend el gas natural en la cuenca Sinú-San Jacinto. Asimismo, se realizó la evaluación de cumplimiento de las metas del plan de acción de la Dirección Técnica de Hidrocarburos a partir del análisis de reportes en la plataforma Planview, sesiones de retroalimentación con líderes de proyecto cada quince días, las metas del proyecto de inversión y las metas de los lineamientos para el manejo de los recursos del Sistema General de Regalías. Finalmente, se realizó la reunión de cierre de año 2024 con la consolidación de logros, la identificación de pendientes, oportunidades de mejora y la programación de acciones para asegurar el cumplimiento de los compromisos institucionales. ntos para el manejo de los recursos del Sistema General de Regalías	Pilar 1. Productividad Social: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1PqUyUnaYmgVXBPomB-KCCRLeqiMyf0IS	
2	0	0	0	0/1/1900	Brindar acompañamiento a los líderes en la implementación del sistema de gestión en sus respectivos procesos Realizar auditorías internas en la dirección de hidrocarburos con el fin de identificar oportunidades de mejora e implementar planes de acción Socializar los avances y la aplicabilidad de los proyectos de la Dirección de Hidrocarburos ante la comunidad geocientífica y regional, 0 0	10%	0%	30%	70%	70%	100%	Se llevaron a cabo reuniones sistemáticas con todos los líderes de proyecto con el propósito de fortalecer el enfoque de ciencia accionada y la apropiación social del conocimiento en las distintas líneas de trabajo. Como parte del proceso de gestión de información, se realizaron solicitudes formales y se obtuvo acceso a información técnica relevante proveniente de entidades gubernamentales como la ANLA, la ANH y cooperaciones regionales ambientales, entre otras. Adicionalmente, se desarrolló un trabajo articulado con el Grupo de Trabajo de Comunicaciones y los enlaces socioambientales de la entidad, lo cual permitió socializar los resultados de investigación con las comunidades y los territorios, promoviendo el diálogo de saberes y el uso social del conocimiento generado por la Dirección de Hidrocarburos (DH). Por otro lado, se coordinó la participación de la DH sobre hidrógeno blanco en la cooperación internacional con El Salvador, y la gestión en la rendición de cuentas interna y sectorial. Se llevó a cabo el liderazgo y gestión en la participación de la convocatoria 951 de 2024 con enfoque de cienca accionante.	Pilar 1. Productividad Social: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1PqUyUnaYmgVXBPomB-KCCRLeqiMyf0IS	
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	0	0	0	0/1/1900	Socializar el codigo de integridad con todos los profesionales de la Dirección de Hidrocarburos Diseñar rutas de trabajo y liderar acciones de gestión del cambio para cerrar esas brechas. Evaluar la matriz de riesgos en los procesos internos dentro de la Dirección de Hidrocarburos #¡REF! 0	10%	0%	40%	60%	60%	100%	Con el propósito de crear un ambiente laboral que potencie el crecimiento y fortalecimiento de las habilidades profesionales del equipo de la DH, se organizaron cursos de formación y espacios de gestión del cambio liderados por expertos del Servicio Geológico de Estados Unidos (USGS), enfocados en nuevas temáticas estratégicas para el país y en la adaptación de las líneas de investigación a dichos retos. Asimismo, se gestionaron y consolidaron espacios de colaboración con investigadores nacionales e internacionales en áreas emergentes como almacenamiento de CO_2, emanaciones de hidrocarburos, transformación digital e hidrógeno blanco, promoviendo la transferencia de conocimiento y el trabajo interdisciplinario. Se lideraron además actividades de divulgación científica dirigidas a niños y adolescentes en el marco de la COP16, y se lideró la presentación de los grupos de trabajo de la DH a las convocatorias de MinCiencias y en la actualización de sus hojas de vida en las plataformas institucionales, favoreciendo su desarrollo profesional y visibilidad técnica. En esta misma línea, y con el fin de promover una convivencia basada en la dignidad, el respeto y la responsabilidad, se realizaron reuniones de evaluación individual con los funcionarios, en las que se revisaron sus compromisos, evidencias de trabajo y se ofreció retroalimentación personalizada, valorando sus perspectivas del periodo. Además, se realzó la participación en acuerdos sindicales y se gestionaron mejoras en el entorno físico de trabajo, como la compra de persianas, mesas y sillas, generando un ambiente más armónico y funcional.	Pilar 2. Construcción de integridad: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1PqUyUnaYmgVXBPomB-KCCRLeqiMyf0IS	
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	0	0	0	0/1/1900	equipo (comportamientos, creencias, valores y normas) e identificar brechas frente a la cultura deseada. Diseñar rutas de trabajo y liderar acciones de gestión del cambio para cerrar esas brechas. Promover espacios de comunicación, socialización y retroalimentación continua para #¡REF! #¡REF!	10%	0%	50%	50%	50%	100%	Se realizó el acompañamiento al seguimiento del Sistema Integrado de Gestión en lo relacionado con la Dirección de Hidrocarburos (DH), velando por el cumplimiento de los estándares establecidos y la identificación de oportunidades de mejora. Se actualizó la documentación de los procesos internos de la DH y su respectiva matriz de riesgos, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y contribuyendo a una gestión más eficaz y preventiva. Adicionalmente, se lideró y se apoyó el trabajo conjunto con la Asociación de Servicios de Geología y Minería Iberoamericanos (ASGMI) para la construcción de la matriz de equidad de género, diversidad e Inclusión, promoviendo una cultura organizacional más incluyente y coherente con los principios institucionales. Se articularon los grupos de trabajo de la DH con los demás grupos de trabajo de las demás direcciones técnicas, facilitando la integración temática, la colaboración y el alineamiento metodológico, lo que favorece a la calidad técnica de los productos y el uso eficiente de los recursos.	Pilar 3, Gestión cultural: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1PqUyUnaYmgVXBPomB-KCCRLeqiMyf0IS	
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	#¡VALOR!	#¡VALOR!	#¡VALOR!	#¡VALOR!	Identificar oportunidades de mejora en formación y fortalecer espacios de capacitación y discusión técnica dentro del equipo. Implementar estrategias para reconocer las cualidades del personal, promover su motivación Medir el desempeño y la motivación antes y después de las acciones implementadas, #¡REF! 0	10%	#¡VALOR!	60%	40%	40%	100%	Se lideraron y acompañaron mesas de trabajo conjuntas entre la Dirección de Hidrocarburos (DH), otras direcciones técnicas del SGC y entidades externas del sector, fomentando la articulación y coherencia institucional. Además, se promovió la participación de los funcionarios en capacitaciones ofrecidas por la Función Pública y en espacios científicos, con el objetivo de fortalecer las capacidades técnicas, incentivar el aprendizaje continuo y facilitar la transferencia de conocimiento al interior de los equipos.	Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1PqUyUnaYmgVXBPomB-KCCRLeqiMyf0IS	
Total						**100%**								

