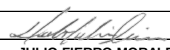


No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Proveer servicios con criterios de legalidad y enfoque diferencial que acerquen la ciudadanía al Estado.	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas	% de cumplimiento del plan de acción	1/1/2026 - 31/12/2026	Socializar las metas del cuatrenio a los colaboradores de la DGI.	60%	40%	60%
					Plataforma tecnológica operativa			
					Desarrollo de softwares a las necesidades institucionales			
					Disminución de la obsolescencia tecnológica			
2	Proveer servicios con criterios de legalidad y enfoque diferencial que acerquen la ciudadanía al Estado.	Entregar información oportuna y de calidad a la ciudadanía	% de cumplimiento del proyecto de innovación	1/1/2026 - 31/12/2026	Realizar un informe final del año del cumplimiento de las metas del cuatrenio.	10%	30%	70%
					Disponer de manera gratuita y total, los diseños y códigos fuente de softwares y aplicaciones			
					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.			
					Actualización y construcción de estándares para la divulgación eficiente de información			
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Bienestar y ambiente laboral de los colaboradores de los DGI	Identificar el nivel de conocimiento del código de integridad al interior de la entidad.	% de cumplimiento de las metas propuestas	1/1/2026 - 31/12/2026	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	10%	40%	60%
					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.			
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Estructura y cultura laboral para un nuevo enfoque.	Gestión de la cultura en la Dirección de Gestión de la información.	Documento elaborado y socializado	1/1/2026 - 31/12/2026	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera y gestionar el cambio	10%	50%	50%
					Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas con el diseño de rutas críticas de trabajo			
					Comunicación, socialización y retroalimentación			
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	1/1/2026 - 31/12/2026	Generar un espacio seguro de escucha de inconvenientes y acciones de mejora que puedan tener los funcionarios/contratistas sobre el ambiente laboral.	10%	60%	40%
					Implementar estrategia de escucha activa, con espacios de diálogo y retroalimentación.			
					Identificar una muestra significativa de personal para la escucha.			
					Gestionar el cambio.			
Total								
						100%		
FECHA <u>29/04/2026</u> VIGENCIA <u>2026</u>					 JULIO FIERRO MORALES Director general			
					 ALBERTO GARCÍA BOLÍVAR Director técnico de Gestión de Información			

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin d/dm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	
Pilar 1. Productividad Social												
1	Proveer servicios con criterios de legalidad y enfoque diferencial que aseguren la ciudadanía al Estado.	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas	% de cumplimiento del plan de acción	01-01-2026 31-12-2026	Plataforma tecnológica operativa	40%	70%	70%	Durante el primer periodo la plataforma tecnológica ha estado operativa en su totalidad Se vienen desarrollando aplicaciones a la medida y se han dispuesto a los usuarios	W:SEGUIMIENTO A LA GESTION 2023-2026-2026INFORME 2026	Se logro disminuir la obsolescencia pero no a la necesidad actual en razón a disponibilidad de recursos	
					Desarrollo de software a las necesidades institucionales							
					Disminución de la obsolescencia tecnológica							
					0							
					0							
2	Proveer servicios con criterios de legalidad y enfoque diferencial que aseguren la ciudadanía al Estado.	Estrategia información apertura y de calidad a la ciudadanía	% de cumplimiento del proyecto de innovación	01-01-2026 31-12-2026	Actualizaciones de información geocientífica histórica	20%	50%	30%	Se adquirieron equipos para mejorar el procesamiento de información El proceso de carga de información histórica se dinamiso en razón a las nuevas herramientas Se entregaron a la comunidad información geocientífica que no estaba disponible y se actualizaron plataformas para mejorar la accesibilidad	https://drive.google.com/file/d/132NHQqyivfuW2hvtQd6Q0stSEXUu02/view?usp=drive-link	Se está en el inventario y detección de información histórica no prosada para cerrar la brecha generada y acumulada.	
					Actualización de medios tecnológicos para el procesamiento de información geocientífica							
					0							
					0							
					0							
Pilar 2. Construcción de integridad												
3	Consolidar una gestión pública moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de las ciudadanías.	Fortalecer la cultura de integridad en la dirección técnica	% de cumplimiento de las metas propuestas	01-01-2026 31-12-2026	Promover el código de integridad institucional mediante espacios de diálogo en reuniones de equipo y comunicaciones por correo electrónico.	20%	50%	40%	Socialización del Código de Ética de la entidad mediante correo Reuniones de seguimiento entre colaboradores, líderes y coordinadores, para detectar falencias y procurar mejoras concertadas	W:SEGUIMIENTO A LA GESTION 2023-2026-2026INFORME 2026	Se tiene un espacio de comunicación permanente de puertas abiertas en la dirección técnica y las coordinaciones para atender situaciones fuera de lo normal.	
					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							
					0							
					0							
Pilar 3. Gestión Cultural												
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	01-01-2026 31-12-2026	Identificar y analizar los comportamientos, hábitos y valores predominantes en el equipo de trabajo, con base en herramientas participativas.	10%	50%	50%	Reuniones de seguimiento entre colaboradores, líderes y coordinadores, para detectar falencias y procurar mejoras concertadas Se pidió a SST apoyo Spcicsocial a los grupos de complejidad, (Se hicieron diferentes tipos de abordajes)	W:SEGUIMIENTO A LA GESTION 2023-2026-2026INFORME 2026	La transferencia de conocimiento, requirió de establecer un plan de transferencia en razón a la próxima jubilación de funcionarios, este se acogerá en el segundo semestre del 2026	
					Crear 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.							
					0							
					0							
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos												
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	01-01-2026 31-12-2026	Medir la confianza en la DGB mediante una encuesta a los colaboradores.	10%	60%	60%	Se tienen equipos de alto compromiso y que generan confianza a la institución. Se detectaron los casos en que no había sincronización y se abordaron desde lo concerniente a la coordinación y/o dirección técnica	W:SEGUIMIENTO A LA GESTION 2023-2026-2026INFORME 2026	Se requiere de estabilidad en los colaboradores en razón a la proporción funcionario contratista de 1 : 4	
					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 gerenciales.							
					0							
Total						100%						
FECHA agosto 4 de 2026												
VIGENCIA 2026					JULIO FERRO MORALES			ALBERTO GARCÍA BOLÍVAR				
					Director General			Director Técnico de Gestión de Información				

ALBERTO GARCÍA BOLÍVAR
Director Mexicano 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 comunidad de trabajo.								
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares en las acciones donde se desempeña. Puede alargar.								
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares en las acciones donde se desempeña. Puede alargar.								
Es consistente en su comportamiento, respalda la apropiación. Puede alargar.								
Es consistente en su conducta, respalda la apropiación directa y apropiación. Puede alargar.								
Nota: El espacio de para y comentarios, sea autónomo 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 (3-5)			Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Para	Colaborador			
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 la visión del conflicto.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un servicio.	5	5	5,0	5	5,0	
		Construye sus propias fuentes de información confiable y participa en actividades de actualización y de capacitación.	5	5	4,8			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo y aprende de sus colegas mediante observación, que le permiten tener sus conocimientos en flujo informado de información.	5	5	5,0			
			3,0	3,0	3,0			
Orientación a resultados	Realizar las acciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Define los resultados esperados de las actividades.	5	5	5,0	5	5,0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5,0			
		Opera y utiliza indicadores para medir y controlar los resultados.	5	5	5,0			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	5,0			
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.	Define los resultados esperados de las actividades.	5	5	5,0	5	5,0	
		Responde a las necesidades de los usuarios y al ciudadano.	5	5	5,0			
		Escucha activamente a los usuarios y al ciudadano.	5	5	5,0			
		Escucha activamente a los usuarios y al ciudadano.	5	5	5,0			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades prioritarias y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y acciones que promuevan.	5	5	5,0	5	5,0	
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
Trabajo en equipo	Trabaja con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0	5	5,0	
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
Adaptación al cambio	Colaborar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0	5	5,0	
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflictos, prevenirlos o afrontarlos de manera positiva y constructiva.	Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0	5	5,0	
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para dar a cargo, la organización y su entorno, de modo que la estrategia dirigida identifique la presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones estratégicas que contribuyen al bienestar de la entidad y del país.	Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0	5	5,0	
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
Planificación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando los actores, los recursos, los plazos y los recursos necesarios para alcanzarlos.	Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0	5	5,0	
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o abordar una situación, considerando los recursos disponibles y las consecuencias de las decisiones.	Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0	5	5,0	
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
Gestión del desarrollo de las personas	Fomentar 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 recursos para alcanzar los resultados.	Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0	5	5,0	
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
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.	Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0	5	5,0	
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
Literazgo efectivo	Generar espacios, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0	5	5,0	
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			
		Responde a las necesidades de la organización y sus propias.	5	5	5,0			

FECHA agosto 4 de 2026
VIGENCIA 2026


JULIO FIERRO MORALES
Director General


ALBERTO GARCÍA BOLÍVAR
Director Técnico de Gestión de Información

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: Alberto García Bolívar
Área en la que se desempeña: Dirección de Gestión de Información
Fecha: 4 de agosto de 2026

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	69%	55%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	100%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		75%

