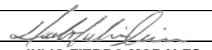
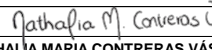


No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>								
1	Aumentar el conocimiento geocientífico que contribuya al ordenamiento territorial mediante la generación de información para la gestión del riesgo y la soberanía nacional.	Liderar el proceso de generación de conocimiento geocientífico que contribuya a tomar decisiones para el ordenamiento y desarrollo del territorio, la gestión del riesgo, la soberanía nacional y la seguridad alimentaria con el fin de aportar al bienestar y el desarrollo sostenible.	% de cumplimiento del plan de acción de la dependencia	16/01/2025	Realizar reuniones trimestrales generales de seguimiento al avance de los proyectos de la DGA Realizar reuniones semestrales con los coordinadores y líderes temáticos de cada grupo de trabajo.	60%	40%	60%
2	Mejorar el enfoque de apropiación social de conocimiento geocientífico de los observatorios vulcanológicos y sismológicos y de la Red Sismológica Nacional de Colombia.	Diseñar y hacer seguimiento a los procesos de apropiación social del conocimiento en observatorios vulcanológicos y sismológicos y la Red Sismológica Nacional de Colombia.	% de cumplimiento del proyecto de innovación	16/01/2025	Realizar reuniones para hacer seguimiento a las actividades de apropiación social del conocimiento de la DGA. Socializar los avances y mejoras en los procesos de apropiación social del conocimiento de la DGA.	10%	60%	40%
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>								
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 Geoamenazas.	% de cumplimiento de ... la meta propuesta	16/01/2025	Socializar el código de integridad de la Entidad. Identificar los valores que requieren mayor atención en la DGA Implementar estrategias para inculcar los valores que requieren mayor atención en la DGA	10%	30%	70%
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>								
4	Fortalecimiento del talento humano de la DGA para el logro de los objetivos misionales.	Promover la cultura de buen trato en la DGA.	% de mejora del buen trato	16/01/2025	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior de la DGA. Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Diseñar rutas críticas de trabajo. Gestionar el cambio. Realizar procesos de comunicación, socialización y retroalimentación.	10%	30%	70%
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>								
5	Bienestar y ambiente laboral para la vida del talento humano del Servicio Geológico Colombiano para el cumplimiento de los objetivos misionales.	Mejorar el reconocimiento grupal e individual de los funcionarios y colaboradores de la DGA por sus logros y compromisos con la Entidad	% de ejecución de la estrategia propuesta	16/01/2025	Crear una estrategia para mejorar el reconocimiento de los logros realizados. Implementar la estrategia para mejorar el reconocimiento de los logros realizados. Evaluar la estrategia para mejorar el reconocimiento de los logros realizados.	10%	30%	70%
<b>Total</b>						<b>100%</b>		

	 <b>JULIO FIERRO MORALES</b> Director General
<b>FECHA</b> _____ 16/05/2025 <b>VIGENCIA</b> _____ 2025	 <b>NATHALIA MARIA CONTRERAS VÁSQUEZ</b> Directora técnica - Dirección técnica de Geoamenazas

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
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>												
1	Aumentar el conocimiento geográfico que contribuya al ordenamiento territorial mediante la generación de información para la gestión del riesgo y la soberanía nacional.	Llevar el proceso de generación de conocimiento geográfico que contribuya a tomar decisiones para el ordenamiento y desarrollo del territorio, la gestión del riesgo, la soberanía nacional y la de aportar al bienestar y el desarrollo social.	% de cumplimiento del plan de acción de la dependencia	16/01/2025	Realizar reuniones trimestrales generadas de seguimiento al avance de los proyectos de la DGA.  Realizar reuniones semestrales con los coordinadores y líderes temáticos de cada grupo de trabajo.	60%	40%	40%	Se realizaron reuniones durante el primer semestre de seguimiento a los proyectos Geodet, RIGT y observatorios vulcanológicos.	Reuniones presenciales en Dirección General y Google Meet		
2	Mejorar el enfoque de apropiación social de conocimiento geográfico de los observatorios vulcanológicos y sísmológicos y de la Red Sísmológica Nacional de Colombia.	Diseñar y hacer seguimiento a los procesos de apropiación social del conocimiento en observatorios vulcanológicos y sísmológicos y la Red Sísmológica Nacional de Colombia.	% de cumplimiento del proyecto de innovación	16/01/2025	Realizar reuniones para hacer seguimiento a las actividades de apropiación social del conocimiento de la DGA.  Socializar los avances y mejoras en los procesos de apropiación social del conocimiento de la DGA.	10%	60%	60%	Se realizaron reuniones de seguimiento a la apropiación social.	Reuniones Google Meet		
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>												
3	Estructura y cultura laboral para un nuevo enfoque.	Promover el conocimiento, la sensibilidad e inclusión de los valores de la Entidad en el funcionamiento y colaboradores de la Dirección Técnica de Geomatemáticas.	% de cumplimiento de la meta propuesta	16/01/2025	Socializar el código de integridad de la Entidad.  Identificar los valores que requieren mayor atención en la DGA.  Implementar estrategias para recalcar los valores que requieren mayor atención en la DGA.	10%	30%	30%	Durante el primer semestre de 2025, se promovió el código de integridad principalmente con los coordinadores de los grupos de trabajo de la Dirección Técnica de Geomatemáticas, para que fuera replicado en funcionarios y contratistas. Los valores que requieren mayor atención fueron el respeto y vocación de servicio.	La socialización se realizó en reuniones con coordinadores, funcionarios y contratistas		
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>												
4	Fortalecimiento del talento humano de la DGA para el logro de los objetivos personales.	Promover la cultura de buen trato en la DGA.	% de mejora del buen trato	16/01/2025	Identificar los comportamientos, hábitos, costumbres, valores y normas que se viven al interior de la DGA.  Determinar las brechas entre los principios culturales actuales y los esperados.  Diseñar rutas críticas de trabajo.  Diseñar el cambio.  Realizar procesos de comunicación, socialización y sensibilización.	10%	30%	30%	Durante el primer semestre de 2025, la Directora de Geomatemáticas realizó diferentes reuniones con los coordinadores y colaboradores y escuchó a varios de sus funcionarios y contratistas en el despacho con el fin de conocer aspectos sobre el clima organizacional y cultura de la Dirección, con el propósito de diagnosticar la cultura de buen trato en la DGA. El 11 de junio de 2025 en reunión con los coordinadores se trataron temas de clima organizacional, entre otros.	La socialización se realizó en reuniones con coordinadores, funcionarios y contratistas		
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>												
5	Mejorar el ambiente laboral para la vida del talento humano de la DGA para el cumplimiento de los objetivos personales.	Mejorar el reconocimiento que se realice de los funcionarios y colaboradores de la DGA por sus logros y compromisos con la Entidad	% de ejecución de la estrategia propuesta	16/01/2025	Crear una estrategia para mejorar el reconocimiento de los logros realizados.  Implementar la estrategia para mejorar el reconocimiento de los logros realizados.  Evaluar la estrategia para mejorar el reconocimiento de los logros realizados.	10%	30%	30%	Durante el primer semestre de 2025, la Directora de Geomatemáticas incentivó a los funcionarios y colaboradores a participar en la convocatoria para el registro de proyectos que se realizará a los registros no contractuales de tarifa por generación ocasional. La convocatoria tuvo una participación total de 86 colaboradores.  Adicionalmente, la Directora Técnica de Geomatemáticas incentivó la participación de los colaboradores en las jornadas institucionales "Como venimos" realizadas el 26 de marzo y el 2 de junio, mediante las cuales se realizó un reconocimiento institucional al mérito de los profesionales y los compromisos con las metas de la Entidad.  La Directora Técnica de Geomatemáticas ha apoyado al desarrollo de pasajes divulgativos y comunicados con respecto a los logros profesionales de colaboradores que han aportado de manera significativa al conocimiento de geomatemáticas en el país. Los pasajes han sido desarrollados por el grupo de Comunicaciones.	Grabaciones de Google Meet del evento Como Venimos https://meet.google.com/ps-llmwezd-pagw-ldas-de-cierca-azpx		
<b>Total</b>						<b>100%</b>						
FECHA												
VICENCIA												
				 Julio Fierro Morales				 Nathalia María Contreras Vázquez				



### Crterios 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			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	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.	4	5	5	5	4,6	
		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	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	5	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	4	5	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	4	4	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	5	5			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	4	5	5			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,6	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					
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	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.	4	5	5	5	4,6	
		Respeto 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.	4	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.	4	5	5			
Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5					
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,6	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	4,7	
		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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,7	1,0	1,0					
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos 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	4,8	
		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.	4	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	4	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	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	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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1,0		
<b>Planeación</b>	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	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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1,0		
<b>Toma de decisiones</b>	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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1,0		
<b>Gestión del desarrollo de las personas</b>	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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1,0		
<b>Pensamiento sistémico</b>	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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1,0		
<b>Liderazgo efectivo</b>	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	4,8
		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.	4	5	5		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	4	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2,8	1,0	1,0		

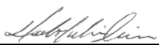
Valoración final 5 98%

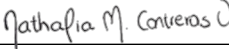
FECHA

9 de abril de 2026

VIGENCIA

2025

  
Julio Fierro Morales

  
Nathalia María Contreras Vásquez

**Evaluación Final**

Nombre del Gerente Público: Nathalia María Contreras Vásquez  
 Área en la que se desempeña: Dirección de Geomemazas  
 Fecha: 23 de abril de 2026

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**

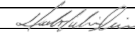
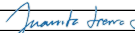
Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

  
 Julio Fierro Morales

  
 Nathalia María Contreras Vásquez

VIGENCIA: \_\_\_\_\_ 2025

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>								
1	(1) Diez áreas adicionales con evaluación de potencial para minerales estratégicos. (2) Cuarenta estudios beneficiados por análisis de información base geofísica geoquímica realizado.	Cumplimiento promedio del 80% total de los objetivos propuestos	% de cumplimiento del plan de acción	1/1/2025	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 dirección de laboratorios del SGC para asegurar la entrega oportuna de resultados analíticos.	60%	0%	100%
2	(2) Implementación de flujo de trabajo de actividades analíticas del proyecto de huella digital de minerales y su respectivo sistema de calidad en el sistema Explora articulado con la dirección de laboratorios.	Cumplimiento promedio del 60% total de los objetivos propuestos del proyecto de innovación.	% de cumplimiento del proyecto de innovación.	1/5/2025	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%	0%	100%
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>								
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 líderes 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 conductos asociados a finales	10%	30%	70%
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>								
4	Fortalecer la cultura de innovación y mejora continua. Total.	Gestión de la cultura en la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Documento elaborado y socializado	1/8/2025	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%	0%	100%
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>								
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 ejecución de la estrategia propuesta	1/1/2025	Realizar la identificación de necesidades de fortalecimiento de capacidades. Gestionar capacitaciones, colaboraciones, convenios o espacios de intercambio. Implementación de nuevas líneas de investigación o nuevos alcances para la investigación. Fomentar la comunicación entre grupos de investigación del SGC. Socializar y documentar actualizaciones o nuevas metodologías de trabajo.	10%	30%	70%
<b>Total</b>						<b>100%</b>		
FECHA		16/5/2025		<div style="text-align: center;">   <b>JULIO FIERRO MORALES</b>                      Director General                 </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">   <b>JUANITA SIERRA SALAMANCA</b>                      Directora Técnica de Recursos Minerales                 </div>				
VIGENCIA		2025						