FECHA 23/8/2024

VIGENCIA 2025

JULIO FIERRO MORALES
Director General

LUZ ADRIANA DIAZ DELGADO
Director Técnico - Dirección de Geociencias Basicas

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	Generar conocimiento geocientífico para la toma de decisiones de la transición energética justa mediante la investigación del potencial de energéticos del subsuelo y sus impactos. Contribuir a la descarbonización del país a través del estudio de favorabilidad de áreas para la	Cumplimiento al plan de accion en un 90%	% de cumplimiento del plan de accion	1/1/2025	Socializar el plan de acció Establecer reuniones siste #¡REF! 0 0	60%	40%	100%	60%		100%	60%		
2	0	0	0	0/1/1900	#¡REF! Realizar auditorías interna Socializar los avances y la Brindar acompañamiento 0	10%	0%	100%	0%		100%	10%		
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	0	0	0	0/1/1900	Socializar el codigo de inte Generar espacios de escu Evaluar la matriz de riesgo #¡REF! 0	10%	0%	100%	0%		100%	10%		
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	0	0	0	0/1/1900	Analizar la cultura organiz Diseñar rutas de trabajo y Promover espacios de con #¡REF! #¡REF!	10%	0%	100%	0%		100%	10%		
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	#¡VALOR!	#¡VALOR!	#¡VALOR!	#¡VALOR!	Identificar oportunidades c Implementar estrategias p Medir el desempeño y la n #¡REF! 0	10%	#¡VALOR!	100%	#¡VALOR!		100%	10%		
Total						**100%**						**100%**		

FECHA 30/4/2025

VIGENCIA 2025

JULIO FIERRO MORALES
Director General

LUZ ADRIANA DIAZ DELGADO
Director Técnico - Dirección de Geociencias Basicas

Formato 4. Valoración de Competencias

Criterios de valoracion		
	Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
	Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
	Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
	No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
	Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			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		**5,0**	
		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.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1	1,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5		**4,7**	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados	5	4	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados	4	5	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	4			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los	4	5	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas	4	5	5			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando	5	5	5			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,8	0,98	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.	5	5	5		**4,5**	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	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.	5	4	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,5	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		**4,8**	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	4,5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,816666667	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.	5	5	5		**5,0**	
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	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	5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	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			3,0	1	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.	4	5	5		**4,7**	
		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.	5	5	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,7	1	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.	5	5	5		**5,0**	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1	1,0			
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	5	4,5	5		**5,0**	
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la	5	5	5			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del	5	4,5	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	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.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,966666667	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.	5	5	5		**5,0**	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los	5	5	5			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los	5	5	5			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que	5	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1	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	5	5	5		**5,0**	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo	5	5	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los	5	5	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y	5	5	4			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1	1,0			
		Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	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.	Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5		**5,0**	
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia [illegible]	5	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1	1,0			
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 [illegible]	4	4,5	5		**4,9**	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,9	0,98	1,0			
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 [illegible]	5	5	5		**5,0**	
		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	5	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1	1,0			

	Valoracion final	**5** **98%**

FECHA

VIGENCIA

JULIO FIERRO MORALES
Director General

LUZ ADRIANA DIAZ DELGADO
Director Técnico - Dirección de Geociencias

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

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

Función Pública

Evaluación Final

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

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	100%	80%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	98%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%

CUMPLIMIENTO FINAL	**100%**

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

JULIO FIERRO MORALES
Director General

LUZ ADRIANA DIAZ DELGADO
Director Técnico - Dirección de Geociencias Basicas

VIGENCIA: 2024