CUMPLIMIENTO FINAL	75%
--------------------	-----

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes


JULIO FIERRO MORALES
Director General


ALBERTO GARCÍA BOLÍVAR
Director técnico de Gestión de Información

VIGENCIA: 2026

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Fomentar la investigación y la generación de conocimiento geocientífico sobre el suelo, subsuelo y agua, en articulación con las capacidades analíticas y técnico-científicas de la Dirección de Laboratorios, para aportar al cumplimiento de las metas institucionales.	Asegurar el cumplimiento oportuno y efectivo del plan de acción 2026 de la Dirección de Laboratorios, mediante el seguimiento periódico a metas, la priorización de actividades estratégicas y la implementación de acciones de mejora orientadas al logro de resultados institucionales.	% de cumplimiento del plan de acción de la Dirección de Laboratorios	inicio 1/1/2026 fin 31/12/2026	1. Socializar al equipo de la Dirección de Laboratorios el plan de acción, metas estratégicas y prioridades definidas para la vigencia 2026. 2. Realizar seguimiento periódico al avance de metas, hitos y actividades críticas del plan de acción. 3. Identificar desviaciones frente a lo programado y definir acciones correctivas o preventivas. 4. Evaluar el cumplimiento semestral y proyectar el cierre de vigencia.	35%	40%	60%
2	Fortalecer la capacidad analítica, técnica y científica de la Dirección de Laboratorios, asegurando la calidad, oportunidad, trazabilidad y pertinencia de los procesos analíticos, de investigación y de apoyo técnico.	Mejorar la oportunidad, eficiencia operativa y productividad de la Dirección de Laboratorios, mediante la optimización de procesos, la reducción de tiempos de oportunidad, la estandarización de actividades críticas y el fortalecimiento de la implementación del Sistema de Gestión de Calidad.	% de cumplimiento de acciones de mejora para eficiencia operativa y fortalecimiento del Sistema de Gestión de Calidad	inicio 1/1/2026 fin 31/12/2026	1. Identificar cuellos de botella en procesos analíticos, técnicos y administrativos priorizados de la Dirección de Laboratorios. 2. Definir y hacer seguimiento a tiempos de oportunidad en procesos críticos que impacten la respuesta del laboratorio. 3. Estandarizar actividades críticas que fortalezcan la trazabilidad, la eficiencia y la productividad. 4. Implementar acciones de mejora orientadas a reducir reprocesos y fortalecer la calidad del servicio. 5. Hacer seguimiento al cumplimiento de acciones derivadas de auditorías, hallazgos y oportunidades de mejora.	20%	30%	70%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Promover una cultura organizacional basada en la integridad, el compromiso, la corresponsabilidad, el respeto y el cumplimiento, fortaleciendo el ejercicio ético y responsable de la función pública.	Fortalecer una cultura de integridad, corresponsabilidad y cumplimiento en la Dirección de Laboratorios, promoviendo prácticas de trabajo alineadas con los valores institucionales, la entrega oportuna de productos y la calidad en el desarrollo de las actividades.	% de cumplimiento oportuno de productos y compromisos definidos para la vigencia	inicio 1/1/2026 fin 31/12/2026	1. Socializar y promover la apropiación del Código de Integridad en el equipo de trabajo. 2. Generar espacios de retroalimentación orientados al fortalecimiento de la convivencia laboral y la corresponsabilidad. 3. Identificar riesgos asociados al incumplimiento, la integridad y el trabajo colaborativo al interior de la Dirección. 4. Implementar acciones orientadas a fortalecer el compromiso con la entrega oportuna y la calidad de los productos.	15%	40%	60%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Fortalecer una cultura organizacional orientada a la mejora continua, la innovación, la adaptabilidad y el trabajo colaborativo, favoreciendo la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Promover una cultura de mejora continua, adaptabilidad y trabajo orientado a resultados en la Dirección de Laboratorios, mediante la identificación de brechas culturales, la implementación de acciones de gestión del cambio y el fortalecimiento de prácticas que favorezcan la eficiencia, la comunicación y el cumplimiento.	% de implementación de la estrategia de gestión del cambio y mejora cultural definida para la vigencia	inicio 1/1/2026 fin 31/12/2026	1. Identificar prácticas, hábitos o dinámicas que afecten la eficiencia, oportunidad o articulación del equipo. 2. Determinar brechas entre las prácticas actuales y las requeridas para una gestión más ágil y efectiva. 3. Diseñar e implementar acciones de gestión del cambio orientadas a la mejora continua. 4. Socializar lineamientos, ajustes y buenas prácticas para fortalecer la apropiación de nuevas formas de trabajo. 5. Realizar seguimiento al avance de la estrategia definida.	15%	30%	70%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Fortalecer el desarrollo, motivación, articulación y aprendizaje del equipo de trabajo, favoreciendo un ambiente laboral propicio para el cumplimiento de los objetivos de la Dirección de Laboratorios.	Fortalecer el desempeño, la motivación y el desarrollo del equipo de la Dirección de Laboratorios, mediante estrategias de retroalimentación, reconocimiento, transferencia de conocimiento y acompañamiento al mejoramiento del ambiente laboral y la gestión del desempeño.	% de ejecución de la estrategia de fortalecimiento del equipo de trabajo	inicio 1/1/2026 fin 31/12/2026	1. Realizar espacios de retroalimentación y escucha con el equipo de trabajo. 2. Implementar estrategias de reconocimiento y visibilización de fortalezas y aportes del personal. 3. Promover la transferencia de conocimiento y el aprendizaje interno entre coordinaciones y procesos. 4. Hacer seguimiento a factores que incidan en el desempeño, la motivación y la articulación del equipo.	15%	40%	60%
Total						100%		
FECHA					29/4/2026			
VIGENCIA					2026			
					 JULIO FIERRO MORALES Director general			
					 Angélica María Candelá Soto Directora técnica de Laboratorios			

[illegible]

4	Fortalecer una cultura organizacional orientada a la mejora continua, la innovación, la adaptabilidad y el trabajo colaborativo, favoreciendo la eficiencia y el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Gestión de la cultura en la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Informe ejecutivo elaborado y socializado	1/1/2026	1. Identificar prácticas, hábitos o dinámicas que afecten la eficiencia, oportunidad o articulación del equipo.					Informes: https://drive.google.com/drive/folders/1FmZVAg3bJbV4QvnmAce40DFDCie317usp=drive_link			
					2. Determinar brechas entre las prácticas actuales y las requeridas para una gestión más ágil y efectiva.						Informe de ejecución de proyectos que muestra el incremento en los servicios prestados a los usuarios.	https://drive.google.com/drive/folders/1aNXt5rs8Bched1WwVCG9kdtY3U5t6vusp=drive_link	
					3. Diseñar e implementar acciones de gestión del cambio orientadas a la mejora continua.	10%	30%	30%			Capacitación experto en nanomateriales, potenciar la investigación de los grupos de trabajo de la dirección de laboratorios.	https://docs.google.com/spreadsheets/d/1RAQ9gLFUFwWNg7K74Y3US8RgPLXLlWQpdxI7usp=drive_link/edit?usp=sharing&hl=es&ui=110516669603116954228&rfpof=true&ts=true	
					4. Socializar lineamientos, ajustes y buenas prácticas para fortalecer la apropiación de nuevas formas de trabajo.							Geoflash visita experto: https://us10.campaign-archive.com/?e=3UNWQ38u=qd512a1b81e3621f02bda7d1b&id=d4984322fa	
					5. Realizar seguimiento al avance de la estrategia definida.								

Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos

5	Fortalecer el desarrollo, motivación, articulación y aprendizaje del equipo de trabajo, favoreciendo un ambiente laboral propicio para el cumplimiento de los objetivos de la Dirección de Laboratorios.	Estrategia de medición de confianza con la dirección de la DL.	% de ejecución de la estrategia propuesta	1/1/2026	10%	40%	40%	1. Se organizó un espacio con Seguridad y Salud en el Trabajo del SCC con el cual se logró hacer como primera fase un diagnóstico. Para el segundo semestre se espera dar continuidad con un taller del síndrome del Burnout. Se tiene una política de puertas abiertas en la dirección de laboratorios en la cual se prestan espacios de escucha para crecer como equipo y avanzar en las problemáticas que surgen día a día. 2. Participación en mesas de trabajo con la UNAM, UNAL y Universidad Autónoma de Chile para incentivar los procesos de aprendizaje, formación y transferencia de conocimiento. https://drive.google.com/file/d/1o3u3kxw8d3t1/view?usp=sharing https://drive.google.com/file/d/1o3u3kxw8d3t1/view?usp=sharing	0
---	--	--	---	----------	-----	-----	-----	--	---

Total	100	100	100
-------	-----	-----	-----

100%

FECHA	4 de agosto de 2026
VIGENCIA	2026


JULIO FIERRO MORALES
Director General

ANGELICA MARIA CANDELA SOTO
Directora Técnica - Dirección de Laboratorios

FECHA 4 de agosto de 2026

VIGENCIA 2026

Formato 4. Valoración de Competencias

Criterios de valoracion								
	Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.						5	
	Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.						4	
	Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.						3	
	No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.						2	
	Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.						1	
Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.								
Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			Autovaloración	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio. Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. 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	5 5 5	5 5 5	5	9,0	
Total Puntaje Evaluador			3,0	3,0	3,0			
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	9,0	
		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.	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			
Total Puntaje Evaluador			3,0	3,0	3,0			
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	6,6	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,8	1,8			
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	9,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador			3,0			
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	9,0	
		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	5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	5	5			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	3,0	3,0			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	5	5	9,0	
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	5			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	3,0	3,0			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	4	4,9	8,9	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador			3,0			
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	9,0	
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	5			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	3,0	3,0			
		Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	5	5			
		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			

Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	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	5	9,0	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	3,0	3,0			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, compromendiéndose 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	9,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	3,0	3,0			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y les impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	5	9,0	
		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			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	3,0	3,0			
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	9,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos, en los que participa.	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	3,0	3,0			
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	4	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			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	3,0	0,9			

Valoración final			8	170%
------------------	--	--	---	------

4 de agosto de 2026		
VIGENCIA 2026		
	Firma del Director General Julio Fierro Morales	Firma de la Directora Técnica de Laboratorios Angélica María Candela Soto

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: Angélica María Candela
 Área en la que se desempeña: Dirección de Laboratorios
 Fecha: 4 de agosto de 2026

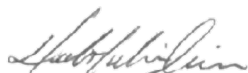
Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	48%	39%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	170%	34%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		73%