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>											
1	1) Que todas actividades con evaluación de impacto sean monitoreadas. 2) Que todas actividades monitoreadas por unidad de ejecución sean publicadas periódicamente.	Compromiso programado por el 60% total de las siguientes prioridades	% de cumplimiento de planes de acción	1/1/2025	Realizar monitoreo de identificación de temas. Definir y ejecutar el flujo de trabajo de la unidad. Realizar monitoreo mensual de seguimiento. Realizar la producción periódica y final. Revisar y generar las medidas que sean necesarias.	60%	0%	100%	Se realizaron reuniones de identificación de necesidades del país, sectores y del SIC y se definió el flujo de trabajo, roles y responsabilidades. Se definió y ejecutó el flujo de trabajo de monitoreo del SIC para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Se realizaron las producciones periódicas y finales. Se produjeron las medidas necesarias con la Dirección de Laboratorios de SIC para asegurar la entrega oportuna de los datos requeridos.	Procesos de Monitoreo	
2	2) Representación del flujo de trabajo de actividades monitoreadas del proyecto de salud digital en reuniones y reportes, además de publicar el mismo de forma periódica con la dirección de laboratorios.	Compromiso programado por el 40% total de las siguientes prioridades del proyecto de innovación	% de cumplimiento del proyecto de innovación	1/3/2025	Realizar la identificación y documentación de temas. Definir los espacios para el monitoreo y la producción. Definir y ejecutar el flujo de trabajo de la unidad. Realizar la identificación y documentación de temas. Realizar la producción periódica y final.	10%	0%	100%	Se realizó la identificación y documentación de prioridades de innovación del proyecto de salud digital. Se definió y ejecutó el flujo de trabajo de monitoreo de innovación. Se realizaron reuniones periódicas de seguimiento de la innovación.	Salud digital	
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>											
3	El flujo oportuno de producción de calidad, de acuerdo con el plan de la Dirección de SIC, dentro de la vigencia.	% de las producciones entregadas a tiempo y con la calidad exigida (valor de la diligencia)	% de cumplimiento de la meta programada y producida	1/1/2025	Crear herramientas de seguimiento de calidad. Definir los flujos para las producciones. Realizar las producciones periódicas y finales. Realizar evaluaciones de calidad de las producciones. Evaluar la cultura de trabajo de la calidad.	10%	30%	70%	Se crearon herramientas de seguimiento de calidad de las producciones para el primer trimestre de la vigencia. Se definieron los flujos de trabajo para las producciones. Se realizaron las producciones periódicas y finales. Se realizaron evaluaciones de calidad de las producciones. Se evaluó la cultura de trabajo de la calidad de las producciones.	Estrategia	
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>											
4	Fomentar la cultura de innovación e mejora continua.	Estado de la cultura en la institución (medidas, acciones, planes y proyectos)	Documento elaborado y actualizado	1/3/2025	Identificar las competencias, valores, roles y responsabilidades. Definir los flujos para las producciones. Definir roles (roles de trabajo). Definir espacios. Comunicación, socialización y retroalimentación.	10%	0%	100%	Se realizaron las competencias, valores, roles y responsabilidades de los actores de la cultura de innovación e mejora continua. Se definieron los flujos de trabajo para las producciones. Se definieron los roles de trabajo. Se definieron los espacios de trabajo.	Innovación	
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>											
5	Fomentar el crecimiento de competencias con programas de capacitación y planes de investigación científica y tecnológica.	Formar estrategias para fortalecer competencias de los actores de la institución, mediante programas de capacitación científica y tecnológica y de investigación con personal	% de ejecución de la actividad programada	1/1/2025	Realizar la identificación de necesidades de capacitación. Definir las estrategias de capacitación. Implementación de cursos de capacitación. Evaluar la implementación entre grupos de la institución. Realizar y documentar actividades de capacitación.	10%	30%	70%	Se realizaron las estrategias de capacitación de los actores de la institución. Se definieron las estrategias de capacitación de los actores de la institución. Se implementaron los cursos de capacitación de los actores de la institución. Se evaluó la implementación entre grupos de la institución. Se realizaron y documentaron actividades de capacitación de los actores de la institución.	Cultura de Investigación	
<b>Total</b>						<b>100%</b>					



FECHA: 20/04/2025  
VIGENCIA: 2025

JULIO FIERRO MORALES

JUANITA SIERRA SALAMANCA



Criterios de valoración								
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.						5		
Es consistente en su comportamiento y se dedica entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede avanzar.						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	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración 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 informativos de inter-aprendizaje.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			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	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	4	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.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3.0	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	4.9	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	4.5	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	4	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3.0	0.9	1.0			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5	5.0	
		Antepona 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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			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	4.9	
		Respeto 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 esfuerza 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	5			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			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	4	5	5	4.7	
		Responde al cambio con flexibilidad.	4	4	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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2.7	1.0	1.0			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontadas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	4	4	5	5	4.5	
		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.	4.5	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	4	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2.6	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			
		Visita 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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			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	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.	4	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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			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.	5	5	5	5	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.	4	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 tipo de forma pertinente.	5	4	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2,8	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 armonizan con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	4,5	5	5	4,9	
		Promueve la formación de equipos con intenciones positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	4,5	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	4	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	0,9	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 interacción 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, incidendo 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			
			Valoración final		5	88%		
FECHA	28/04/2026							
VIGENCIA	2025							
			 <b>JULIO FIERRO MORALES</b>		 <b>JUANITA SIERRA SALAMANCA</b>			

**Evaluación Final**

Nombre del Gerente Público: JUANITA SIERRA SALAMANCA  
 Área en la que se desempeña: DIRECCIÓN DE RECURSOS MINERALES  
 Fecha: 28/04/2026

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

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>100%</b>
---------------------------	-------------

**Comentarios de retroalimentación**

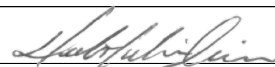

**Compromisos Gerenciales - Pilares**

**Competencias - Ejes**

  
 JULIO FIERRO MORALES

  
 JUANITA SIERRA SALAMANCA

VIGENCIA: \_\_\_\_\_ 2025

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre	
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>									
1	Actividades transversales, Gestión contractual de bienes y servicios, Control disciplinario interno, Fortalecimiento gestión estratégica integral, Nómina y seguridad social, Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos, Plan institucional de capacitación, Seguridad y salud en el trabajo (SGSST), Clima y cultura organizacional, Formación y desarrollo del talento humano, Gestión financiera, Servicios administrativos SGC, Propiedad, planta y equipos, Gestión documental – PINAR, Adecuación de sedes, Mantenimiento a las Sedes del Servicio Geológico Colombiano, Gestión de las Capacidades de investigación y cooperación, Fortalecimiento del relacionamiento territorial, Comunicaciones y participación ciudadana, Relacionamiento con la ciudadanía.	Llevar a cabo el cumplimiento al plan de acción en un 90%	% de cumplimiento del plan de acción	28/05/2025 31/12/2025	Socializar el plan de acción a los coordinadores de la Secretaría General Realizar reuniones periódicas de seguimiento al cumplimiento de metas Evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del periodo	60%	40%	60%	
2	Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos	Actualizar e implementar un procedimiento que optimice los tiempos para garantizar el análisis meritocrático para la asignación de los encargos	% de cumplimiento del proyecto de innovación	28/05/2025 31/12/2025	Actualizar el procedimiento interno para la entrega de los encargos al interior de la entidad Socializar el procedimiento. Implementar el procedimiento por lo menos en 30 vacantes	10%	30%	70%	
<b>Pilar 2. Construcción de Integridad</b>									
3	Actividades transversales, Gestión contractual de bienes y servicios, Control disciplinario interno, Fortalecimiento gestión estratégica integral, Nómina y seguridad social, Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos, Plan institucional de capacitación, Seguridad y salud en el trabajo (SGSST), Clima y cultura organizacional, Formación y desarrollo del talento humano, Gestión financiera, Servicios administrativos SGC, Propiedad, planta y equipos, Gestión documental – PINAR, Adecuación de sedes, Mantenimiento a las Sedes del Servicio Geológico Colombiano, Gestión de las capacidades de investigación y cooperación, Fortalecimiento del relacionamiento territorial, Comunicaciones y participación ciudadana, Relacionamiento con la ciudadanía.	Identificar los riesgos de integridad al interior de la Secretaría General	% de cumplimiento de la meta propuesta o producto	28/05/2025 31/12/2025	Generar una estrategia para la socialización del código de integridad Socializarla con la entidad Evaluar su implementación	10%	40%	60%	
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>									
4	Clima y cultura organizacional, Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos,	Gestión de la cultura en la DGB	Documento elaborado y socializado	28/05/2025 31/12/2025	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%	
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>									
5	Clima y cultura organizacional, Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos,	Estrategia de Secretaría General "puertas abiertas"	% de ejecución de la estrategia propuesta	28/05/2025 31/12/2025	Generar espacios de escucha para el personal de toda la entidad. Tabular el número de funcionarios/contratistas que se presentan al espacio de escucha Evaluar las oportunidades de mejora e implementarias	10%	60%	40%	
<b>Total</b>						<b>100%</b>			
FECHA					1/1/2025	 <b>JULIO FIERRO MORALES</b> Director General			
VIGENCIA					2025				
						 <b>JESSICA MARTINEZ HUERTAS</b> Secretaria General			

