



							Avance	
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimient programado a semestre
ilar 1	. Productividad Social							
	(1) Diez nuevas áreas con evaluación de potencial para minerales estratégicos. (2) Geoquímica ambiental y evaluación de riesgo a la	itégicos. a mbiental y evaluación de riesgo a la sición a mercurio y otros elementos	% de cumplimiento del plan de accion		Realizar reuniones de identificación de necesidades de país, sectoriales y del SGC y de articulación con otras entidadades, actores o grupos de investigación. Gestionar y supervisar el flujo adecuado de procesos internos	ctoriales y del SGC y de articulación con otras entidadades, tores o grupos de investigación.		
1	salud por exposición a mercurio y otros elementos potencialmente peligrosos en el cinturón de mercurio de Caldas.			1/01/2024	(SGC) para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Realizar reuniones semanales de seguimiento de la dirección	60%	30%	70%
	(3) Línea base geoquímica del corredor Puerto Vega- Teteyé, Puerto Asis, Putumayo, para una termporada climática y sistematización y análisis de información en salud y calidad de agua.	Cujetiou propoedio			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.			
					Realizar la indentificación y documentación de oportunidades de mejora en los procesos y productos internos.			
2	(2) Implementación y actualización de metodologías de diseño de muestreo estratificado, muestreo de suelos y mapeo geoquimico digital de elemento potencialmente peligrosos en suelos. Cumplimiento promedio del 60% total de innovación innovación del proyecto de innovación innovación.	de muestres de sueles u Cumplimiento promedio del 60% total de 105	% de cumplimiento del proyecto de innovacion	1/01/2024	Gestionar los espacios para el intercambio y fortalecimiento de conocimientos y capacidades.	100/	30%	709/
2					Gestionar y supervisar el flujo adecuado de procesos internos (GGC) para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Realizar reuniones semanales de seguimiento de la dirección de recursos minerales.	10%	30%	70%
Pllar	2. Construcción de integridad				Revisión de productos parciales y finales.			
5.5					Crear herramientas de seguimiento de cumplimiento de compromisos por grupo de trabajo. (valor de la diligencia)			
3	con el valor de diligencia del SGC. (valor de la y con	70% de los productos entregados a tempo y con la calidad esperada. (valor de la diligencia)	% de cumplimiento de la meta propuesta o producto	1/01/2024	Realizar reuniones semanales de seguimiento de la dirección de recursos minerales. Promover una comunicación asertiva entre los lideres de los grupos de trabajo y los profesionales de laDRM. Revisar estandares de calidad de los productos de la DRM.	10%	30%	70%
					Fomentar la cultura de revisión de la calidad y cumplimiento de estándares de productos parciales y finales.			
Pllar	3. Gestión Cultural							
					Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera			
4	Fortalecer la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Gestión de la cultura en la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Talleres periódicos de comunicación asertiva	1/01/2024	Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas.	10%	20%	80%
	empaica.	asertiva, oporturia, abierta y empatica.	comunicación asertiva		Diseñar rutas criticas de trabajo Gestionar cambio			
					Comunicación, socialización y retroalimentación			
llar -	4. Desarrollo de personas y equipos							
100.00					Realizar la indentificación de necesidades de fortalecimiento de capacididades.			
5	Fortalecer el intercambio de conocimiento con personas, instituciones o grupos de investigación externos a la DRM.	Generar estrategias para fortalecer el intercambio de conocimiento con personas, instituciones o grupos de investigación externos a la DRM, y la motivación del personal	% de ejecucion de la estrategia propuesta	1/01/2024	Gestionar capacitaciones, colaboraciones, convenios o espacios de interacambio de conocimientos con personas, instituciones o grupos de investigación externos a la DRM. Implementación de nuevas lineas de investigación o nuevos acances para los diferentes grupos de investigación. Fomentar la comunicación entre grupos de investigación del	10%	30%	70%
					SGC. Socializar y documentar actualizaciones o nuevas metodologías de trabajo.			
otal		I			metodologias de trabajo.	100%		
					Lubful Sin			
					Director General			
	FECHA	31/03/2024			mainte tres	rod.		
	VIGENCIA	2024			MANITA SIERRA SALAMA	NCA		







							Ava	
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimients programado a 2 semestre
lar 1	1. Productividad Social							
				i	Sociatzar el pian de acción (ficha BPIN y Plan estratégico decenal SGC) al equipo de la DL a través de una reunion bimodal		5474A (e.	