CUMPLIMIENTO FINAL 73%

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes



Firma del Superior Jerárquico



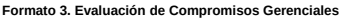
Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 2026

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	1. Generar conocimiento geocientífico para la toma de decisiones de la transición energética justa mediante la investigación del potencial de energéticos del subsuelo y sus impactos. Contribuir a la descarbonización del país a través del estudio de favorabilidad de áreas para la captura y almacenamiento geológico de dióxido de carbono	Cumplimiento al plan de acción en un 90 %	% de cumplimiento del plan de acción	8/6/2026 - 31/12/2026	Socializar el plan de acción (incluyendo la ficha BPN y el Plan Estratégico Decenal del SGC) al equipo de la Dirección de Hidrocarburos.	60%	30%	70%
	Realizar reuniones semestrales de seguimiento a metas y productos, con identificación de alertas tempranas y definición de acciones de mejora para asegurar su cumplimiento.							
2	2. Evaluar geológicamente los elementos del sistema petrolífero en áreas con impactos ambientales asociados	Cumplimiento del 90 % de los conceptos técnicos efectuados por la DH	% de cumplimiento del proyecto de investigación	8/6/2026 - 31/12/2026	Brindar acompañamiento a los líderes en la implementación del sistema de gestión en sus respectivos procesos.	10%	25%	75%
					Realizar auditorías internas en la dirección de hidrocarburos con el fin de identificar oportunidades de mejora e implementar planes de acción.			
					Socializar los avances y la aplicabilidad de los proyectos de la Dirección de Hidrocarburos ante la comunidad geocientífica y regional, promoviendo la apropiación social del conocimiento y el acceso a la información en línea con el Acuerdo de Escazú.			
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Crear un ambiente laboral que permita a los colaboradores el crecimiento y fortalecimiento de sus habilidades profesionales. Promover una buena convivencia en el marco de la dignidad, con énfasis en los valores de compromiso, honestidad, respeto, confianza y responsabilidad, para el cumplimiento de los compromisos	Identificación de los riesgos de integridad al interior de la DH	% de cumplimiento de la meta propuesta o producto	8/6/2026 - 31/12/2026	Socializar el código de integridad con todos los profesionales de la Dirección de Hidrocarburos	10%	30%	70%
					Generar espacios de escucha y retroalimentación dentro de la Dirección de Hidrocarburos			
					Evaluar la matriz de riesgos en los procesos internos dentro de la Dirección de Hidrocarburos			
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Liderar la transformación de la mejora continua y la cultura organizacional hacia la excelencia. Aumentar la eficiencia y eficacia en la DH	Gestión de la cultura en la DH	Talleres periódicos de comunicación asertiva y cultura organizacional	8/6/2026 - 31/12/2026	Analizar la cultura organizacional vigente en el equipo (comportamientos, creencias, valores y normas) e identificar brechas frente a la cultura deseada.	10%	35%	65%
					Disenar rutas de trabajo y liderar acciones de gestión del cambio para cerrar esas brechas			
					Promover espacios de comunicación, socialización y retroalimentación continua para fortalecer la cultura			
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Establecer medidas para fortalecer el ambiente laboral logrando coherencia y sinergia entre los equipos de trabajo al interior de la DH y con otras direcciones técnicas. Incentivar procesos de aprendizaje, formación y transferencia de conocimiento.	Generar un ambiente de confianza al interior de la DH	% de ejecución del plan de mejora	8/6/2026 - 31/12/2026	Identificar oportunidades de mejora en formación y fortalecer espacios de capacitación y discusión técnica dentro del equipo.	10%	35%	65%
					Implementar estrategias para reconocer las cualidades del personal, promover su motivación y fomentar un clima laboral positivo con canales abiertos de retroalimentación.			
					Medir el desempeño y la motivación antes y después de las acciones implementadas, evaluando su efectividad junto con el equipo			
Total						100%		
FECHA					8/6/2026			
VIGENCIA					2026			
					 JULIO FIERRO MORALES Director General			
					 EDWARD ALEXIS SALAZAR ORTIZ Director técnico de Hidrocarburos			

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

Retroalimentación											
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio- fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre			
Pilar 1. Productividad Social											
1	Generar conocimiento geocientífico para la toma de decisiones de la transición energética justa mediante la investigación del potencial de energéticos del subsuelo y sus impactos. Contribuir a la descarbonización del país a través del estudio de factibilidad de áreas para la captura y almacenamiento geológico de dióxido de carbono	Cumplimiento al plan de acción en un 90 %	% de cumplimiento del plan de acción	8/6/2026 - 31/12/2026	Socializar el plan de acción (incluyendo la ficha BPR y el Plan Estratégico Occidental del SGC) al equipo de la Dirección de Hidrocarburos.	60%	30%	30%	- Se logró la oficialización del informe técnico y del resumen divulgativo del proyecto de elementos potencialmente peligrosos en el valle mudo del Magdalena asociados a rocas generadoras de hidrocarburos. Oficializado en la página del MPO. - Se cambió el informe técnico y el resumen divulgativo del proyecto de caracterización de las emanaciones de hidrocarburos en el centro postado de Henares, municipio de San Luis de Gaceno, Boyacá. - Se entregó el pago de oficialización del informe técnico de la metodología y caracterización de cuencas sedimentarias para almacenamiento geológico de CO2. - Se entregó el grupo de oficialización del informe técnico de potencial de generación de gas en la cuenca de Simó - San Jacinto. - Avanzamos en la digitalización y análisis de 5884 pesos comerciales y 38811 km lineales de registros litológicos, provenientes del Banco de Información Petrolera del SGC.	https://www.google.com/maps/place/4.4652143,-74.4241634/data=!4m2!3m1!1e1	Durante el primer semestre de 2026 se realizó un seguimiento periódico a los avances, entregables y productos de los proyectos desarrollados por la Dirección Técnica de Hidrocarburos, así como al cumplimiento de las metas de la DTH. Este ejercicio permitió consolidar logros, información, metodologías, e identificar riesgos y priorizar acciones para el correcto desarrollo de los proyectos. Se siguen continuando fortaleciendo la articulación entre los resultados técnicos y los objetivos del Plan Estratégico Institucional, con el fin de asegurar su contribución efectiva a las metas institucionales.
					Realizar reuniones semanales de seguimiento a metas y productos, con identificación de alertas tempranas y definición de acciones de mejora para asegurar su cumplimiento.						En cuanto a los aprendizajes asociados al proceso de seguimiento y retroalimentación, y con el propósito de apoyar la toma de decisiones y consolidar una cultura de mejora continua, se realizó el diseño y planeación de proyectos con enfoque interdisciplinario y articulación entre grupos de trabajo, por ejemplo la colaboración entre los profesionales del proyecto de emanaciones de hidrocarburos con el de elementos potencialmente peligrosos en rocas generadoras de hidrocarburos.
2	Evaluar geotécnicamente los elementos del sistema petrolero en áreas con impactos ambientales asociados	Cumplimiento del 90 % de los conceptos técnicos elevados por la DH	% de cumplimiento del proyecto de investigación	8/6/2026 - 31/12/2026	Brindar acompañamiento a los líderes en la implementación del sistema de gestión en sus respectivos procesos.	10%	25%	25%	- Respecto al proyecto de gas en Simó- San Jacinto: Hemos desarrollado campañas de campo para obtener muestras de todos, acelar y gas para la caracterización de los hidrocarburos de la cuenca. Se realizó la compilación de información estratigráfica, bioestratigráfica, geológica y petrofísica de pozos de la cuenca, y se desarrollaron actividades de interpretación estratigráfica y bioestratigráfica, estructural, sísmica, petrofísica, geológica y mineralógica. - En cuanto al proyecto de emanaciones de hidrocarburos en San Luis de Gaceno, se finalizó el informe técnico y el resumen divulgativo, descartando la hipótesis de hidrocarburos volátiles, y dejando con mayor probabilidad la hipótesis de fallas en la integridad del pozo.	https://www.google.com/maps/place/4.4652143,-74.4241634/data=!4m2!3m1!1e1	Se mejoraron sustancialmente los modelos geológicos-estructurales de la cuenca Simó - San Jacinto, con la incorporación de nuevas ideas y mecanismos para la formación de la cuenca. En cuanto a la caracterización de las emanaciones, construimos una metodología propia en el país para el estudio de este tipo de fenómenos, que será replicable en otras áreas.
					Realizar auditorías internas en la dirección de hidrocarburos con el fin de identificar oportunidades de mejora e implementar planes de acción.						
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	Crear un ambiente laboral que permita a los colaboradores el crecimiento y fortalecimiento de sus habilidades profesionales. Promover una buena convivencia en el marco de la dignidad, con énfasis en los valores de compromiso, honestidad, respeto, confianza y responsabilidad, para el cumplimiento de los compromisos	Identificación de los riesgos de integridad al interior de la DH	% de cumplimiento de la meta propuesta o producida	8/6/2026 - 31/12/2026	Socializar el código de integridad con todos los profesionales de la Dirección de Hidrocarburos.	10%	30%	30%	- Desde la Dirección Técnica de Hidrocarburos y talento humano se socializó el Código de Ética de la entidad mediante correo electrónico. Asimismo, se realizó el seguimiento con los controlados del despacho a los riesgos de corrupción. - En conjunto con la Secretaría General se realizó la evaluación del ambiente laboral en la DTH mediante mediciones referentes a clima laboral, respeto, colaboración, integridad, reconocimiento y fortalecimiento organizacional. Los resultados evidenciaron una percepción positiva del ambiente laboral. - Se realizaron reuniones presenciales y virtuales con varios de los controlados y funcionarios de la DTH para recibir ideas, recomendaciones y retroalimentación acerca de los proyectos de la Dirección. - Se desarrolló la matriz de riesgos de gestión y de corrupción como parte de los controles realizados al interior de la DTH.	https://www.google.com/maps/place/4.4652143,-74.4241634/data=!4m2!3m1!1e1	Se reconocen avances en los temas de código de integridad del SGC, tanto entre los funcionarios como los controlados de la DTH. Se considera necesario, cumplir con los requisitos de refuerzo de temas claves como honestidad y comunicación asertiva.
					Evaluar la matriz de riesgos en los procesos internos dentro de la Dirección de Hidrocarburos.						
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	Liderar la transformación de la mejora continua y la cultura organizacional hacia la excelencia. Aumentar la eficiencia y eficacia en la DH	Gestión de la cultura en la DH	Talleres periódicos de comunicación asertiva y cultura organizacional	8/6/2026 - 31/12/2026	Analizar la cultura organizacional vigente en el equipo (comportamientos, creencias, valores y normas) e identificar brechas frente a la cultura deseada.	10%	35%	35%	- Se realizó un continuo seguimiento técnico y administrativo a la totalidad de los proyectos que desarrolla la DTH. Esto por medio de reuniones presenciales y virtuales, revisión técnica de informes, retroalimentación y sugerencias técnicas, de escritura, de redacción y de forma en los informes. - Se logró la entrega al grupo de oficialización de cuatro informes técnicos que, o ya están oficializados o están en proceso de oficialización, incrementando así la eficiencia y eficacia de la DTH en la elaboración, revisión y presentación de informes técnicos, resúmenes divulgativos y anexos.	https://www.google.com/maps/place/4.4652143,-74.4241634/data=!4m2!3m1!1e1	Se reconoce e identifica un alto grado de compromiso tanto en los funcionarios como en los controlados de la DTH, esto asociado a los labores técnicos requeridos. Por otro lado, se identificaron falencias en algunos profesionales en cuanto a temas de redacción clara y concisa, así como en el manejo de lenguaje amplio y sencillo. Para remediar estas falencias se realizaron concurrencias a los líderes con la incorporación de recomendaciones y observaciones claras, en pos de la mejora.
					Diseñar rutas de trabajo y liderar acciones de gestión del cambio para cerrar esas brechas.						
5	Establecer medidas para fortalecer el ambiente laboral logrando coherencia e sinergia entre los equipos de trabajo al interior de la DTH y con otras direcciones técnicas. Incentivar procesos de aprendizaje, formación y transferencia de conocimiento.	Generar un ambiente de confianza al interior de la DH	% de ejecución del plan de mejora	8/6/2026 - 31/12/2026	Identificar oportunidades de mejora en formación y fortalecer espacios de capacitación y discusión técnica dentro del equipo.	10%	35%	35%	- Se estableció un sistema de triple revisión técnica y de forma para los informes técnicos y los resúmenes divulgativos generados por la DTH. El Cuadrante del grupo y los controlados de la DTH. Este documento se remite de nuevo a los autores quienes corrigen y posteriormente envían al Director para una retroalimentación y revisión adicional. Impulsando así la discusión técnica dentro de la DTH, con revisiones internas por pares. - Se reconoció y avaló vía correo electrónico los avances técnicos alcanzados tanto por funcionarios como controlados, con base en la correcta entrega de los informes técnicos, el desarrollo de fases de campo con resultados óptimos o la adquisición de información de alta calidad.	https://www.google.com/maps/place/4.4652143,-74.4241634/data=!4m2!3m1!1e1	Desde la DTH se reconoce el compromiso y dedicación de los controlados y funcionarios ante el desarrollo de los proyectos y la entrega en los tiempos acordados de los informes. Al mismo, tienen la capacidad de recibir y asimilar los procesos de retroalimentación técnica realizada desde la coordinación y la dirección técnica.
					Implementar estrategias para reconocer las cualidades del personal, promover su motivación y fomentar un clima laboral positivo con canales abiertos de retroalimentación.						Se propone incrementar los talleres y charlas de tipo técnico y científico.
Medir el desempeño y la motivación antes y después de las acciones implementadas, evaluando su efectividad junto con el equipo											
Total						100%					
FECHA											
agosto 4 de 2026											
VIGENCIA											
2026											
											