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
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>											
1	Actividades transversales, Gestión contractual de bienes y servicios, Control disciplinario interno, Fortalecimiento gestión estratégica integral, Nómina y seguridad social, Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos, Plan institucional de capacitación, Seguridad y salud en el trabajo (SSSST), Clima y cultura organizacional, Formación y desarrollo del talento humano, Gestión financiera, Servicios administrativos SGC, Proyectar, planear y equipar, Gestión documental – PINAR, Adecuación de sedes, Mantenimiento a las Sedes del Servicio Geológico Colombiano, Gestión de las Capacidades de Investigación y cooperación territorial, Comunicaciones y participación ciudadana, Relaciónamiento con la ciudadanía.	Llevar a cabo el cumplimiento al plan de acción en un 50%	% de cumplimiento del plan de acción de la dependencia	28/05/2025 31/12/2025	Socializar el plan de acción a los coordinadores de la Secretaría General  Realizar reuniones periódicas de seguimiento al cumplimiento de metas  Evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del periodo	60%	40%	40%	Durante el primer semestre de la vigencia 2025, la Secretaría General llevó a cabo la socialización del plan de acción con los coordinadores, con el propósito de asegurar la alineación de los equipos de trabajo y la correcta comprensión de los objetivos institucionales. De igual manera, se realizaron reuniones periódicas de seguimiento orientadas a monitorear el cumplimiento de las metas establecidas y el avance de las actividades programadas, permitiendo identificar oportunidades de mejora y tomar decisiones oportunas.	<a href="https://drive.google.com/u/0/edit?id=1d4Yvq53B0C0a_G8F72Wu1Cv4kL&amp;usp=drive_link">https://drive.google.com/u/0/edit?id=1d4Yvq53B0C0a_G8F72Wu1Cv4kL&amp;usp=drive_link</a>	Pendientes: * Continuar con el seguimiento a las metas durante el segundo semestre. * Realizar la evaluación final del cumplimiento de los objetivos al cierre de la vigencia. * Ajustar o fortalecer las estrategias según los resultados obtenidos en el primer semestre. * Consultar el informe final de gestión institucional 2025.
2	Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos	Actualizar e implementar un procedimiento que optimice los tiempos para garantizar el análisis meritocrático para la asignación de los encargos	% de cumplimiento del proyecto de innovación	28/05/2025 31/12/2025	Actualizar el procedimiento interno para la entrega de encargos al interior de la entidad  Socializar el procedimiento.  Implementar el procedimiento por lo menos en 30 vacantes	10%	30%	30%	Durante el primer semestre de la vigencia 2025, se llevó a cabo la actualización del procedimiento interno para la provisión de encargos, con el propósito de optimizar los tiempos de respuesta y garantizar un análisis meritocrático riguroso en la asignación de vacantes.  Una vez ajustado el documento, se realizó su socialización a través de los canales institucionales, asegurando su adecuada comprensión y aplicación por parte de los servidores de carrera.	<a href="https://drive.google.com/u/0/edit?id=1d4Yvq53B0C0a_G8F72Wu1Cv4kL&amp;usp=drive_link">https://drive.google.com/u/0/edit?id=1d4Yvq53B0C0a_G8F72Wu1Cv4kL&amp;usp=drive_link</a>	Pendientes: * Continuar con la implementación del procedimiento en nuevas vacantes durante el segundo semestre. * Realizar seguimiento a la efectividad del modelo implementado. * Ajustar el procedimiento según los resultados y retroalimentación recibida. * Consolidar un informe de resultados sobre transparencia y tiempos de provisión de encargos.
<b>Pilar 2. Construcción de Integridad</b>											
3	Actividades transversales, Gestión contractual de bienes y servicios, Control disciplinario interno, Fortalecimiento gestión estratégica integral, Nómina y seguridad social, Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos, Plan institucional de capacitación, Seguridad y salud en el trabajo (SSSST), Clima y cultura organizacional, Formación y desarrollo del talento humano, Gestión financiera, Servicios administrativos SGC, Proyectar, planear y equipar, Gestión documental – PINAR, Adecuación de sedes, Mantenimiento a las Sedes del Servicio Geológico Colombiano, Gestión de las capacidades de investigación y cooperación, Fortalecimiento del relacionamiento territorial, Comunicaciones y participación ciudadana, Relaciónamiento con la ciudadanía.	Identificar los riesgos de integridad al interior de la Secretaría General	% de cumplimiento de la meta propuesta o producida	28/05/2025 31/12/2025	Generar una estrategia para la socialización del código de integridad  Socializarla con la entidad  Evaluar su implementación	10%	40%	40%	Durante el primer semestre de la vigencia 2025, se llevó a cabo el diseño de una estrategia para la socialización del Código de Integridad, orientada a fortalecer la cultura ética y el compromiso institucional.	<a href="https://drive.google.com/u/0/edit?id=1d4Yvq53B0C0a_G8F72Wu1Cv4kL&amp;usp=drive_link">https://drive.google.com/u/0/edit?id=1d4Yvq53B0C0a_G8F72Wu1Cv4kL&amp;usp=drive_link</a>	Pendientes: * Continuar con las actividades de socialización y refuerzo durante el segundo semestre. * Profundizar en la medición del nivel de apropiación del Código de Integridad. * Implementar acciones de mejora derivadas de la evaluación preliminar.
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>											
4	"Clima y cultura organizacional, Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos."	Gestión de la cultura en la DGB	"Documento elaborado y socializado"	28/05/2025 31/12/2025	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que libera  Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas  Diseñar reglas críticas de trabajo  Gestionar cambio  Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	50%	50%	Durante el primer semestre de la vigencia 2025, desde la Secretaría General se llevó a cabo la identificación de los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas predominantes al interior del área, lo que permitió contar con un diagnóstico claro de la cultura organizacional actual.  A partir de este insumo, se procedió a determinar las brechas existentes frente a las prácticas culturales esperadas por la entidad, sirviendo como base para el diseño de reglas críticas de trabajo orientadas a la mejora continua.	<a href="https://drive.google.com/u/0/edit?id=1d4Yvq53B0C0a_G8F72Wu1Cv4kL&amp;usp=drive_link">https://drive.google.com/u/0/edit?id=1d4Yvq53B0C0a_G8F72Wu1Cv4kL&amp;usp=drive_link</a>	Pendientes: * Continuar con la implementación de las reglas de mejora durante el segundo semestre. * Realizar seguimiento al cierre de brechas identificadas. * Evaluar el impacto de las estrategias de gestión del cambio.
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>											
5	Clima y cultura organizacional, Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos.	"Estrategia de Secretaría General" "puertas abiertas"	"% de ejecución de la estrategia propuesta"	28/05/2025 31/12/2025	Generar espacios de escucha para el personal de toda la entidad  "Tabular el número de funcionarios/contratistas que se presentan al espacio de escucha"  Evaluar las oportunidades de mejora e implementarlas	10%	60%	60%	Durante el primer semestre de la vigencia 2025, desde el equipo de la Secretaría General se llevó a cabo la generación de espacios de escucha dirigidos al personal de toda la entidad, promoviendo el diálogo abierto, la participación y la identificación de necesidades del equipo.  Posteriormente, se realizó la tabulación del número de funcionarios y contratistas que asistieron a estos espacios, con el fin de consolidar una base de datos que permita el análisis estadístico de la participación y la cobertura de las actividades.	<a href="https://drive.google.com/u/0/edit?id=1d4Yvq53B0C0a_G8F72Wu1Cv4kL&amp;usp=drive_link">https://drive.google.com/u/0/edit?id=1d4Yvq53B0C0a_G8F72Wu1Cv4kL&amp;usp=drive_link</a>	Pendientes: * Ampliar la cobertura de los espacios de escucha durante el segundo semestre. * Hacer seguimiento a la implementación de las acciones de mejora identificadas
<b>Total</b>						<b>100%</b>					

FECHA: 31/07/2025  
 VIGENCIA: 2025

**JULIO FIERRO MORALES**  
 Director General

**JESSICA MARTINEZ HUERTAS**  
 Secretaría General

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
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>														
1	Actividades transversales, Gestión contractual de bienes y servicios, Control disciplinario interno, Fortalecimiento gestión estratégica integral, Nómina y seguridad social, Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos, Plan institucional de capacitación, Seguridad y salud en el trabajo (SGSST), Clima y cultura organizacional, Formación y desarrollo del talento humano, Gestión financiera, Servicios administrativos SGC, Propiedad, planta y equipos, Gestión documental – PIMAR, Adecuación de sedes, Mantenimiento a las Sedes del Servicio Geológico Colombiano, Gestión de las Capacidades de investigación y cooperación, Fortalecimiento del relacionamiento territorial, Comunicaciones y participación ciudadana, Relacionamiento con la ciudadanía.	Llevar a cabo el cumplimiento al plan de acción en un 90%	% de cumplimiento del plan de acción	28/05/2025 31/12/2025	Socializar el plan de acción a los coordinadores de la Secretaría General  Realizar reuniones periódicas de seguimiento cumplimiento de metas  Evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del periodo	60%	40%	40%	60%	60%	100%	60%	Para la gestión de la Secretaría General durante la vigencia 2025, se llevó a cabo la socialización del plan de acción con los coordinadores, asegurando la alineación de los equipos de trabajo. Asimismo, se realizaron reuniones periódicas de seguimiento para monitorear el cumplimiento de las metas y el avance de las actividades. Finalmente, se efectuó la evaluación del cumplimiento de los objetivos y se proyectó el cierre del periodo, lo que permitió consolidar los resultados institucionales y asegurar la correcta ejecución de la vigencia.	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1qEYVq53IRMrCOJA_G8FZDkrLLCvKt?usp=drive_link">https://drive.google.com/drive/folders/1qEYVq53IRMrCOJA_G8FZDkrLLCvKt?usp=drive_link</a>
2	Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos	Actualizar e implementar un procedimiento que optimice los tiempos para garantizar el análisis meritocrático para la asignación de los encargos	% de cumplimiento del proyecto de innovación	28/05/2025 31/12/2025	Actualizar el procedimiento interno para la entrega de los encargos al interior de la entidad  Socializar el procedimiento.  Implementar el procedimiento por lo menos en 30 vacantes  Actualizar el procedimiento interno para la entrega de los encargos al interior de la entidad	10%	30%	30%	70%	70%	100%	10%	En la vigencia 2025, se llevó a cabo la actualización del procedimiento interno para la provisión de encargos, con el fin de optimizar los tiempos de respuesta y garantizar un análisis meritocrático riguroso en la asignación de vacantes. Una vez ajustado el documento, se procedió con la socialización del procedimiento a través de los canales institucionales para asegurar su correcta aplicación por parte de los servidores de carrera. Finalmente, se logró la implementación del nuevo modelo en al menos 30 vacantes, fortaleciendo la transparencia y la movilidad laboral interna mediante cronogramas detallados de verificación de requisitos y evaluación del desempeño	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1qEYVq53IRMrCOJA_G8FZDkrLLCvKt?usp=drive_link">https://drive.google.com/drive/folders/1qEYVq53IRMrCOJA_G8FZDkrLLCvKt?usp=drive_link</a>
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>														
3	Actividades transversales, Gestión contractual de bienes y servicios, Control disciplinario interno, Fortalecimiento gestión estratégica integral, Nómina y seguridad social, Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos, Plan institucional de capacitación, Seguridad y salud en el trabajo (SGSST), Clima y cultura organizacional, Formación y desarrollo del talento humano, Gestión financiera, Servicios administrativos SGC, Propiedad, planta y equipos, Gestión documental – PIMAR, Adecuación de sedes, Mantenimiento a las Sedes del Servicio Geológico Colombiano, Gestión de las capacidades de investigación y cooperación, Fortalecimiento de relacionamiento territorial, Comunicaciones y participación ciudadana, Relacionamiento con la ciudadanía.	Identificar los riesgos de integridad al interior de la Secretaría General	% de cumplimiento de ... la meta propuesta o propuesta	28/05/2025 31/12/2025	Generar una estrategia para la socialización del código de integridad  Socializarla con la entidad  Evaluar su implementación	10%	40%	40%	60%	60%	100%	10%	Durante la vigencia 2025, se llevó a cabo el diseño de una estrategia para la socialización del código de integridad, orientada a fortalecer la cultura ética y el compromiso institucional. Posteriormente, se procedió a socializarla con toda la entidad mediante espacios de diálogo, piezas gráficas y herramientas pedagógicas que permitieron a los colaboradores reconocer los valores del servicio público. Finalmente, se efectuó la evaluación de su implementación para medir el nivel de apropiación de los valores y definir acciones de mejora que aseguren la transparencia y la integridad en la gestión diaria.	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1QbaqXr714ZvHxTW_1158bw1bc12?usp=drive_link">https://drive.google.com/drive/folders/1QbaqXr714ZvHxTW_1158bw1bc12?usp=drive_link</a>
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>														
4	Clima y cultura organizacional, Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos,	Gestión de la cultura en la DGB	Documento elaborado y socializado	28/05/2025 31/12/2025	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidere  Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas.	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	En la vigencia 2025, desde la Secretaría General, se llevó a cabo la identificación de los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas predominantes al interior del área, permitiendo un diagnóstico claro de la cultura organizacional actual. A partir de este insumo, se procedió a determinar las brechas existentes frente a las prácticas culturales esperadas por la entidad, lo que sirvió de base para diseñar rutas	<a href="https://drive.google.com/drive/folders/1J1nc7U0P8a1N4Mnc8682693_1VX8N?usp=drive_link">https://drive.google.com/drive/folders/1J1nc7U0P8a1N4Mnc8682693_1VX8N?usp=drive_link</a>