	Fomentar la investigación del suelo, subsuelo y agua, pera generar información geociardifica.			Realizar reuniones semestrales de seguirmento al cumplimiento de metas				
1	Ampkar el campo de acción en caracterización	Llevar a cabo el cumplimiento al plan de accion en un 90%	% de cumplimiento del plan de accion	1/1/2024	Evaluer el cumplimento de las metas y proyectar el cierte del periodo	60%	40%	60%
			建等数据 等数		Orientar e los coordinadores en la implementación de sisteme de calidad en los			
2	Fortalecer la capacidad anaffica de los laboratorios de la dirección esegurando la calidad de los ensayos	Cumplimiento promedio del 65% total de los objetivos propuestos del proyecto de innoveción	% de cumplimiento del	1/1/2024	discentes provincios. Generación de suditorias internes para mejora de procesos e identificación de plan de mejora.	10%	30%	70%
•	Fortalecer les linees de investigación enmarcades en les diferentes coordinaciones de la dirección de laboratorios		proyecto de innovacion		Socializar la epilicabilidad ante los usuarios del servicio peológico	.02		70%
ilar 2	2. Construcción de integridad							
-	Promover une convivencia gratificante en el			T	Socializar el codigo de integridad.		97	
	marco de la digredad, con visiores como compromiso, honestidad, respeto, confienza y	70% de los productos entregados a tiempo y con la	% de cumplimiento de la meta		generar un buzón de sugerencias inferno para la DL (semanal)			
3	responsabilidad, pare el cumplimiento de los calidad esperada. - Generar un ambiente labora que permita a los	propuests o producto	1/1/2024	Generar espacios de escucha Analzar el rivel del riesgo de la integridad al interior de la Di.	10%	40%	60%	
	colaboradores el desarrollo de sus capacidades							
Mar 1	3 Gastión Cultural							
ilar :	3. Gestión Cultural			1里。但				
Pilar :	3. Gestión Cultural		100		identificar los comportamientos. histotos, creencias, valores y normes que se vivem al interior del área que soura			
Pilar 1	-Aumenter is eficiencia y eficacia en la DLListerar la transformación de la maiora continua	Gestión de la cultura en la comunicación	Informe ejecutivo	1/1/2024	conside or the compositionismon, hibition, creences, valures y normas que se vienn al interior del dres que lidere. Determinar les breches entre les práctices columnes actuates y las espondas.	10%	30%	70%
	-Automobile in eficiancia y eficacia en la Di.	Gestión de la cultura en la comunicación asertive, oportuna, abierta y empática.	Informe ejecutivo elaborado y socializado	1/1/2024	viven alimentor del firea que tidera	10%	30%	70%
	-Aumentar la eficiencia y eficacia en la DL -Lucierra la transformación de la mejora continua y la cultura prosezizaciona livecia la escretericia			1/1/2024	viven a interior del éres que litera. Celeminar les braches entre les prácticas culumens actuales y las espendas. Casarlar ruisas criticas de trabajo. Cestitorer carrico.	10%	30%	70%
	-Aumentar la eficiencia y eficacia en la DL -Lucierra la transformación de la mejora continua y la cultura prosezizaciona livecia la escretericia			1/1/2024	viven al intendr del área que sobre Desminer les braches entre les práctices culturaires actuales y las esperadas. Disenter nues crítices de trabajo	10%	30%	70%
4	-Aumentar la eficiencia y eficacia en la DL -Lucierra la transformación de la mejora continua y la cultura prosezizaciona livecia la escretericia			1/1/2024	viven a interior del éres que litera. Celeminar les braches entre les prácticas culumens actuales y las espendas. Casarlar ruisas criticas de trabajo. Cestitorer carrico.	10%	30%	70%
4	-America eforece y eficice in 8 DComer is transformed in a impression of a impression of the property of th			1/1/2024	when airmone de fere que soire. Destination de fere que soire se précises calumes actuales y les expensions. Disafér non entrées de tradep Comunicación, socialización y retroalimentación Meder el descripción y la molivación del persona en su tradep.	10%	30%	70%
4	-Automote is elicitaria y efectacia in iti. D(Lioner is transformación de la repera contius y a cultur dispretacional fecta is esteriora de seption de l'existic de l'exist	esertive, oportune, ebierta y empetica.	elaborado y socializado N de esecucion de la estrategia		when a remore del fere que sons. Cesemineur les treches entre les précises calumes actuales y les expensées. Destin nos critices de trabajo. Cestioner caratio. Comunicación, socialización y retroalimentación. Mactio el descenpolo y la mollección de persona en su tabajo. Tespinantes extratigas que juentian resider las cualidades y perenceladores intercenore.	ж		