						JULIO PIÑERO MORALES Director General					
											
						EDWARD ALEXIS SALAZAR ORTIZ Director Técnico de Hidrocarburos					



FECHA	4 de agosto de 2026	
VIGENCIA	2026	JULIO FIERRO MORALES Director General

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: Edward Alexis Salazar
Área en la que se desempeña: Dirección de Hidrocarburos
Fecha: 4 de agosto de 2026

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	42%	34%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	99%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		54%

CUMPLIMIENTO FINAL 54%

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

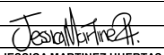


JULIO FIERRO MORALES
Director General



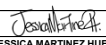
EDWARD ALEXIS SALAZAR ORTIZ
Director técnico de Hidrocarburos

VIGENCIA: 2026

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	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, Serviciosadministrativos SGC, Propiedad,planta y equipos, Gestión documental – PINAR, Adecuación de sedes, Mantenimiento a lasSedes del Servicio GeológicoColombiano, Gestión de las Capacidades de investigación ycooperación, 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	1/01/2026 31/12/2026	Socializar el plan de acción a los coordinadores de la Secretaría General	60%	40%	60%
					Realizar reuniones periódicas de seguimiento al cumplimiento de metas			
					Evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del periodo			
2	Gestión de talento humano,Bienestar social e incentivos	Actualizar e implementar un procedimiento que optimice los tiempos para garantizar elanálisis meritocrático para la asignación de los encargos	% de cumplimiento del proyecto de innovación	1/01/2026 31/12/2026	Actualizar los procedimientos internos para la gestión de los encargos al interior de la entidad	10%	30%	70%
					Socializar el procedimiento.			
					Implementar el procedimiento en las vacantes que requiera la entidad			
Pilar 2. Construcción de integridad								
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	1/01/2026 31/12/2026	Generar una estrategia para la socialización del código de integridad	10%	40%	60%
					Socializarla con la entidad			
					Evaluar su implementación			
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Clima y cultura organizacional, Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos,	Gestión de la cultura en la DGB	Documento elaborado y socializado	1/01/2026 31/12/2026	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera	10%	50%	50%
					Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas.			
					Diseñar rutas críticas de trabajo			
					Gestionar cambio			
					Comunicación, socialización y retroalimentación			
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
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	1/01/2026 31/12/2026	Generar espacios de escucha para el personal de toda la entidad.	10%	60%	40%
					Tabular el número de funcionarios/contratistas que se presentan al espacio de escucha			
					Evaluar las oportunidades de mejora e implementarias			
Total						100%		
FECHA					29/4/2026			
VIGENCIA					2026			
					 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
Pilar 1. Productividad Social														
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, Planinstitucional de capacitación,Seguridad y salud en el trabajo (SGSST), Clima y cultura organizacional, Formación y desarrollo del talento humano,Gestión financiera, Serviciosadministrativos SOC, Propiedad,planta y equipos, Gestión documental – PINAR, Adecuaciónde sedes, Mantenimiento a lasSedes del Servicio GeológicoColombiano, Gestión de las Capacidades de Investigación ycooperación, Fortalecimiento del relacionamiento territorial,Comunicaciones y participación ciudadana, Relacionamiento con la ciudadanía.	Llevar a cabo el cumplimiento al plan desocion en un 90%	% de cumplimiento del plan de acción	1/01/2026 31/12/2026	Socializar el plan de acción a los coordinadores de la Secretaría General Realizar reuniones periódicas de seguimiento alcumplimiento de metas Evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del periodo	60%	40%	40%	60%	10%	50%	30%	Durante el primer semestre de 2026, la Secretaría General adelantó el seguimiento al plan de acción institucional mediante tres acciones articuladas: la socialización del plan con los coordinadores de las dependencias, con el fin de dar a conocer las metas y generar compromiso frente a su cumplimiento; la realización de reuniones periódicas de seguimiento, orientadas a verificar avances e identificar oportunidades de mejora; y la evaluación del cumplimiento de las metas, que permitió proyectar el cierre del periodo con base en los resultados obtenidos. Como resultado, la Secretaría General cuenta con un balance actualizado que sirve de insumo para orientar la gestión durante el segundo semestre de vigencia. Durante el mes de julio de 2026, la Secretaría General dio continuidad al seguimiento del plan de acción institucional, manteniendo el monitoreo periódico de los avances reportados por las dependencias frente a las metas concertadas.	https://drive.google.com/drive/folders/1D0GoCKBlu76UW8guN7IdF2aAbt44 YUse=share_link
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	1/01/2026 31/12/2026	Actualizar el procedimiento interno para la entrega de los encargos al interior de la entidad Socializar el procedimiento. Implementar el procedimiento en las vacantes que requiera la entidad Actualizar los procedimientos internos para la gestión de los encargos al interior de la entidad	10%	30%	30%	70%	11,60%	42%	4%	Frente a la actualización del procedimiento interno para la entrega y gestión de los encargos al interior de la entidad, durante el periodo se adelantaron actividades preliminares orientadas a la revisión del procedimiento vigente, con el fin de identificar los ajustes normativos y operativos requeridos para su actualización. Esta revisión constituye el insumo base para la formulación del documento definitivo, previo a su socialización con las áreas competentes y su posterior implementación en las vacantes que la entidad requiera cubrir mediante esta figura. Se proyecta continuar con el desarrollo de estas etapas durante el siguiente periodo, a fin de garantizar la adopción efectiva del procedimiento actualizado. En julio de 2026 se avanzó en la formulación del documento definitivo de actualización del procedimiento interno para la entrega y gestión de los encargos, con base en los ajustes normativos y operativos identificados previamente.	https://drive.google.com/drive/folders/1D0GoCKBlu76UW8guN7IdF2aAbt44 YUse=share_link
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 SOC, 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 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 producto	1/01/2026 31/12/2026	Generar una estrategia para la socialización del código de integridad Socializarla con la entidad Evaluar su implementación	10%	40%	40%	60%	10%	50%	5%	Frente a la estrategia de socialización del código de integridad, durante el periodo se adelantó la revisión preliminar del documento vigente y de las experiencias previas de divulgación en la entidad, como insumo para la formulación de la estrategia. A partir de este ejercicio se identificaron los canales y espacios más adecuados para su socialización con los servidores y colaboradores, con miras a definir durante el siguiente periodo el diseño definitivo de la estrategia, su implementación y la posterior evaluación de su apropiación al interior de la entidad. Durante julio de 2026 se avanzó en el diseño de la estrategia de socialización del código de integridad, a partir de los canales y espacios previamente identificados como los más adecuados para su divulgación entre los servidores y colaboradores de la Secretaría General.	https://drive.google.com/drive/folders/1JW6SLayW3n1x1m0MvUvC3bUu1XVZGap2u3p3 YUse=share_link
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	Clima y cultura organizacional, Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos,	Gestión de la cultura en la DGB	Documento elaborado y socializado	1/01/2026 31/12/2026	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	10%	50%	50%	50%	8,33%	58%	6%	Frente al diagnóstico y gestión del cambio cultural al interior de los grupos de trabajo de la Secretaría General, durante el periodo se realizó un acercamiento inicial a través del diálogo directo con el equipo de trabajo, con el fin de conocer de primera mano cómo se vienen dando las dinámicas, comportamientos y relaciones dentro del área. Esta primera aproximación permitió identificar los principales aspectos por fortalecer frente a lo que se espera del equipo, e ir pensando en las acciones que se podrían implementar más adelante para fortalecer el trabajo conjunto y avanzar hacia los cambios necesarios. En el mes de julio de 2026 se continuó con el ejercicio de diagnóstico cultural al interior de los grupos de trabajo de la Secretaría General, avanzando en la identificación de las brechas entre	https://drive.google.com/drive/folders/1b5_yxb_xgH4zNMWnVh3f2Hd0I78U3u3 YUse=share_link