### Crterios 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			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	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	4	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.	4	5	5			
		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.	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.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	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	
		Anteponer 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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	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	4,8	
		Respetar la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	4	4	5			
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	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.	4	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,8	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	5	4,7	
		Responde al cambio con flexibilidad.	4,5	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.	4	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,7	1,0	1,0					
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlos ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	4	5	5	5	4,6	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	4	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	4	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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,6	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	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	5	5	5					



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%	
<b>NOTA FINAL</b>		<b>100%</b>

CUMPLIMIENTO FINAL	100%
--------------------	------

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

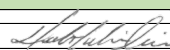



Julio Fierro Morales  
Director general



Jessica Martinez Huertas  
Secretaría general

VIGENCIA: \_\_\_\_\_ 2025

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>								
1	(1) Fomentar la investigación del suelo, subsuelo y agua. Para generar información geocientífica. (2) Ampliar el campo de acción en caracterización de materiales geológicos. (3) Orientar el conocimiento geocientífico 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 acción	1/1/2025	Socializar el plan de acción (ficha BPIN y Plan Estratégico decenal SGC) al equipo de la DL a través de una reunión bimodal.	60%	40%	60%
					Realizar reuniones semestrales de seguimiento al cumplimiento de metas.			
					Evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del periodo.			
2	(1) Fortalecer la capacidad analítica de los laboratorios de la dirección asegurando la calidad de los ensayos. (2) Fortalecer las líneas 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 innovación	1/1/2025	Orientar a los coordinadores en la implementación de sistema de calidad en los diferentes procesos.	10%	30%	70%
					Generación de auditorías internas para mejora de procesos e identificación de plan mejora.			
					Socializar la aplicabilidad ante los usuarios del Servicio Geológico.			
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>								
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	1/1/2025	Socializar el código de integridad.	10%	40%	60%
					Generar espacios de escucha.			
					Analizar el nivel del riesgo de la integridad al interior de la DL.			
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>								
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	1/1/2025	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera	10%	30%	70%
					Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas.			
					Diseñar rutas críticas de trabajo			
					Gestionar cambio			
					Comunicación, socialización y retroalimentación			
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>								
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 con la dirección de la DL.	% de ejecución de la estrategia propuesta	1/1/2025	Medir el desempeño y la motivación del personal en su trabajo.	10%	40%	80%
					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.			
<b>Total</b>						<b>100%</b>		
					 <b>JULIO FIERRO MORALES</b> Director General			
FECHA					31/3/2024			
VIGENCIA					2024			
					 <b>ANGELICA MARIA CANDELA SOTO</b> Directora Técnica - Dirección de Laboratorios			





### Crterios 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.

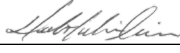
Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			Autovaloración	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	0			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	5	4,8	4,7	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	4	4	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			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,8	0,9	1			
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	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	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	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.	5	5	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4,5	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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,8	1,0	1					
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 lenguajes incluyentes.	5	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	1					
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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	1					
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	4,9	
		Respeto 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.	4	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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,9	1,0	1					
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	5	4,9	
		Responde al cambio con flexibilidad.	4,5	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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,9	1,0	1					
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontadas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	4	5	5	4,7	4,7	
		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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,8	1,0	1					
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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1		
<b>Planeación</b>	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	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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2,9	1,0	1		
<b>Toma de decisiones</b>	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	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.	4	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.	5	5	5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2,7	1,0	1		
<b>Gestión del desarrollo de las personas</b>	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 polyvalencia 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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1		
<b>Pensamiento sistémico</b>	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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1		
<b>Liderazgo efectivo</b>	Garanciar 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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1		

<b>Valoración final</b>	<b>4,9</b>	<b>98%</b>
-------------------------	------------	------------

FECHA 29/04/2026

VIGENCIA 2025

  
**Firma del Director General**  
**Julio Fierro Morales**

  
**Firma de la Directora Técnica de Laboratorios**  
**Angélica María Candela Soto**

**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)	98%	20%
PONDERADO	20%	
<b>NOTA FINAL</b>		<b>98%</b>

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>98%</b>
---------------------------	------------

**Comentarios de retroalimentación**

**Compromisos Gerenciales - Pilares**

**Competencias - Ejes**

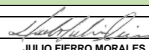
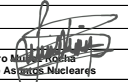


Julio Fierro Morales  
 Director general



Angélica Candela  
 Directora técnica Dirección de Laboratorios

VIGENCIA: \_\_\_\_\_ 2025

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>								
1	Fortalecer la operación segura y eficiente de las instalaciones nucleares y radiactivas del SGC, garantizando el cumplimiento de estándares nacionales e internacionales en seguridad física, protección radiológica y calidad técnica; e impulsar proyectos estratégicos de investigación y aplicación nuclear en isotopía del ciclo del agua, caracterización de NORM y análisis geocronológicos, asegurando la trazabilidad y calidad metroológica en calibración y ensayos especializados, así como la articulación interinstitucional y regulatoria que permita consolidar un uso seguro, responsable e innovador de la energía nuclear en beneficio del país	Llevar a cabo el cumplimiento de los compromisos 90%	% de cumplimiento del plan de acción de la dependencia	1/04/2025 - 31/12/2025	<p>Socializar el Plan de Acción con el equipo de trabajo, a través de una reunión virtual, promoviendo la apropiación de metas y compromisos institucionales.</p> <p>Realizar reuniones semestrales de seguimiento a metas y productos, con identificación de alertas tempranas y definición de acciones de mejora para asegurar su cumplimiento.</p> <p>Llevar a cabo sesiones de evaluación de avances y cumplimiento de metas, integrando indicadores del Plan de Acción y los hitos clave de los proyectos de gestión.</p>	60%	30%	30%
2	Generar conocimiento geocientífico que aporte al conocimiento del clima del pasado, que contribuya a la adaptación y mitigación del cambio climático, así como generar conocimiento geológico aplicado al ciclo del agua, materiales radiactivos de ocurrencia natural, desarrollos de investigación en técnicas nucleares y radiactivas.	Analizar la aplicabilidad del 80% de los objetivos propuestos de los proyectos de innovación	% de cumplimiento del proyecto de innovación	1/04/2025 - 31/12/2025	<p>Promover, apoyar e incentivar la formulación y ejecución de proyectos de investigación sobre paleoclima y morfología submarina, en coherencia con el proyecto de innovación institucional y los objetivos estratégicos, mediante espacios de articulación con los equipos técnicos.</p> <p>Integrar y analizar la información geocientífica generada en estudios de cavernas, sistemas lacustres y ambientes marinos y continentales, mediante informes técnicos que evidencien su aporte a la adaptación al cambio climático.</p> <p>Socializar los avances y aplicaciones del conocimiento</p>	10%	30%	70%
<b>Pilar 2. Construcción de Integridad</b>								
3	Fomentar una cultura de integridad y corresponsabilidad en el entorno laboral, fortaleciendo la confianza, el respeto, la diligencia y el compromiso institucional, mediante acciones que promuevan el desarrollo de capacidades, el reconocimiento del mérito y la convivencia basada en valores éticos.	Fortalecer la cultura de integridad en la DAN mediante acciones formativas y éticas que promuevan la corresponsabilidad.	% de cumplimiento oportuno de productos y compromisos definidos para la vigencia	1/04/2025 - 31/12/2025	<p>Promover el código de integridad institucional mediante espacios de diálogo en reuniones de equipo y comunicaciones por correo electrónico.</p> <p>Realizar seguimiento a la entrega oportuna y de calidad de los productos, en coherencia con el valor de la diligencia y el compromiso institucional.</p> <p>Analizar periódicamente el clima laboral y los riesgos asociados a la integridad, mediante encuestas internas y análisis participativos que orienten acciones de mejora.</p>	10%	40%	60%
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>								
4	Impulsar una cultura organizacional orientada a la excelencia y la mejora continua, mediante el fortalecimiento de prácticas colaborativas, la innovación en la gestión y el compromiso del equipo con los objetivos institucionales.	Impulsar una cultura organizacional basada en la mejora continua, mediante prácticas colaborativas e inclusivas.	% de implementación de la estrategia de gestión del cambio y mejora cultural definida para la vigencia	1/04/2025 - 31/12/2025	<p>Identificar y analizar los comportamientos, hábitos y valores predominantes en el equipo de trabajo, con base en herramientas participativas</p> <p>Diseñar e implementar acciones de transformación cultural, enfocadas en cerrar brechas entre las prácticas actuales y las deseadas, mediante rutas críticas de trabajo colaborativo.</p> <p>Fortalecer la comunicación interna, mediante estrategias de socialización y retroalimentación continua que acompañen los procesos de cambio y mejoren el sentido de pertenencia institucional.</p>	10%	50%	50%
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>								
5	Fortalecer el desarrollo del talento humano y la cohesión de los equipos de trabajo, mediante acciones que mejoren el ambiente laboral, promuevan el aprendizaje continuo y faciliten la transferencia de conocimiento.	Fortalecer la confianza en la Dirección y la cohesión de los equipos mediante escucha activa, medición del clima laboral y promoción del aprendizaje colaborativo.	% de ejecución de la estrategia de fortalecimiento del equipo de trabajo	1/04/2025 - 31/12/2025	<p>Medir la confianza en la DGB mediante una encuesta a los colaboradores.</p> <p>Implementar estrategia de escucha activa, con espacios de diálogo y retroalimentación.</p> <p>Ejecutar estrategia de gestión del cambio, que promueva adaptación, liderazgo y cohesión.</p> <p>Desarrollar espacios de aprendizaje colaborativo, como participación en cursos, charlas y eventos geocientíficos.</p>	10%	60%	40%
<b>Total</b>						<b>100%</b>		
FECHA						16/05/2025		
VIGENCIA						2025		
						 <b>JULIO FIERRO MORALES</b> Director General		
						 <b>Jimmy Alejandro Muñoz Ospina</b> Director Técnico de Asesoría Nuclear		