						Gestionar cambio								partir del acercamiento inicial realizado con el equipo.	
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos															
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	1/01/2026 31/12/2026	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%	60%	40%	6,66%	67%	7%	De conformidad con la generación de espacios de escucha para el personal de la Secretaría General, durante el periodo adelantado un acercamiento inicial con algunos funcionarios y contratistas del área, con el fin de conocer sus inquietudes y percepciones. A partir de estas conversaciones se identificaron algunos aspectos que podrían mejorarse, los cuales servirán como punto de partida para, en una siguiente etapa, organizar espacios de escucha, llevar el registro de quienes participen en ellos e ir implementando las mejoras que se vayan identificando. Durante julio de 2026 se dio inicio a la organización de los primeros espacios de escucha para el personal de la Secretaría General, tomando como insumo las inquietudes y percepciones recogidas en el acercamiento inicial con funcionarios y contratistas.	https://drive.google.com/drive/folders/1dnMUHFfU7mevLCTkwWUPrb1bOCG06ET7usp-share_link	
Total						100%							52%		
FECHA 4/8/2026 VIGENCIA 2026  JULIO FIERRO MORALES Director General  JESSICA MARTÍNEZ HUERTAS Secretaría General															

<https://drive.google.com/drive/folders/14nMUPFHuZmeuUCTxwWUPrbhOCGDeaTTVopg> - Share link

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 alternar.							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 potencialativo 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 permitan nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5	5	5,0	
		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.	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			
Total Puntaje Evaluador	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	5,0	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0					
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5	5,0	
		Antepones 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 discutir sus tareas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0					
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	5	5	5,0	
		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	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			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0					
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	5	5	5,0	
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	5			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0					
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlos 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 del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0					
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	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 e anticipar negociaciones necesarias.	5	5	5			

	de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	1.0			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para 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			
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	1.0			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5	5.0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas identificados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	1.0			
Gestión del desarrollo de las personas	Fomentar 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	5	5	5	5.0	
		Promueve la formación de equipos con intereses positivos y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	1.0			
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5	5	5.0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interés para impactar en los resultados esperados.	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	1.0			
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5	5	5.0	
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	1.0			
						Valoración final5100%		
FECHA		04/08/2026	JULIO FIERRO MORALES		JESSICA MARTINEZ HUERTAS			
VIGENCIA		2026	Director General		Secretaría General			

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: Jessica Martínez Huertas
 Área en la que se desempeña: Secretaría General
 Fecha: 4 de agosto de 2026

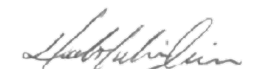
Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	52%	41%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	100%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		61%

CUMPLIMIENTO FINAL	61%
--------------------	-----

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

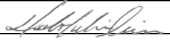
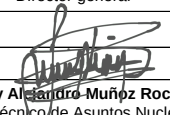

JULIO FIERRO MORALES
 Firma del Superior Jerárquico


JESSICA MARTINEZ HUERTAS
 Firma del Gerente Público

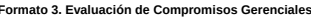
VIGENCIA: _____ 2026

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Fortalecer la operación segura y eficiente de las instalaciones nucleares y radiactivas del SGC, garantizando el cumplimiento de estándares en seguridad física, protección radiológica y calidad; y consolidar el desarrollo de aplicaciones nucleares e isotópicas en agua, NORM y geocronología, asegurando trazabilidad metrológica y articulación institucional para un uso seguro e innovador en beneficio del país.	Garantizar la operación segura, eficiente y conforme a estándares de las instalaciones nucleares y radiactivas, mediante el fortalecimiento de la cultura de seguridad, la calidad técnica y la trazabilidad metrológica, así como la articulación institucional para el desarrollo y aplicación de tecnologías nucleares e isotópicas en beneficio del país.	% de cumplimiento del plan de acción de la dependencia	1/01/2026 al 31/12/2026	Implementar y mantener programas de seguridad física y protección radiológica, asegurando el cumplimiento de estándares nacionales e internacionales en todas las instalaciones. Fortalecer los sistemas de aseguramiento de la calidad y trazabilidad metrológica, mediante calibraciones, mantenimiento de equipos, intercomparaciones y actualización de procedimientos. Ejecutar proyectos estratégicos en aplicaciones nucleares e isotópicas (ciclo del agua, NORM y geocronología), desde la planeación hasta la entrega de resultados técnicos. Realizar seguimiento operativo y técnico a las instalaciones, incluyendo inspecciones, mantenimiento y control de condiciones de operación segura. Promover la articulación interinstitucional y el desarrollo de capacidades, mediante cooperación con entidades nacionales e internacionales, formación de talento y transferencia de conocimiento.	35%	40%	60%
2	Generar conocimiento geocientífico mediante la aplicación de técnicas nucleares e isotópicas, enfocado en la caracterización del clima del pasado, la dinámica del ciclo del agua y la interacción agua-roca, a través de metodologías analíticas con trazabilidad metrológica y control de calidad; con el fin de producir información confiable y comparable que contribuya a la comprensión de los procesos hidrológicos y ambientales, y sirva como soporte técnico para la adaptación y mitigación del cambio climático, la gestión sostenible del agua y la toma de decisiones en el territorio.	Garantizar la generación de conocimiento geocientífico confiable mediante la aplicación de técnicas nucleares e isotópicas, fortaleciendo la calidad analítica, la trazabilidad metrológica y las capacidades técnicas, así como la articulación institucional, para aportar información clave en la comprensión del ciclo del agua, el clima del pasado y la toma de decisiones frente al cambio climático.	% de cumplimiento del proyecto de innovación	1/01/2026 al 31/12/2026	Diseñar y ejecutar estudios isotópicos del ciclo del agua y del clima del pasado, incluyendo planificación, muestreo, análisis e interpretación de resultados. Implementar y fortalecer metodologías analíticas nucleares e isotópicas, asegurando control de calidad, validación de métodos y trazabilidad metrológica en los ensayos. Desarrollar análisis integrados de interacción agua-roca, combinando información isotópica, hidrogeoquímica y geológica para interpretar procesos hidrológicos. Generar productos técnicos y científicos (informes, bases de datos, mapas e interpretaciones) que soporten la toma de decisiones en gestión del agua y cambio climático. Fortalecer la articulación y transferencia de conocimiento, mediante trabajo con entidades nacionales e internacionales, participación en redes técnicas y socialización de resultados.	20%	30%	70%

Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Promover una cultura organizacional basada en la integridad, el compromiso, la corresponsabilidad, el respeto y el cumplimiento, fortaleciendo el ejercicio ético y responsable de la función pública.	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	1/01/2026 al 31/12/2026	1. Socializar y promover la apropiación del Código de Integridad en el equipo de trabajo. 2. Generar espacios de retroalimentación orientados al fortalecimiento de la convivencia laboral y la corresponsabilidad. 3. Identificar riesgos asociados al incumplimiento, la integridad y el trabajo colaborativo al interior de la Dirección 4. Implementar acciones orientadas a fortalecer el compromiso con la entrega oportuna y la calidad de los productos 5. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación del cumplimiento de los principios de integridad, mediante indicadores, autoevaluaciones y retroalimentación periódica, que permitan fortalecer la cultura ética y la mejora continua en la Dirección.	15%	40%	60%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Fortalecer una cultura organizacional orientada a la mejora continua, la innovación, la adaptabilidad y el trabajo colaborativo, favoreciendo la eficiencia y el cumplimiento de 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	1/01/2026 al 31/12/2026	1. Realizar espacios de retroalimentación y escucha con el equipo de trabajo. 2. Implementar estrategias de reconocimiento y visibilización de fortalezas y aportes del personal. 3. Promover la transferencia de conocimiento y el aprendizaje interno entre coordinaciones y procesos. 4. Hacer seguimiento a factores que incidan en el desempeño, la motivación y la articulación del equipo. 5. Implementar iniciativas de innovación y mejora continua en los procesos de la Dirección, promoviendo la identificación de oportunidades de optimización, la participación del equipo en la generación de soluciones y la adopción de buenas prácticas que fortalezcan la eficiencia institucional.	15%	30%	70%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Fortalecer el desarrollo, motivación, articulación y aprendizaje del equipo de trabajo, favoreciendo un ambiente laboral propicio para el cumplimiento de los objetivos de la Dirección de Laboratorios.	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	1/01/2026 al 31/12/2026	1. Realizar espacios de retroalimentación y escucha con el equipo de trabajo 2. Implementar estrategias de reconocimiento y visibilización de fortalezas y aportes del personal. 3. Promover la transferencia de conocimiento y el aprendizaje interno entre coordinaciones y procesos 4. Hacer seguimiento a factores que incidan en el desempeño, la motivación y la articulación del equipo. 5. Fortalecer el desarrollo de capacidades del equipo mediante planes de formación y acompañamiento técnico, orientados a mejorar competencias, fomentar el aprendizaje continuo y potenciar el desempeño individual y colectivo.	15%	40%	60%
Total						100%		
FECHA					29/04/2026			
VIGENCIA					2026			
								