No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin/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
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>														
1	Fortalecer la operación segura y eficiente de las instalaciones nucleares y reactores del SSC.	Garantizar el cumplimiento de estándares internacionales de seguridad nuclear, protección ambiental y calidad de servicios en el sistema de gestión de la seguridad nuclear en el tiempo del ciclo del agua, considerando el cumplimiento de los compromisos SSC.	% de cumplimiento de los compromisos SSC de la dependencia	10/02/2015 - 31/12/2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaborar el Plan de Acción con el apoyo de expertos, a través de una consultoría externa, priorizando la ejecución de metas y compromisos institucionales.</li> <li>Realizar reuniones semestrales de seguimiento a metas y prioridades, con identificación de temas temprana y definición de acciones de mejora para asegurar su cumplimiento.</li> <li>Llevar a cabo sesiones de evaluación de desempeño.</li> <li>Actualizar el Plan de Acción y los hitos clave de las proyectos de gestión.</li> </ul>	60%	30%	50%	30%	50%	100%	60%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulación de la operación segura y eficiente nuclear.</li> <li>Obtención de la licencia de operación del reactor RA-1 por 5 años adicionales, operación de la misión de gestión de emergencia, fortalecimiento de competencias del personal administrativo y técnico, entre otros.</li> <li>Avance en la realización de la producción de reactores, mejorando el cumplimiento de estándares internacionales y la construcción de capacidades técnicas.</li> <li>Evidencia del cumplimiento en los tiempos de respuesta del proceso de funcionamiento y control, fortaleciendo la eficiencia operacional, la confiabilidad del servicio y el cumplimiento de funciones regulatorias, investigación, desarrollo estratégico y modernización de infraestructura nuclear.</li> <li>Realización del Plan de Acción nuclear, como apoyo al cumplimiento de estándares internacionales y gestión de desastres nucleares, considerando un uso seguro, responsable e innovador de las aplicaciones nucleares en el país.</li> </ul>	
2	Generar conocimiento gerencial que aporte al conocimiento del área del país, que contribuya a la adaptación y mitigación del cambio climático, del cual generar conocimiento tecnológico aplicado a crisis del agua, materiales radiactivos de investigación en técnicas nucleares y reactores.	Analizar la actualidad del 80% de los objetivos propuestos de los proyectos de innovación.	% de cumplimiento del proyecto de innovación	10/02/2015 - 31/12/2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover, apoyar e incentivar la formulación y ejecución de proyectos de investigación sobre particularidades de tecnología nuclear, en colaboración con el proyecto de innovación nuclear y los planes estratégicos, mediante reuniones de articulación con los equipos técnicos.</li> <li>Requerir y analizar la información geocientífica proveniente de estudios de cobertura, sistemas técnicos y ambientes marcos y contrastarla, mediante talleres técnicos que evidencien la pertinencia de la articulación con los equipos técnicos.</li> <li>Analizar las acciones y actuaciones del conocimiento.</li> <li>Promover, apoyar e incentivar la formulación y ejecución de proyectos de investigación sobre particularidades de tecnología nuclear, en colaboración con el proyecto de innovación nuclear y los planes estratégicos, mediante reuniones de articulación con los equipos técnicos.</li> </ul>	10%	30%	50%	70%	50%	100%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de estudios técnicos del ciclo del agua y clima.</li> <li>Implementación de redes de monitoreo mediante instalación de colectores para la construcción de Líneas de Investigación Científica (LIC) y ejecución de campañas de muestreo en diferentes temporadas en cuencas estratégicas: Río Cauca, Río Magdalena, Río Cauca, Río Cauca y Río Cauca, con generación de bases de datos e interpretaciones sobre origen, origen y dinámica del agua.</li> <li>Formulación de proyectos científicos y tecnológicos.</li> <li>Actualización e implementación de acciones en laboratorios (LAN y reactores ambientales), mejoramiento de servicios de atención y colaboración con facultades tecnológicas y valoración de resultados satisfactorios en resultados.</li> <li>Formación y desarrollo de metodologías nucleares y reactores.</li> <li>Implementación y validación de nuevas metodologías analíticas y geocientíficas in situ, radiométrica ambiental y radiológica, del cual avanzan en estudios de materiales radiactivos de uso nuclear (NORM).</li> <li>Fortalecimiento de la generación de conocimiento aplicado para la gestión ambiental y la toma de decisiones.</li> </ul>	
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>														
3	Fomentar una cultura de integridad en el comportamiento en el entorno laboral, fortaleciendo la confianza, el respeto, la integridad y el cumplimiento de las obligaciones, mediante acciones que promuevan el desarrollo de capacidades, el reconocimiento del mérito y la convivencia basada en valores éticos.	Fomentar la cultura de integridad en el SSC mediante acciones formativas y éticas que promuevan la transparencia y la confianza.	% de cumplimiento de acciones de integridad y ética	10/02/2015 - 31/12/2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover el código de integridad institucional mediante acciones de difusión en reuniones de trabajo y capacitaciones por correo electrónico.</li> <li>Realizar seguimiento a la entrega oportuna y de calidad de los productos, en colaboración con el valor de la diligencia y el compromiso institucional.</li> <li>Realizar actividades de ética laboral y los riesgos asociados a la integridad, mediante talleres técnicos y acciones participativas, con el apoyo de los equipos técnicos.</li> </ul>	10%	40%	50%	60%	50%	100%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regimen formal de atención del Código de Integridad y cultura ética.</li> <li>Acción, basadas en reuniones, presentaciones y evidencias de puntajes internos donde se socializan principios de integridad, transparencia y buenas prácticas en el manejo de instalaciones nucleares y reactores.</li> <li>Formación de equipos de cumplimiento y desarrollo del equipo.</li> <li>Definición de acciones de cumplimiento, seguimiento de estrategias técnicas, éticas, ambientales, laborales y control de tiempos de respuesta en procesos como funcionamiento y prestación de servicios técnicos especializados y cumplimiento.</li> <li>Regimen de acciones de capacitación y fortalecimiento del trabajo en equipo.</li> <li>Acción de reuniones periódicas, mesas técnicas entre grupos (GMS, GMR, entre otros), fortaleciendo la coordinación interna para proyectos estratégicos (NORM, sistema, entre otros), que refuere la transparencia y el respeto en el equipo.</li> </ul>	
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>														
4	Impulsar una cultura organizacional orientada a la excelencia y la mejora continua, mediante el fortalecimiento de prácticas colaborativas, la innovación en la gestión y el compromiso del equipo con los objetivos institucionales.	Impulsar una cultura organizacional orientada a la excelencia y la mejora continua, mediante prácticas colaborativas e inclusiones.	% de implementación de la gestión de calidad y mejora continua	10/02/2015 - 31/12/2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar y analizar los compromisos, hábitos y valores predominantes en el equipo de trabajo, con base en herramientas participativas.</li> <li>Diseñar e implementar acciones de mejoramiento cultural, enfocadas en cerrar brechas entre las prácticas actuales y las deseadas, mediante una cultura de trabajo colaborativa.</li> <li>Fomentar la comunicación interna, mediante estrategias de socialización y fortalecimiento de competencias que acompañen los procesos de cambio y logren el sentido de pertenencia institucional.</li> </ul>	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimización de procesos y mejora en la eficiencia institucional.</li> <li>Evidencia de reducción en tiempos de respuesta en procesos de funcionamiento y prestación de servicios, que se promuevan mejoras y mejora en indicadores de oportunidad y cumplimiento.</li> <li>Desarrollo e implementación de nuevas metodologías (agilidad) in situ, radiométrica ambiental, radiológica, fortalecimiento de capacidades analíticas y radiológicas en laboratorios y reactores.</li> <li>Evidencia de trabajo colaborativo entre grupos técnicos.</li> <li>Acción y resultados de actividades de desarrollo y gestión de recursos humanos (NORM, desarrollo humano, estudios integrados), reforzando integración investigativa.</li> </ul>	
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>														
5	Fomentar el desarrollo del talento humano y la colaboración de los equipos de trabajo, mediante acciones que promuevan el aprendizaje colaborativo y la transferencia de conocimientos.	Fomentar la confianza en la Dirección y la colaboración de los equipos mediante acciones de apoyo, mediante el desarrollo de competencias y el aprendizaje colaborativo.	% de ejecución de la estrategia de fortalecimiento del equipo de trabajo	10/02/2015 - 31/12/2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar la confianza en la DGS mediante una encuesta a las colaborativas.</li> <li>Implementar estrategias de escucha activa, con acciones de diálogo y retroalimentación.</li> <li>Diseñar estrategias de gestión del cambio, que promuevan colaboración, liderazgo y colaboración.</li> <li>Desarrollar espacios de socialización colaborativa, como participación en cursos, talleres y eventos gerenciales.</li> </ul>	10%	60%	40%	40%	60%	100%	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formación y fortalecimiento de especialistas del equipo.</li> <li>Regimen de capacitaciones, entrenamiento, técnicas (técnica, radiométrica, isotópica, radiológica), participación en reuniones internacionales (OIEA) y fortalecimiento de competencias al ritmo de los planes.</li> <li>Asignación de nuevos roles y desarrollo profesional.</li> <li>Definición de acciones de ética y transparencia (ej. operación del reactor, nuevas metodologías, cumplimiento de estándares internacionales y estándares de tecnología en laboratorios y reactores).</li> <li>Acción de reuniones, mesas técnicas y coordinaciones entre grupos (GMS, GMR, reactor, laboratorio), fortaleciendo integración, comunicación efectiva y trabajo en equipo.</li> <li>Formación de equipos, fortalecimiento de estrategias preventivas, éticas, laborales, mejora en tiempos de respuesta y resultados técnicos, reforzando compromiso y responsabilidad del equipo.</li> <li>Formación de metodologías y clima laboral positivo.</li> <li>Reconocimiento de logros (ej. licencia otorgada, proyectos ejecutados, modernización, participación activa del equipo en iniciativas estratégicas y continuidad en la ejecución de actividades en reactores, evidenciando un ambiente laboral favorable).</li> </ul>	
<b>Total</b>						<b>100%</b>					<b>100%</b>			
FECHA: 14/05/2016 VICENCIA: 2016				 Julio Fierro Director general		 Jimmy Alejandro Muñoz Bicho Director técnico Asesor Nuclear								

### Criterios de valoración

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

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

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración 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	5	4,9	
		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	4			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	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.	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	3			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	4			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	4			
		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	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.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	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	4	5	4,8	
		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.	4	5	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,9	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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	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	4,9	
		Respeto 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	4			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	4			
		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	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	0,9					
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	4,7	
		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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	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	5	4,8	
		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	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,9	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	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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1,0		
<b>Planeación</b>	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	4	5	4,8
		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	3		
		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	4		
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			2,9	1,0	0,9		
<b>Toma de decisiones</b>	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	5	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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	0,9		
<b>Gestión del desarrollo de las personas</b>	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	4	5	4,9
		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	4		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	0,9		
<b>Pensamiento sistémico</b>	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	4	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	4		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	4		
		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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	0,9		
<b>Liderazgo efectivo</b>	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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			3,0	1,0	1,0		

Valoración final 5 98%

FECHA

abril 9 de 2026

VIGENCIA

2025



Julio Fierro Morales

Director general



Jimmy Alejandro Muñoz Rocha

Director técnico Asuntos Nucleares

**Evaluación Final**

Nombre del Gerente Público: Jimmy Alejandro Muñoz Rocha  
 Área en la que se desempeña: Dirección de Asuntos Nucleares  
 Fecha: 16/05/2025

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

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>100%</b>
---------------------------	-------------

**Comentarios de retroalimentación**

**Compromisos Gerenciales - Pilares**



**Competencias - Ejes**



Julio Fierro Morales  
Director general



Jimmy Alejandro Muñoz Rocha  
Director técnico Asuntos Nucleares

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>								
1	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas. n.	Llevar a cabo en el 2025 el cumplimiento al plan de acción en un 30% del cuatrienio.	% de cumplimiento del plan de acción	1/1/2025 - 31/12/2025	Socializar las metas del cuatrienio a los colaboradores de la DGI. Realizar reunión semestral de seguimiento al cumplimiento de las metas del cuatrienio. Realizar un informe final del año del cumplimiento de las metas del cuatrienio.	60%	40%	60%
2	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas.	Proponer la reorganización de grupos de trabajo en tecnologías geocientíficas al interior de la DGI e integrar el grupo de geomatica/SIG.	% de cumplimiento del proyecto de innovación	1/1/2025 - 30/06/2025	Exponer ante el directo General la necesidad de creación y modificación de grupos de trabajo de que apoye al SGC en la mayoría de los procesos y proyectar las funciones del grupo de trabajo y gestionar la creación vía resolución de los grupos propuestos. Redistribuir el personal de la DGI para garantizar contar con personal para ello y socializar las metas a corto plazo de los grupos de trabajo. Hacer seguimiento al cumplimiento de las metas	10%	30%	70%
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>								
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 las metas propuestas	1/1/2025 - 30/06/2025	Llevar a cabo reuniones con el equipo y producir un mecanismo o herramienta de comunicación interna que, socialice al interior de la DGI, logros, retos y promueva el conocimiento del código de integridad. Socializar el mecanismo y su objetivo con el personal de la DGI. Llevar a cabo una jornadas de donde se motive su lectura, participación y su conocimiento.	10%	40%	60%
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>								
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	1/1/2025 - 30/06/2025	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera y gestionar el cambio Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas con el diseño de rutas críticas de trabajo Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	50%	50%
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>								
5	Bienestar y ambiente laboral de los colaboradores de los DGI	Estrategia de escucha y retroalimentación estratégica.	% de ejecución de la estrategia propuesta	1/1/2025 - 30/06/2025	Generar un espacio seguro de escucha de inconvenientes y acciones de mejora que puedan tener los funcionarios/contratistas sobre el ambiente laboral. Implementar estrategia de escucha activa, con espacios de diálogo y retroalimentación. Identificar una muestra significativa de personal para la escucha. Gestionar el cambio. Retroalimentar al equipo en acciones de mejora.	10%	60%	40%
<b>Total</b>						<b>100%</b>		
 <b>JULIO FIERRO MORALES</b> Director General								
FECHA				16/5/2025				
VIGENCIA				2025				
 <b>ALBERTO GARCÍA BOLÍVAR</b> Director técnico de Gestión de Información								

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
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>											
1	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas.	Llevar a cabo en el 2025 el cumplimiento al plan de acción en un 30% del cuatrienio.	% de cumplimiento del plan de acción	1/04/2025	<p>Socializar las metas del cuatrienio a los colaboradores de la DGI.</p> <p>Realizar reunión semestral de seguimiento al cumplimiento de las metas del cuatrienio.</p> <p>Realizar un informe final del año del cumplimiento de las metas del cuatrienio.</p>	60%	40%	40%	<p>Se entregarán nuevas aplicaciones y Bases de datos para el manejo de información geocientífica.</p> <p>Se mejoraron los mecanismos de visualización y accesibilidad a los datos e información.</p> <p>Se sigue en la implementación de nuevas herramientas.</p> <p>Se presentó el plan de acción detallado a los coordinadores, líderes y grupo de apoyo de la dirección de manera presencial y se luego una reunión general con virtual a los funcionarios y contratistas de DGI.</p> <p>Aunque formalmente se hace una reunión semestral, se hacen con frecuencia mensual o por necesidad reuniones mensuales.</p> <p>En cumplimiento a las metas se registra en la PIMP (Plataforma Integrada de Inversión Pública), cada vez que requieren la actualización de la oficina de planeación así y de las demás que pidan.</p> <p>Se entregan informes anuales y en muchos casos parciales por requerimientos de organismos de control o el MME</p> <p>Desde la Dirección Técnica se realizan reuniones periódicas con toda la dirección (E para el año 2025), y los coordinadores de manera semanal, así mismo como con el grupo de apoyo administrativo. Desde la Dirección Técnica se realizan reuniones periódicas con toda la dirección (E para el año 2025), y los coordinadores de manera semanal, así mismo como con el grupo de apoyo administrativo.</p>	ALBERTO GARCIA B (SRV-AR1)DGI/DIRGESTION/INFD ESPACHO DGI/Administrativo/Seguiminto DGI 2021-2025	
2	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas.	Llevar a cabo en el 2025 el cumplimiento al plan de acción en un 30% del cuatrienio.	% de cumplimiento del proyecto de innovación	1/04/2025	<p>Exponer ante el directo General la necesidad de creación y modificación de grupos de trabajo de que apoye al SGC en la mejora de los procesos y proyectar las funciones del grupo de trabajo y gestionar la creación via resolución de los grupos propuestos.</p> <p>Redistribuir el personal de la DGI para garantizar contar con personal para ello y socializar las metas a corto plazo de los grupos de trabajo.</p> <p>Hacer seguimiento al cumplimiento de las metas</p>	10%	30%	30%	<p>Se han socializado y presentado alternativas para la mejora de de capacidades y de personal de la DGI a la mesa de dirección.</p> <p>Se han efectuado cambios en la organización distribuyendo cargas en las operaciones con la ayuda de una herramienta que balancee cargas laborales.</p> <p>Se hace de manera rutinaria la evaluación de como se avanza en el cumplimiento de metas</p>	ALBERTO GARCIA B (SRV-AR1)DGI/DIRGESTION/INFD ESPACHO DGI/Administrativo/Seguiminto DGI 2021-2025	Buscar un balance de profesionales de planta según las cargas y compromisos de las direcciones técnicas.
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>											
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 las metas propuestas	1/04/2025 - 31/12/2025	<p>Llevar a cabo reuniones con el equipo y producir un mecanismo o herramienta de comunicación interna que, socialice al interior de la DGI, logros, retos y promueva el conocimiento del código de integridad</p> <p>Socializar el mecanismo y su objetivo con el personal de la DGI.</p> <p>Llevar a cabo una jornadas de donde se motive su lectura, participación y su conocimiento.</p>	10%	40%	40%	<p>En reunión general se dio a conocer al inicio de año el código de integridad.</p>	ALBERTO GARCIA B (SRV-AR1)DGI/DIRGESTION/INFD ESPACHO DGI/Administrativo/Seguiminto DGI 2021-2025	Se sugiere que la campaña institucional, motive de manera diferente (Concurso) entre todos los colaboradores la lectura y entendimiento del código
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>											
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	1/04/2025 - 31/12/2025	<p>Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera y gestionar el cambio</p> <p>Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas en el diseño de rutas críticas de trabajo</p> <p>Comunicación, socialización y retroalimentación</p>	10%	50%	50%	<p>En la DGI se tiene una renovación generacional, marcada por las nuevas formas de comunicación de los jóvenes por lo que el trabajo de determinar las brechas en todos los campos desde el comunicativo y las expresiones, llevan al uso de tecnologías por lo que en DGI se tiene el Botín interno que se difunde por correo y por WPP, como una más apropiada manera de identificar, comunicar y recibir de los colaboradores las diferentes visiones del ámbito laboral</p>	ALBERTO GARCIA B (SRV-AR1)DGI/DIRGESTION/INFD ESPACHO DGI/Administrativo/Seguiminto DGI 2021-2025	Hacer un tipo de divulgación de las tareas de todas las áreas mediante un juego semanal (Geofast), que acumule puntos y mantenga alta atención de todos, todo el año y al final dar un incentivo al que mejor conozca la entidad.



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
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>															
1	Proveer servicios con criterios de legalidad y enfoque diferencial que acerquen la ciudadanía al Estado.	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas	100	10/10/2025	Plataforma tecnológica operativa Desarrollo de softwares a las necesidades institucionales Disminución de la obsolescencia tecnológica	40%	20%	20%	20%	40%	100%	40%	Centro de datos dotado y actualizado Nuevas aplicaciones Actualización tecnológica		
2	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas.	Llevar a cabo en el 2025 el cumplimiento al plan de acción en un 30% del cuatrimestre.	% de cumplimiento del proyecto de innovación	1/04/2025	Exponer ante el directo General la necesidad de creación y modificación de grupos de trabajo de que apoye al SICG en la mejora de los procesos y 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 y socializar las metas a corto plazo de los grupos de trabajo. Hacer seguimiento al cumplimiento de las metas	20%	40%	40%	60%	60%	100%	20%	Se tiene nuevos frentes de trabajo, la creación de nuevos grupos requiere cambios en actos administrativos superiores		
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>															
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 producida	1/04/2025 - 31/12/2025	Llevar a cabo reuniones con el equipo y producir un mecanismo o herramienta de comunicación interna que, socialice al interior de la DGI, logros, retos y promueva el conocimiento del código de integridad Socializar el mecanismo y su objetivo con el personal de la DGI. Llevar a cabo una jornadas de donde se motive su lectura, participación y su conocimiento.	15%	40%	40%	60%	40%	100%	15%	Se promueve más que su lectura... el entendimiento de que es para que es y por qué Se tiene un Boletín interno, en el que participan todos los integrantes de DGI.		
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>															
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	01/07/2025 - 31/12/2025	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera y gestionar el cambio Determinar los brechos entre las prácticas culturales actuales y las esperadas con el diseño de notas críticas de trabajo Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	40%	40%	60%	60%	100%	10%	Los coordinadores y líderes realizan semanalmente reuniones y de manera consecuente el director con los líderes y coordinadores		

**Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos**

5	Bienestar y ambiente laboral de los colaboradores de los DGI.	Estrategia de escucha y retroalimentación estratégica.	% de ejecución de la estrategia propuesta	01/07/2025 - 31/12/2025	<p>Generar un espacio seguro de escucha de inconvenientes y acciones de mejora que puedan tener los funcionarios/contratistas sobre el ambiente laboral.</p> <p>Identificar una muestra significativa de personal para la escucha.</p> <p>Gestionar el cambio.</p> <p>Retroalimentar al equipo en acciones de mejora.</p>	15%	50%	50%	50%	50%	100%	15%	Oficina de Puertas abiertas		
<b>Total</b>						<b>100%</b>						<b>100%</b>			

FECHA

01/12/2025

VIGENCIA

2026

  
**JULIO FIERRO MORALES**  
 Director General

  
**ALBERTO GARCÍA BOLÍVAR**  
 Director técnico de Gestión de Información

### Criterios de valoración

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

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

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración 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 diferenciadas, que le permitan nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Assume la responsabilidad por sus resultados.	4	5	5	5	4,8	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	4			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	4			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	4			
		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.	4	4	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	5			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y/o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	5			
Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	5					
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>2,9</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>			
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	4,8	
		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	4	4	4			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>2,9</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			
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	4,9	
		Antepona las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4	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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>2,9</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	4	4	4	5	4,8	
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	5	5	4			
		Assume 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	4			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>2,9</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>			
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	4,7	
		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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>2,7</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos 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	5,0	
		Evalúa las causas de 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			
		Assume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			
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	4	5	4,8	
		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 a articular negociaciones necesarias.	5	5	4			
		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	4			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y el compromiso de los equipos de trabajo.	4	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>2,9</b>	<b>1,0</b>	<b>0,9</b>			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>			<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>			

Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.	5	5	4	5	4,9
		Realiza seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los avances y reorientando 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 cuidadores.	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		
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>3,0</b>	<b>1,0</b>		
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 metas y planes 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.	5	5	5		
		Assume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>2,9</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			
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 interdependencias 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		
		Assume 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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			
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 interdependencia 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		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>1,0</b>			
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	4	5	4,8
		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	4		
		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	4		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidencia positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	4		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	4		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	4		
<b>Total Puntaje Evaluador</b>		<b>3,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,8</b>			