					JULIO FIERRO MORALES Director general			
								
					Jimmy Alejandro Muñoz Rocha Director técnico de Asuntos Nucleares			

Firma del Gerente Público

**VIGENCIA**

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Firma del Gerente Público

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	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			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	0,9			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	4	5	4,9	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	4			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	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	4			
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.	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	0,9	5	4,9	
		Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	5			
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	4			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	4			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	4			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	0,9	5	5,0	
		Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5			
		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			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0	5	4,9	
		Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	5			
		Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	5	4			
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	5	5	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			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	0,9	5	5,0	
		Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	5			
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	5			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlos ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0	5	4,9	
		Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	4			
		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	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	4			
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.	Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	0,9	5	4,9	
		Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	4			
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	5			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	4			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5			

		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	0.9			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	5	4	5	4,9	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.	5	5	4			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5	5			
		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			
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	0.9			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5	4,9	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	4			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	4			
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	0.9			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	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	4			
		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			
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	0.9			
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	4			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3.0	1.0	1.0			
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5	5	5,0	
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	4			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	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 99%

FECHA: 04-08-2026

VIGENCIA 2026

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: Jimmy Alejandro Muñoz Rocha
Área en la que se desempeña: Dirección de Asuntos Nucleares
Fecha: 4/08/2026

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	48%	39%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	99%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		58%

CUMPLIMIENTO FINAL	58%
--------------------	-----

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes



Firma del Superior Jerárquico



Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 4/08/2026


JULIO FIERRO MORALES
Director general


JUAN MANUEL HERRERA GONZÁLEZ
Director técnico de Geociencias Básicas


JUAN MANUEL HERRERA GONZÁLEZ Director Técnico de Geociencias Básicas


Firma del Gerente Público

Criterios de valoración								
Es consistente en su comportamiento, de siempre a siempre en otros, en un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión							5	
Es consistente en su comportamiento, de siempre a siempre en otros, en un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión							5	
Es consistente en su comportamiento, de siempre a siempre en otros, en un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión							5	
Es consistente en su comportamiento, de siempre a siempre en otros, en un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión							5	
Es consistente en su comportamiento, de siempre a siempre en otros, en un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión							5	
Nota: El número de pares y colaboradores, será el número de la entidad, se incrementa como mínimo diez de cada uno								
Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos (1-5)			Autorvaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulación, gestión, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mejorar actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su nivel del servicio.	Maneja 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	
		Realiza una gestión basada en la información confiable por parte de sus colaboradores y de los ciudadanos	5	5	5			
		Comparte sus valores y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades, experiencias, que le permitan mejorar sus competencias en temas relacionados de sus actividades	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	15	15	15			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad	Adopta la responsabilidad por sus resultados	5	5	5	5	5.0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y medibles	5	5	5			
		Define y utiliza indicadores para medir y controlar los resultados obtenidos	5	5	5			
		Establece medidas para mejorar los resultados	5	5	5			
		Planifica estrategias para alcanzar y 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 las expectativas, objetivos y tiempos establecidos por la entidad	5	5	5			
		Establece medidas para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para mejorar los mismos	5	5	5			
		Aplica estrategias para la recuperación de resultados obteniendo 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			
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirige las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de la ciudadanía presente y futura 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 adecuada	5	5	5	5	5.0	
		Establece 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			
		Atiende 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			
Compromiso con la organización	Realizar el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	Define los compromisos de los empleados y los ciudadanos	5	5	5	5	5.0	
		Atiende las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5			
		Aplica a la organización en situaciones difíciles	5	5	5			
		Demuestra espíritu de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5			
Trabajo en equipo	Trabaja con otros de forma integrada y colabora para la consecución de metas institucionales comunes	Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otros áreas cuando se requiere, sin esperar a ser llamado	5	5	5	5	5.0	
		Total Puntaje Evaluador	15	15	15			
		Comparte los compromisos que adquiere con el equipo	5	5	5			
		Responde la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	5	5	5			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se esfuerza en contribuir con el cumplimiento de la misión de la entidad	5	5	5	5	5.0	
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su representación en la consecución de los objetivos grupales	5	5	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información a través 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			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflictos, proponer alternativas, identificar alternativas de solución y evaluar las consecuencias negativas	Analiza y se adapta favorablemente a las nuevas situaciones	5	5	5	5	5.0	
		Demuestra el control con flexibilidad	5	5	5			
		Define a los actores de las decisiones y cumple adecuadamente en la implementación de nuevas acciones, formas de trabajo y procedimientos	5	5	5			
		Permanece al grupo que se va adaptando a las nuevas condiciones	5	5	5			
Visión estratégica	Anticipa oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y el entorno, de modo tal que la institución pueda identificar la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o futura, considerando el riesgo de la gestión de las decisiones que contribuyen al bienestar de la entidad y del país	Permanece al cumplimiento de las metas de la organización y cumple sus normas	5	5	5	5	5.0	
		Adopta las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5			
		Aplica a la organización en situaciones difíciles	5	5	5			
		Demuestra espíritu de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5			
Planeación	Determina eficazmente las metas y prioridades institucionales, considerando las acciones, los recursos, los planes y las acciones requeridas para alcanzarlos	Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otros áreas cuando se requiere, sin esperar a ser llamado	5	5	5	5	5.0	
		Total Puntaje Evaluador	15	15	15			
		Comparte los compromisos que adquiere con el equipo	5	5	5			
		Responde la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	5	5	5			
Toma de decisiones	Elige entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, considerando las acciones, los recursos y las acciones requeridas para alcanzarlos	Analiza y se adapta favorablemente a las nuevas situaciones	5	5	5	5	5.0	
		Demuestra el control con flexibilidad	5	5	5			
		Define a los actores de las decisiones y cumple adecuadamente en la implementación de nuevas acciones, formas de trabajo y procedimientos	5	5	5			
		Permanece al grupo que se va adaptando a las nuevas condiciones	5	5	5			
Gestión del desarrollo de las personas	Fomenta un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonizan con los objetivos y metas de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, atención de necesidades para mejorar el alto rendimiento	Analiza y se adapta favorablemente a las nuevas situaciones	5	5	5	5	5.0	
		Demuestra el control con flexibilidad	5	5	5			
		Define a los actores de las decisiones y cumple adecuadamente en la implementación de nuevas acciones, formas de trabajo y procedimientos	5	5	5			
		Permanece al grupo que se va adaptando a las nuevas condiciones	5	5	5			
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y el rol de la organización e incidir en los resultados esperados	Analiza y se adapta favorablemente a las nuevas situaciones	5	5	5	5	5.0	
		Demuestra el control con flexibilidad	5	5	5			
		Define a los actores de las decisiones y cumple adecuadamente en la implementación de nuevas acciones, formas de trabajo y procedimientos	5	5	5			
		Permanece al grupo que se va adaptando a las nuevas condiciones	5	5	5			
Liderazgo efectivo	Gestiona equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y generando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados	Analiza y se adapta favorablemente a las nuevas situaciones	5	5	5	5	5.0	
		Demuestra el control con flexibilidad	5	5	5			
		Define a los actores de las decisiones y cumple adecuadamente en la implementación de nuevas acciones, formas de trabajo y procedimientos	5	5	5			
		Permanece al grupo que se va adaptando a las nuevas condiciones	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	15	15	15					

FECHA

04/08/2026

VIGENCIA

2026

JULIO FIERRO MORALES
Director General

JUAN MANUEL HERRERA GONZALEZ
Director técnico de Geociencias Básicas

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: Juan Manuel Herrera González
Área en la que se desempeña: Director técnico de Geociencias Básicas
Fecha: 4 de agosto de 2026

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	52%	41%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	100%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		61%

CUMPLIMIENTO FINAL 61%

Comentarios de retroalimentación

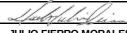
Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

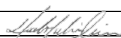
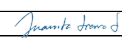