Valoración final	5	98%
------------------	---	-----

FECHA

abril 9 de 2026

VIGENCIA

2025

  
**JULIO FIERRO MORALES**  
 Director General

  
**ALBERTO GARCÍA BOLÍVAR**  
 Director técnico de Gestión de Información

**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%	
<b>NOTA FINAL</b>		<b>100%</b>

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>100%</b>
---------------------------	-------------

**Comentarios de retroalimentación**

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

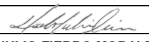
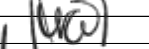


**JULIO FIERRO MORALES**  
 Director General



**ALBERTO GARCÍA BOLÍVAR**  
 Director técnico de Gestión de Información



VIGENCIA: \_\_\_\_\_ 2025

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
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>								
1	1. Generar conocimiento geocientífico básico y aplicado útil para el ordenamiento territorial, gestión del riesgo y uso sostenible del suelo, con énfasis en cartografía geológica, fallas activas, geomorfología e hidrogeología, así como en la protección del patrimonio geológico y paleontológico de la Nación.	Llevar a cabo el cumplimiento de los compromisos 90%	% de cumplimiento del plan de acción	1/1/2025 - 31/12/2025	Socializar el Plan de Acción con el equipo de trabajo, a través de una reunión virtual, promoviendo la apropiación de metas y compromisos institucionales.  Realizar reuniones semestrales de seguimiento a metas y productos, con identificación de alertas tempranas y definición de acciones de mejora para asegurar su cumplimiento.  Llevar a cabo sesiones de evaluación de avances y cumplimiento de metas, integrando indicadores del Plan de Acción y los hitos clave de los proyectos de gestión.	60%	40%	60%
2	2. Generar conocimiento geocientífico que aporte al conocimiento del clima del pasado, que contribuya a la adaptación y mitigación del cambio climático, así como generar conocimiento geológico y geomorfológico submarino, que contribuya a conocer y entender nuestros territorios y áreas insulares con miras a su protección acorde a los planes de soberanía nacional y al cumplimiento de los planes de innovación institucional.	Analizar la aplicabilidad del 80% de los objetivos propuestos de los proyectos de innovación	% de cumplimiento del proyecto de innovación	1/1/2025 - 30/06/2025	Promover, apoyar e incentivar la formulación y ejecución de proyectos de investigación sobre paleoclima y morfología submarina, en coherencia con el proyecto de innovación institucional y los objetivos estratégicos, mediante espacios de articulación con los equipos técnicos.  Integrar y analizar la información geocientífica generada en estudios de cavernas, sistemas lacustres y ambientes marinos y continentales, mediante informes técnicos que evidencien su aporte a la adaptación al cambio climático.  Socializar los avances y aplicaciones del conocimiento generado, a través de espacios de divulgación científica dirigidos a la comunidad académica, técnica y a entidades clave del ordenamiento y la planificación territorial.	10%	30%	70%
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>								
3	Fomentar una cultura de integridad y corresponsabilidad en el entorno laboral, fortaleciendo la confianza, el respeto, la diligencia y el compromiso institucional, mediante acciones que promuevan el desarrollo de capacidades, el reconocimiento del mérito y la convivencia basada en valores éticos.	Fortalecer la cultura de integridad en la DGB mediante acciones formativas y éticas que promuevan la corresponsabilidad.	% de cumplimiento de las metas propuestas	1/1/2025 - 30/06/2025	Promover el código de integridad institucional mediante espacios de diálogo en reuniones de equipo y comunicaciones por correo electrónico.  Realizar seguimiento a la entrega oportuna y de calidad de los productos, en coherencia con el valor de la diligencia y el compromiso institucional.  Analizar periódicamente el clima laboral y los riesgos asociados a la integridad, mediante encuestas internas y análisis participativos que orienten acciones de mejora.	10%	40%	60%
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>								
4	Impulsar una cultura organizacional orientada a la excelencia y la mejora continua, mediante el fortalecimiento de prácticas colaborativas, la innovación en la gestión y el compromiso del equipo con los objetivos institucionales.	Impulsar una cultura organizacional basada en la mejora continua, mediante prácticas colaborativas e inclusivas.	Documento elaborado y socializado	1/1/2025 - 30/06/2025	Identificar y analizar los comportamientos, hábitos y valores predominantes en el equipo de trabajo, con base en herramientas participativas.  Diseñar e implementar acciones de transformación cultural, enfocadas en cerrar brechas entre las prácticas actuales y las deseadas, mediante rutas críticas de trabajo colaborativo.  Fortalecer la comunicación interna, mediante estrategias de socialización y retroalimentación continua que acompañen los procesos de cambio y mejoren el sentido de pertenencia institucional.	10%	50%	50%
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>								
5	Fortalecer el desarrollo del talento humano y la cohesión de los equipos de trabajo, mediante acciones que mejoren el ambiente laboral, promuevan el aprendizaje continuo y faciliten la transferencia de conocimiento.	Fortalecer la confianza en la Dirección y la cohesión de los equipos mediante escucha activa, medición del clima laboral y promoción del aprendizaje colaborativo.	% de ejecución de la estrategia propuesta	1/1/2025 - 30/06/2025	Medir la confianza en la DGB mediante una encuesta a los colaboradores.  Implementar estrategia de escucha activa, con espacios de diálogo y retroalimentación.  Ejecutar estrategia de gestión del cambio, que promueva adaptación, liderazgo y cohesión.  Desarrollar espacios de aprendizaje colaborativo, como participación en cursos, charlas y eventos geocientíficos.	10%	60%	40%
<b>Total</b>						<b>100%</b>		
FECHA		16/5/2025						
VIGENCIA		2025						
						 <b>JULIO FIERRO MORALES</b> Director General		
						 <b>JUAN MANUEL HERRERA GONZÁLEZ</b> Director Técnico de Geociencias Básicas		

## 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	
<b>Pilar 1. Productividad Social</b>												
1	1. Generar conocimiento geocientífico básico y aplicado útil para el ordenamiento territorial, gestión del riesgo y uso sostenible del suelo, con énfasis en cartografía geológica, fallas activas, geomorfología e hidrogeología, así como en la protección del patrimonio geológico y paleontológico de la Nación.	Llevar a cabo el cumplimiento de los compromisos 90%	% de cumplimiento del plan de acción	1/1/2025 - 30/06/2025	<p>Socializar el Plan de Acción con el equipo de trabajo, a través de una reunión virtual, promoviendo la apropiación de metas y compromisos institucionales.</p> <p>Realizar reuniones trimestrales de seguimiento a metas y productos, con identificación de alertas tempranas y definición de acciones de mejora para asegurar su cumplimiento.</p> <p>Llevar a cabo sesiones de evaluación de avances y cumplimiento de metas, integrando indicadores del Plan de Acción y los hitos clave de los proyectos de gestión.</p>	60%	40%	40%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se llevó a cabo la socialización virtual del Plan de Acción 2025, el 18 de junio de 2025 a los colaboradores de la Dirección Técnica de Geociencias Básicas.</li> <li>El seguimiento de metas y productos del SGR se realizó de manera trimestral, mediante el reporte de avances de indicadores, conforme a los lineamientos establecidos en la Resolución 40472 del 6 de noviembre de 2024.</li> <li>Se realiza seguimiento trimestral al avance de las actividades que se ejecutan para dar cumplimiento de las metas a través de los diferentes instrumentos de planeación: Plan de Acción y avances de los proyectos de inversión para el reporte en la Plataforma Integrada de Inversión Pública (PIIP).</li> </ul>	<p><a href="#">1. Generar conocimiento</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se propone involucrar a los coordinadores y líderes de proyectos en la socialización de los planes de trabajo y los productos esperados para la vigencia.</li> <li>Asimismo, continuar con el seguimiento de los resultados en cada una de las líneas de trabajo de la DGB, asegurando su alineación con los objetivos del Plan Estratégico Institucional para garantizar el aporte efectivo al cumplimiento de las metas institucionales.</li> <li>De igual manera, se plantea unificar el seguimiento de los proyectos, integrando en el plan de acción las metas asociadas a proyectos de inversión, del Sistema General de Regalías y de gestión, con el fin de optimizar el monitoreo, identificar cuellos de botella y establecer oportunidades de mejora.</li> </ul>	
2	2. Generar conocimiento geocientífico que aporte al conocimiento del clima del pasado, que contribuya a la adaptación y mitigación del cambio climático, así como generar conocimiento geológico y geomorfológico submarino que contribuya a conocer y entender nuestros matorrales y áreas insulares con miras a su protección acorde a los planes de soberanía nacional y al cumplimiento de los planes de innovación institucional.	Analizar la aplicabilidad del 80% de los objetivos propuestos de los	% de cumplimiento del proyecto de innovación	1/1/2025 - 30/06/2025	<p>Promover, apoyar e incentivar la formulación y ejecución de proyectos de investigación sobre paleoclima y morfología submarina, en coherencia con el proyecto de innovación institucional y los objetivos estratégicos, mediante espacios de articulación con los equipos técnicos.</p> <p>Integrar y analizar la información geocientífica generada en estudios de cavernas, sistemas lacustres y ambientes marinos y continentales, mediante informes técnicos que evidencien su aporte a la adaptación al cambio climático.</p> <p>Socializar los avances y aplicaciones del conocimiento generado, a través de espacios de divulgación científica dirigidos a la comunidad académica, técnica y a entidades clave del ordenamiento y la planificación territorial.</p>	10%	30%	30%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se promueve y apoya la formulación de proyectos sobre paleoclima y morfología submarina mediante la programación y ejecución de actividades en los proyectos de gestión: 1001664 Cartografía morfológica y geomorfológica del fondo 1001662 Paleoclimatología y Paleambiente</li> <li>Se elaboró un mapa morfológico submarino en la zona costera fuera de Buenaventura, integrando datos batimétricos levantados por la DIMAR con apoyo de la ANH. Este producto constituye un insumo técnico de alta relevancia para el conocimiento del fondo marino en el Pacífico colombiano.</li> <li>Asimismo, se generó información base mediante monitoreo ambiental en cavernas, cartografía espeleológica y análisis geoquímicos (FRX, DDX y Activación Neutrónica) en espeleotemas y núcleos sedimentarios.</li> <li>Durante este periodo se llevaron a cabo varios espacios de divulgación científica como los ¿cómo vamos SGC? en donde se socializaron lagos importantes como la guía metodológica para zonas de riesgo, geología y estratigrafía del Complejo Volcánico Galeras, guía metodológica y conceptual de geología estructural, sistema de información geocientífica, talleres por parte del Museo Geológico Nacional "José Royo y Gómez" y actualización de información para la página web.</li> </ul>	<p><a href="#">2. Proyecto de innovación</a></p>	<p>Se identifica la necesidad de ampliar y profundizar los procesos de etnotoponimia con las comunidades del sur del Pacífico, con el fin de nombrar las demás geomorfomas submarinas identificadas en los mapas. Esto permitirá consolidar una toponimia submarina participativa, culturalmente incluyente y con mayor cobertura geográfica. Fortaleciendo así el vínculo entre el conocimiento geocientífico generado y los territorios marítimos de las comunidades locales.</p>	
<b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>												
3	Fomentar una cultura de integridad y corresponsabilidad en el entorno laboral, fortaleciendo la confianza, el respeto, la diligencia y el compromiso institucional, mediante acciones que promuevan el desarrollo de capacidades, el reconocimiento del mérito y la convivencia basada en valores éticos.	Fortalecer la cultura de integridad mediante acciones formativas y éticas que promuevan la corresponsabilidad.	% de cumplimiento de las metas propuestas	1/1/2025 - 30/06/2025	<p>Promover el código de integridad institucional mediante espacios de diálogo en reuniones de equipo y comunicaciones por correo electrónico.</p> <p>Realizar seguimiento a la entrega oportuna y de calidad de los productos, en coherencia con el valor de la diligencia y el compromiso institucional.</p> <p>Analizar periódicamente el clima laboral y los riesgos asociados a la integridad, mediante encuestas internas y análisis participativos que orienten acciones de mejora.</p>	10%	40%	40%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde la Dirección Técnica de Geociencias Básicas y el equipo de talento humano se socializó el Código de Ética de la entidad mediante correo electrónico. Asimismo, se realizó el seguimiento cuatrimestral a los riesgos de corrupción, asociados al posible uso indebido de información confidencial.</li> <li>El seguimiento a la entrega oportuna de los productos se efectuó mediante los reportes del plan de acción, los proyectos de gestión, y la verificación de la calidad se llevó a cabo a través de la revisión de los productos previo a su socialización.</li> <li>Se realizó un formulario colaborativo con el objetivo de fortalecer el ambiente de trabajo, prevenir riesgos asociados a la integridad y fomentar una cultura basada en la confianza, el respeto, la diligencia y el compromiso institucional, la evaluación del ambiente laboral en la DGB.</li> </ul>	<p><a href="#">3. Cultura de integridad</a></p>	<p>Aunque se diseñó una herramienta orientada a conocer el ambiente de trabajo, promover una cultura basada en el respeto y medir el clima laboral, la participación de funcionarios y contratistas fue limitada. Por lo cual se puede mejorar la medición del clima laboral usando herramientas más simples y fáciles de usar. Por ejemplo, en lugar de hacer solo encuestas largas, se pueden aplicar preguntas cortas y frecuentes, abrir espacios donde las personas puedan dar su opinión en cualquier momento y usar medios digitales más prácticos. Esto ayuda a que más funcionarios y contratistas participen y compartan cómo se sienten en su trabajo.</p>	
<b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>												
4	Impulsar una cultura organizacional orientada a la excelencia y la mejora continua, mediante el fortalecimiento de prácticas colaborativas, la innovación en la gestión y el compromiso del equipo con los objetivos institucionales.	Impulsar una cultura organizacional basada en la mejora continua, mediante prácticas colaborativas e inclusivas.	Documento elaborado y socializado	1/1/2025 - 30/06/2025	<p>Identificar y analizar los comportamientos, hábitos y valores predominantes en el equipo de trabajo, con base en herramientas participativas.</p> <p>Diseñar e implementar acciones de transformación cultural, enfocadas en cerrar brechas entre las prácticas actuales y las deseadas, mediante rutas críticas de trabajo colaborativo.</p> <p>Fortalecer la comunicación interna, mediante estrategias de socialización y retroalimentación continua que acompañen los procesos de cambio y mejoren el sentido de pertenencia institucional.</p>	10%	50%	50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>En Geociencias Básicas se promovió una cultura organizacional orientada a la excelencia y la mejora continua, mediante el fortalecimiento de prácticas colaborativas, la innovación en la gestión y el compromiso del equipo con los objetivos institucionales, a través de un formulario que permitió identificar hábitos, valores y comportamientos colaborativos.</li> </ul>	<p><a href="#">4. Cultura de excelencia</a></p>	<p>A partir de la experiencia con los colaboradores de las distintas líneas de trabajo y de las necesidades del país en materia de conocimiento geológico, se identificó la necesidad de articular diversos enfoques investigativos que permitan a los grupos trabajar de manera integral. No obstante, esta articulación se impulsa principalmente desde la Dirección Técnica.</p>	
<b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b>												