JULIO FIERRO MORALES Director General


JUAN MANUEL HERRERA GONZÁLEZ
Director técnico de Geociencias Básicas

VIGENCIA: 2026

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	(1) Diez áreas adicionales con evaluación de potencial para minerales estratégicos. (2) Cuarenta estudios analíticos del proyecto de huella digital de geofisicay geoquímica realizado.	Cumplimiento promedio del 80% total de los objetivos propuestos	% de cumplimiento del plan de acción	1/01/2026 al 31/12/2026	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.	1/05/2026 al 31/12/2026	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%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Entrega oportuna de productos de calidad, de acuerdo con el valor de la diligencia del SGC (valor de la diligencia).	70% de los productos entregados a tiempo y con la calidad esperada (valor de la diligencia).	% de cumplimiento de ... la meta propuesta o producto.	1/01/2026 al 31/12/2026	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 productos parciales y finales.	10%	30%	70%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Fortalecer la cultura de innovación y mejora continua.	Gestión de la cultura en la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Documento elaborado y socializado	1/08/2026 al 31/12/2026	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%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Fortalecer el intercambio de conocimiento con personas, instituciones o grupos de investigación externos a la DRM.	Generar estrategias para fortalecer el intercambio de conocimiento con personas, instituciones o grupos de investigación externos a la DRM, y la motivación del personal.	% de ejecución de la estrategia propuesta	1/01/2026 al 31/12/2026	Realizar la identificación de necesidades de fortalecimiento de capacidades. Gestionar capacitaciones, colaboraciones, convenios o espacios de intercambio de conocimientos con personas instituciones o grupos de investigación externos a la DRM. Implementación de nuevas líneas de investigación o nuevos alcances para los diferentes grupos de investigación. Fomentar la comunicación entre grupos de investigación del SGC. Socializar y documentar actualizaciones o nuevas metodologías de trabajo.	10%	30%	70%
Total						100%		
FECHA					29/4/2026			
VIGENCIA					2026			
					 JULIO FIERRO MORALES Director general			
					 JUÁNITA SIERRA SALAMANCA Directora técnica - Dirección de Recursos Minerales			


Firma del Gerente Público

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	Verificados áreas con evaluación de potencial de minerales estratégicos de acuerdo con los requerimientos sectoriales, relacionados con insumos para la transición energética justa, la seguridad alimentaria y el desarrollo de infraestructura crítica.	Cumplimiento del 100 % total de los objetivos propuestos	% de cumplimiento del plan de acción de la dependencia	01-01-2026 al 31-12-2026	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. Realizar socialización de avances y resultados a las entidades y actores interesados. Realizar optimización de procesos, e.g. automatizaciones, articulaciones internas o externas, para mejorar oportunidad y pertinencia, así como para optimizar esfuerzos, recursos.	60%	20%	20%	80%	7%	27%	16%		
2	(1) Un informe de avance en la evaluación de la potencialidad de generación de drenaje ácido de roca del depósito cobre-molibdeno de Micoa, Putumayo, a partir de muestras de núcleos de perforación. (2) Un informe publicado de avance en la gequímica con enfoque ambiental en la región hídrica de Bogotá. (3) Un informe publicado de avance en la gequímica con enfoque ambiental en el corredor Puerto Vega - Teteyé con enfoque en salud.	Cumplimiento del 100 % total de los objetivos propuestos	% de cumplimiento del proyecto de innovación	01-01-2026 al 31-12-2026	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. Gestionar y supervisar el flujo adecuado de procesos internos (SGC) para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Realizar optimización de procesos, e.g. automatizaciones, articulaciones internas o externas, para mejorar oportunidad y pertinencia, así como para optimizar esfuerzos, recursos.	10%	40%	40%	60%	40%	80%	8%		
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	Responsabilidad: Entrega oportuna de los informes y productos sobre los cuales hay compromiso, considerando el alcance y objetivos de los mismos, así como los recursos destinados y las condiciones para su realización.	100 % de evidencias de entrega de informes y productos en los tiempos acordados +/- una semana, siempre que las condiciones para su realización así lo permitan.	% de cumplimiento de ... la meta propuesta	01-01-2026 al 31-12-2026	Definir plan de acción: actividades, cronogramas y recursos para cumplir con los productos en tiempo y forma, conforme a compromisos. Realizar reuniones semanales de seguimiento de la dirección de Recursos Minerales. Identificar, comunicar, de manera trazable, posibles complicaciones y oportunidades relacionadas con el cumplimiento de objetivos. Definir plan de acción y, evaluación de alcances y objetivos, frente a inconvenientes u oportunidades de mejora que pudiesen presentarse durante el desarrollo de los productos. Revisión de productos parciales y finales, conforme objetivos, alcance y expectativas de calidad acordadas.	10%	40%	35%	60%	0%	35%	4%		
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	Consciencia y toma de acción sobre la importancia de la gestión del conocimiento: Documentación, actualización y ejercicios de articulación y estandarización, con otros grupos de trabajo, de instructivos técnicos.	60 % de avance en los instructivos liderados por la DRM, en proceso de actualización, articulación, estandarización, automatización y publicación.	% de cumplimiento del proyecto de innovación	01-01-2026 al 31-12-2026	Mapeo de instructivos que necesitan ser documentados, actualizados, articulados con otros grupos o estandarizados. Priorización conjunta con otras direcciones técnicas y director general. Reuniones quincenales de seguimiento de avances. Revisión y gestión de la de los instructivos elaborados. Entrega a la oficina de Planeación del SGC.	10%	30%	30%	70%	10%	40%	4%		
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	Gestión y fomento de mesas de trabajo interinstitucionales para fortalecer las capacidades técnicas.	Desarrollo de colaboración interinstitucional planeado relacionado con gequímica y minerología aplicadas con enfoque ambiental y lucha contra explotación ilícita.	% de ejecución de la estrategia propuesta	01-01-2026 al 31-12-2026	Identificación de intereses comunes y oportunidades de sinergia. Instalación de mesas de trabajo. Definición de plan de trabajo. Gestión de instrumento de colaboración. Reuniones mensuales de seguimiento de avance de mesas.	10%	10%	10%	90%	30%	40%	4%		
Total						100%					36%			
FECHA 4 de agosto de 2026 VIGENCIA 2026  Firma del Superior Jerárquico  Firma del Gerente Público														

Formato 4. Valoración de Competencias

Criterios de valoración								
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.							5	
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.							4	
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.							3	
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.							2	
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.							1	
Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.								
Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	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	4	5,0	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5	4	5,0	
		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.	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			
Total Puntaje Evaluador			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	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 a los ciudadanos.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	4,5	5,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	5	5	5,0	
		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	5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	5	5			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	5	5	5,0	
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	5			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	5	5	5	4	5,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor.	5	5	5	4,5	5,0	
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	5	5			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	5	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	5			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
		Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	5	5			

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	5	4,5	5,0	
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5	5			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	3,0	3,0			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5	5,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	3,0	3,0			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	5	5,0	
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	3,0	3,0			
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	4,5	5,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	3,0	3,0			
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5	5	5,0	
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	3,0	3,0			

4 de agosto de 2026

VIGENCIA 2026

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Valoracion final 5 100%

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: Juanita Sierra Salamanca
Área en la que se desempeña: Dirección de Recursos Minerales
Fecha: 4 de agosto de 2026

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	36%	29%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	100%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		49%

CUMPLIMIENTO FINAL	49%
--------------------	-----

Comentarios de retroalimentación

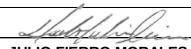
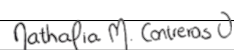
Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes


Firma del Superior Jerárquico


Firma del Gerente Público

VIGENCIA: _____ 2026

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	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	1/01/2026 al 31/12/2026	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	1/01/2026 al 31/12/2026	Realizar reuniones para hacer seguimiento a las actividades de apropiación social del conocimiento de la DGA. Implementar acciones de mejora para los procesos de apropiación social del conocimiento de la DGA.	10%	60%	40%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Estructura y cultura laboral para un nuevo enfoque.	Promover el conocimiento, la apropiación e inclusión de los valores de la Entidad en el quehacer de los funcionarios y colaboradores de la Dirección técnica de Geoamenazas.	% de cumplimiento de ... la meta propuesta	1/01/2026 al 31/12/2026	Socializar el código de integridad de la Entidad. Difundir los valores que requieren mayor atención en la DGA	10%	30%	70%
Pilar 3. Gestión Cultural								
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	1/01/2026 al 31/12/2026	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior de la DGA. Realizar procesos de comunicación, socialización y retroalimentación.	10%	30%	70%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Bienestar y ambiente laboral para la vida del talento humano 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	16/01/2026 al 31/12/2026	Apoyar las estrategias de reconocimiento grupal e individual adelantadas por la Entidad	10%	30%	70%
Total						100%		
					 JULIO FIERRO MORALES Director general			
FECHA 29/04/2026 VIGENCIA 2026					 NATHALIA MARIA CONTRERAS VÁSQUEZ Directora técnica - Dirección técnica de Geoamenazas			



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	Ubicación	Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre			
Descripción											
Observaciones del avance y oportunidad de mejora											
Pilar 1. Productividad Social											
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	1/01/2026	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%	40%	De manera periódica se realizó el seguimiento a los proyectos de monitoreo, investigación y evaluación de amenazas geológicas con los diferentes grupos de trabajo y en la Dirección General. También se realizó la primera reunión semestral con los coordinadores y líderes temáticos de grupos de trabajo donde se establecieron compromisos para la articulación de los diferentes procesos de monitoreo y en evaluación de amenazas geológicas.	Reuniones agendadas y ejecutadas de manera presencial, virtual o híbridas en Google calendar: 17 y 19 de febrero; 26 de marzo; 1, 22, 29 y 30 de abril; 27 y 29 de mayo; 2, 4, 10, 11 y 16, 24 y 25 de junio; 1, 8 y 10 de julio. Los detalles técnicos se detallan en el informe de gestión de la DGA.	
2	Mejorar el enfoque de apropiación social de conocimiento geocientífico 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	1/01/2026	Realizar reuniones para hacer seguimiento a las actividades de apropiación social del conocimiento de la DGA. Implementar acciones de mejora para los procesos de apropiación social del conocimiento de la DGA.	10%	60%	60%	Durante el primer semestre de 2026 se realizan reuniones para hacer seguimiento a la metodología de apropiación social del conocimiento geocientífico diseñada por la Dirección Técnica de Geomemorias. Se diseñaron tres productos que permiten mejorar el proceso: sistematización de experiencias en apropiación social de la DGA, mapas de actores clave y diagnóstico socioeconómico. Las otras actividades de apropiación social continúan en ejecución en los observatorios vulcanológicos principalmente, lo que ha permitido conciliar el monitoreo con autoridades indígenas y comunidad del eje cafetero.	Reuniones agendadas y ejecutadas de manera presencial, virtual o híbridas en Google calendar: 5 y 18 de febrero; 6 de marzo; 8, 14, 18 y 24 de abril; 4 y 24 de junio; 7 de julio. Los detalles técnicos se detallan en el informe de gestión de la DGA.	
Pilar 2. Construcción de integridad											
3	Estructura y cultura laboral para un nuevo enfoque.	Promover el conocimiento, la apropiación e inclusión de los valores de la Entidad en el quehacer de los funcionarios y colaboradores de la Dirección Técnica de Geomemorias.	% de cumplimiento de ... la meta propuesta	1/01/2026	Socializar el código de integridad de la Entidad. Difundir los valores que requieren mayor atención en la DGA	10%	30%	30%	Se planeó una Jornada de socialización Ética, transparencia y seguridad al interior de la DGA, la cual consiste en una campaña sobre el uso correcto de la información y sobre la difusión de valores que requieren mayor atención en la Dirección Técnica. En el primer semestre se envió por correo electrónico: 1) Explicación de los protocolos de tratamiento de información sensible y las consecuencias legales de compartir información de forma no autorizada; 2) Implicaciones éticas y legales de recibir dádivas o beneficios para prevenir riesgos de fuga de información y asegurar el cumplimiento de las políticas institucionales.	Correo enviado el 27 de julio	
Pilar 3. Gestión Cultural											
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	1/01/2026	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior de la DGA. Realizar procesos de comunicación, socialización y retroalimentación.	10%	30%	30%	Se identificaron comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas en la ejecución de los trabajos de campo. Algunos podrían poner en peligro las actividades misionales o a los colaboradores. En este sentido, se organizaron reuniones con toda la Dirección para promover la seguridad, dar lineamientos para el trabajo de campo y oficina y socializar las circulares 017 y 019 de 2026 expedidas por la Secretaría General.	Reuniones ejecutadas el 4 de marzo, 28 de abril, 10 y 23 de junio.	
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
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	1/01/2026	Apoyar las estrategias de reconocimiento grupal e individual adelantadas por la Entidad	10%	30%	30%	La Dirección Técnica ha promovido el reconocimiento de saberes de sus grupos de trabajo y de sus colaboradores en los diferentes espacios organizados por la Entidad como las charlas técnicas semanales, el evento de los 110 años del SGC. Adicionalmente, a nivel externo se promovió la participación en eventos financiados por los promotores donde los colaboradores compartieron sus conocimientos geocientíficos. Otras sesiones de reconocimiento de saberes son de carácter interno como socializaciones de tesis de grado, maestría o doctorado, participación en comisiones de servicio o socialización de ponencias en congresos u otro tipo de eventos.	Socializaciones y eventos ejecutados cuyo detalle se encuentra en el informe de gestión de la dirección técnica.	
Total						100%					
FECHA 4 de agosto de 2026 VIGENCIA 2026 Firma del Superior Jerárquico Julio Fierro Morales Firma del Gerente Público Nathalia Contreras											

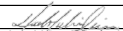
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	Aumentar el conocimiento geocientífico que contribuya al fortalecimiento 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	1/01/2026	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%	40%	60%	10%	50%	30%	De manera periódica se realizó el seguimiento a los proyectos de monitoreo, investigación y evaluación de amenazas geológicas con los diferentes grupos de trabajo y en la Dirección General. También se realizó la primera reunión semestral con los coordinadores y líderes temáticos de grupos de trabajo donde se establecieron compromisos para la articulación de los diferentes procesos en monitoreo y en evaluación de amenazas geológicas.	Reuniones agendadas y ejecutadas de manera presencial, virtual o híbridas en Google calendar: 17 y 19 de febrero; 26 de marzo; 1, 22, 29 y 30 de abril; 21 y 28 de mayo; 2, 4, 10, 11 y 16, 24 y 25 de junio; 1, 8 y 10 de julio. Los detalles técnicos se encuentran en el informe de gestión de la DGA.
2	Mejorar el enfoque de apropiación social del conocimiento geocientífico 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	1/01/2026	Realizar reuniones para hacer seguimiento a las actividades de apropiación social del conocimiento de la DGA. Implementar acciones de mejora para los procesos de apropiación social del conocimiento de la DGA.	10%	60%	60%	40%	7%	67%	7%	Durante el primer semestre de 2026 se realizaron reuniones para hacer seguimiento a la metodología de apropiación social del conocimiento geocientífico diseñada por la Dirección Técnica Geoamenazas. Se diseñaron tres productos que permiten mejorar el proceso: sistematización de experiencias en apropiación social de la DGA, mapa de actores clave y diagnóstico socioambiental. Las otras actividades de apropiación social continúan en ejecución en los observatorios vulcanológicos y sísmológicos, lo que ha permitido concretar el monitoreo con autoridades indígenas y comunidad del eje cafetero.	Reuniones agendadas y ejecutadas de manera presencial, virtual o híbridas en Google calendar: 3, 5 y 18 de febrero; 6 de marzo; 8, 14, 15 y 24 de abril; 4 y 24 de junio; 7 de julio. Los detalles técnicos se encuentran en el informe de gestión de la DGA.
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	Estructura y cultura laboral para un nuevo enfoque.	Promover el conocimiento, la apropiación e inclusión de los valores de la Entidad en el quehacer de los funcionarios y colaboradores de la Dirección Técnica de Geoamenazas.	% de cumplimiento de la meta propuesta	1/01/2026	Socializar el código de integridad de la Entidad. Difundir los valores que requieren mayor atención en la DGA.	10%	30%	30%	70%	12%	42%	4%	Se planeó una Jornada de socialización Ética, transparencia y seguridad al interior de la DGA, la cual consistió en una campaña sobre el uso correcto de la información y sobre la difusión de valores que requieren mayor atención en la dirección técnica. En el primer semestre se envió por correo electrónico: 1) Explicación de los protocolos de tratamiento de información sensible y las consecuencias legales de compartir información de forma no autorizada; 2) Implicaciones éticas y legales de recibir dádivas o beneficios para prevenir riesgos de fuga de información y asegurar el cumplimiento de las políticas institucionales.	Correo enviado el 27 de julio
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	Fortalecimiento del talento humano de la DGA para el logro de las metas institucionales.	Promover la cultura de buen trato en la DGA	% de mejora del buen trato	1/01/2026	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior de la DGA. Realizar procesos de comunicación, socialización y retroalimentación.	10%	30%	30%	70%	12%	42%	4%	Se identificaron comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas en la ejecución de los trabajos de campo. Algunos podrían poner en peligro las actividades misionales o a los colaboradores. En este sentido, se organizaron reuniones con toda la Dirección para promover la seguridad, dar lineamientos para el trabajo de campo y oficina y socializar las circulares 017 y 019 de 2026 expedidas por la Secretaría General.	Reuniones ejecutadas el 4 de marzo, 28 de abril, 10 y 23 de junio.
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	Beneficiar el 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	1/01/2026	Apoyar las estrategias de reconocimiento grupal e individual adelantadas por la Entidad	10%	30%	30%	70%	12%	42%	4%	La Dirección Técnica ha promovido el reconocimiento de saberes de sus grupos de trabajo y de sus colaboradores en los diferentes espacios organizados por la Entidad como las charlas técnicas semestrales, el evento de los 110 años del SGCC. Adicionalmente, a nivel externo se promovió la participación en eventos financiados por los promotores donde los colaboradores comparten sus conocimientos geocientíficos. Otras sesiones de reconocimiento de saberes son de carácter interno como socializaciones de tesis de grado, maestría o doctorado, participación en comisiones de servicio o socialización de ponencias en congresos u otro tipo de eventos.	Socializaciones y eventos ejecutados cuyo detalle se encuentra en el informe de gestión de la dirección técnica.
Total						100%					49%			

FECHA

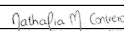
4 de agosto de 2026

VENECIA

2026



Firma del Superior Jerárquico
Julio Fierro Morales



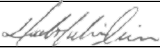
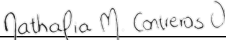
Firma del Gerente Público
Nathalia Contreras

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 publicos [1-5]			Autovaloración	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	5	5	5	5	5,0	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5	5	5			
		Total Puntaje Evaluador	3,0	1,0	1,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5	5	5,0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	4,5			
		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	4,5					
Total Puntaje Evaluador			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	5,0	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5	5,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5	5	5	5,0	
		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	5			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	5			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	5	5			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	5	5	5,0	
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	5			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	5	4,5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	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.	5	5	5	5	5,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	5			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	5			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	5	5			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
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	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	4,5			

	la entidad y del país.	Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Prevé situaciones y escenarios futuros.	5	5	5	5	5,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño.	5	5	5			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	5	5	5			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	5	5	5,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	5	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento.	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas.	5	5	5	5	5,0	
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	4,5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	5	5	5	5	5,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	5	5	5	5	5,0	
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	5			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	1,0			
						Valoracion final5100%		
4 de agosto de 2026								
VIGENCIA 2026								
		Firma del Superior Jerárquico Julio Fierro Morales		Firma del Gerente Público Nathalia Contreras				

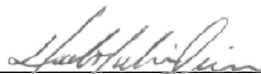
Evaluación Final

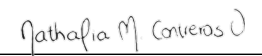
Nombre del Gerente Público: Nathalia María Contreras Vásquez
 Área en la que se desempeña: Dirección de Geoamenazas
 Fecha: 4 de agosto de 2026

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	49%	39%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	100%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		59%

CUMPLIMIENTO FINAL	59%
---------------------------	------------

Comentarios de retroalimentación
Compromisos Gerenciales - Pilares
Competencias - Ejes


 Firma del Superior Jerárquico
 Julio Fierro Morales


 Firma del Gerente Público
 Nathalia Contreras

VIGENCIA: _____ 2026