5	Fortalecer el desarrollo del talento humano y la cohesión de los equipos de trabajo, mediante acciones que mejoren el ambiente laboral, promuevan el aprendizaje continuo y faciliten la transferencia de conocimiento.	Fortalecer la confianza en la Dirección y la cohesión de los equipos mediante escucha activa, medición del clima laboral y promoción del aprendizaje colaborativo.	% de ejecución de la estrategia propuesta	1/1/2025 - 30/06/2025	Medir la confianza en la DGB mediante una encuesta a los colaboradores.	10%	60%	60%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se implementó una herramienta colaborativa para medir la confianza de funcionarios y contratistas en Geociencias Básicas, que incluye la participación en espacios de escucha, diálogo y retroalimentación, desarrollados principalmente con coordinadores y líderes temáticos, así como con otros colaboradores en torno a temas técnicos asociados a los productos.</li> <li>Se llevaron a cabo espacios de escucha activa, diálogo y retroalimentación en los que se abordaron temas técnicos, así como aspectos de liderazgo y cohesión.</li> <li>El desarrollo de talento humano se promovió mediante la participación del proyecto EMOdnet-Geology Caribe, además de desarrollar la metodología para la construcción de mapas de sedimentos del fondo marino en el Caribe, los representantes del SGC dictaron las charlas: "Perspectivas de la geología oceánica en el SGC", "Modelos tectónicos alternativos para la formación del Caribe" y "Correlación cronoestratiográfica costa afuera entre Venezuela y Colombia". También se participó en apoyo en geología estructural a un equipo de cartografía de la dirección de hidrocarburos.</li> </ul>	5. Desarrollo del talento humano	Se planteará otra metodología para lograr mayor participación de los colaboradores de Geociencias Básicas, quizás en espacios presenciales de ser posible.
					Implementar estrategia de escucha activa, con espacios de diálogo y retroalimentación.						
					Ejecutar estrategia de gestión del cambio, que promueva adaptación, liderazgo y cohesión.						
					Desarrollar espacios de aprendizaje colaborativo, como participación en cursos, charlas y eventos geocientíficos.						
					0						
<b>Total</b>					<b>100%</b>						

<p>FECHA _____</p> <p>VIGENCIA _____</p>	<p>04 de 9 de 2025</p> <p>2025</p>	 <p><b>JULIO FIERRO MORALES</b> Director General</p>	 <p><b>JUAN MANUEL HERRERA GONZÁLEZ</b> Director técnico de Geociencias Básicas</p>
--	------------------------------------	--	---



Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales




Table with columns: No., Objetivos institucionales, Compromisos gerenciales, Indicador, Fecha inicio/d/m/a, Actividades, Peso ponderado, Avance (with sub-columns for 1er, 2do, 3er, 4to semestres), % Cumplimiento año, Resultado, Evidencias (with sub-columns for Descripción and Ubicación), and Retroalimentación (Observaciones del avance y oportunidad de mejora).

**Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos**

5	Fomentar el desarrollo del talento humano y la cohesión de los equipos de trabajo, mediante acciones que mejoren el ambiente laboral, promuevan el aprendizaje continuo y faciliten la transferencia de conocimiento.	Fortalecer la confianza en la Dirección y la cohesión de los equipos mediante escucha activa, medición del clima laboral y promoción del aprendizaje colaborativo.	% de ejecución de la estrategia propuesta	01/07/2025 - 31/12/2025	<p>Medir la confianza en la DGB mediante una encuesta a los colaboradores.</p> <p>Implementar estrategia de escucha activa, con espacios de diálogo y retroalimentación.</p> <p>Equilibrar estrategias de gestión del cambio, que promueva adaptación, liderazgo y cohesión.</p> <p>Desarrollar espacios de aprendizaje colaborativo, como participación en cursos, charlas y eventos geocientíficos.</p>	10%	60%	60%	40%	40%	100%	10%	<p>Se evaluó la percepción de confianza, colaboración y participación en actividades de aprendizaje dentro de la DGB. Los colaboradores destacan responsabilidad, compromiso, experiencia y disposición para apoyar a otros equipos, así como su participación en cursos, charlas y eventos geocientíficos que fortalecen el aprendizaje colaborativo.</p>	5. <u>Desarrollo del talento humano</u>	<p>Aunque en general hay buen trabajo en equipo y compromiso, no todos perciben la misma confianza ni viven los valores de la misma manera.</p> <p>Por eso, es importante trabajar en que los valores no solo se mencionen, sino que se vean más en el día a día, fortaleciendo la confianza y la forma en que los equipos se relacionan.</p>
<b>Total</b>						<b>100%</b>					<b>100%</b>				

FECHA \_\_\_\_\_  
 VIGENCIA \_\_\_\_\_

  
 JULIO PIERRRO WDRALÉS  
 Director General

  
 JUAN MANUEL HERRERA GONZALEZ  
 Director Técnico de Asistencia Básica

### Criterios de valoración

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

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

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
<b>Aprendizaje continuo</b>	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	4,8	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			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	1,0			
<b>Orientación a resultados</b>	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	4	5	5	5	4,9	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	4,8	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	4,8			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	4	5	4,8			
		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.	5	5	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	4,8			
		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	5	4,8			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,9	1,0	1,0					
<b>Orientación al usuario y al ciudadano</b>	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	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	5	4,8			
		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	4,8	4,8			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	4	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,9	1,0	1,0					
<b>Compromiso con la organización</b>	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	4,8			
		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			
		<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	1,0			
<b>Trabajo en equipo</b>	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	4,7	
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	4	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.	4	5	5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	4,5	5	4,8			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	4,5	5	5			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	4,8			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,7	1,0	1,0					
<b>Adaptación al cambio</b>	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	5	4,9	
		Responde al cambio con flexibilidad.	4,5	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			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,9	1,0	1,0					
<b>Resolución de conflictos</b>	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlos 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	5	4,7	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4,5	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.	4	5	4,8			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	2,8	1,0	1,0					
<b>Visión estratégica</b>	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	4,8			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	4,8			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	4,5			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	4,8			
<b>Total Puntaje Evaluador</b>	3,0	1,0	1,0					
<b>Planeación</b>	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	4,8	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	4,5			
		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	4,8			
		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			

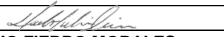
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5		
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0		
<b>Toma de decisiones</b>	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con 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	4,8		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5		
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0	1,0	1,0		
<b>Gestión del desarrollo de las personas</b>	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	4,8		
		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	4,8		
		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	4,8		
			<b>Total Puntaje Evaluador</b>		3,0		
<b>Pensamiento sistémico</b>	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	4,8	5	4,7
		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	4,8		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e inter áreas para impactar en los resultados esperados.	4	5	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4	5	5		
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,8	1,0	1,0		
<b>Liderazgo efectivo</b>	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	4,9
		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	4,8		
		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.	4,5	5	5		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	4,5	5	5		
	<b>Total Puntaje Evaluador</b>		2,9	1,0	1,0		
<b>Valoración final</b>						<b>5</b>	<b>98%</b>

FECHA

abril 9 de 2026

VIGENCIA

2025



**JULIO FIERRO MORALES**  
Director General



**JUAN MANUEL HERRERA GONZÁLEZ**  
Director técnico de Geociencias Básicas

**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%	
<b>NOTA FINAL</b>		<b>100%</b>

<b>CUMPLIMIENTO FINAL</b>	<b>100%</b>
---------------------------	-------------

**Comentarios de retroalimentación**

**Compromisos Gerenciales - Pilares**

**Competencias - Ejes**



**JULIO FIERRO MORALES**  
 Director General



**JUAN MANUEL HERRERA GONZÁLEZ**  
 Director técnico de Geociencias Básicas

VIGENCIA: \_\_\_\_\_ 2025