4	Juneante la elicencia y efecció en la D. -lutar la transformación de a respectación y la Cultur de pranticimiento de seriencia de especia de e	asertive, oportune, abierta y empatica.	elaborado y socializado	1/1/2024	when air more did fera qua solore Osterminer le la traches entre les prácticas cultures estudes y les expendidas. Disanter rubas certices de tratage Contunicación, socialización y retrosilimentación Comunicación, socialización y retrosilimentación Usego di dissesseptión y le mitiración de persone en su tratage. Usego di dissesseptión y le mitiración del persone en su tratage.	10%	30%	70%
4 S	-America eforecs y eficice in 8 DColors is transformation in a impression in a proper control y in colors de eagon de transport de eagon de eago	esertive, oportune, ebierta y empetica.	elaborado y socializado N de esecucion de la estrategia		when air more did fera qua totte Ostermente in trechne entre in pricicia cultures actuales y sia experioda. Disahir rubas criticis de tratego Comunicación, socialización y retroalimentación Comunicación, socialización y retroalimentación Mador di disempoto y la motivación del persone en su tratego retriemente estrate pa permitan resultante di descripción y la motivación del persone en su tratego di descripción.	ж		
4 Pilar 4	-America eforecs y eficice in 8 DColors is transformation in a impression in a proper control y in colors de eagon de transport de eagon de eago	esertive, oportune, ebierta y empetica.	elaborado y socializado N de esecucion de la estrategia		when air more did fera qua totte Ostermente in trechne entre in pricicia cultures actuales y sia experioda. Disahir rubas criticis de tratego Comunicación, socialización y retroalimentación Comunicación, socialización y retroalimentación Mador di disempoto y la motivación del persone en su tratego retriemente estrate pa permitan resultante di descripción y la motivación del persone en su tratego di descripción.	10%		
4 illar 4	-America eforecs y eficice in 8 DColors is transformation in a impression in a proper control y in colors de eagon de transport de eagon de eago	esertive, oportune, ebierta y empetica.	elaborado y socializado N de esecucion de la estrategia		when it intend deliers que toire. Obstiminar la tricines en train principa cultures actuales y sis expendida. Disahir rudas criticas de trainpo Comunicación, socialización y retroslimentación Medir el descripción y la molveción del presona en su trainpo implicación promitina manariam en custadoses y premiorades estratogias que permitina nestratoria or cultura del contractorios. Medir el descripción y la molveción del presona en su trainpo implicación estructiva y retroslementación. Especio de sociaria y retroslementación.	10%		
4 S	-America eforecs y eficice in 8 DColors is transformation in a impression in a proper control y in colors de eagon de transport de eagon de eago	asartive, oportuna, abierta y empatica. Estatega de medicion de conferez en la dirección de la Cit.	elaborado y socializado N de esecucion de la estrategia		when all restroy del fera qualities Ostermoral to frome ere the principal columns actuates y tall expendida. Dasher rulas criticas de tribopo Comunicación, socialización y retroalimentación Medir el desempión y la molvección del personal en su tradep Tragación estratingia que permitin resalte las cualitades y preservosadesdes Medir el desempión y la molvección del personal en su tradep Tragación de escucifa y retroalimentación JULIO FIERRO MORALE Director General	10%		
4 S	-America eforecs y eficice in 8 DColors is transformation in a impression in a proper control y in colors de eagon de transport de eagon de eago	esertive, oportune, ebierta y empetica.	elaborado y socializado N de esecucion de la estrategia		when air mond deliera qua totare Ostermorar la trottora e erre las principa cultures actuales y sia expendida. Dashar rutas criticas de tribopo Comunicación, socialización y retroalimentación Medir el desempeño y la molhección del personal en su tradego Experimente estratigate que permitin resalter las cualidades y premicionados estratigates de securita y retroalimentación Medir el casempeño y la molhección del personal en su tradego un a vait impanient Capación de sociulira y retroalimentación JULIO FIERRO MORALE JULIO FIERRO MORALE	10% 190%		







							Ava	ince
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2 semestre
	Generar conocimiento geocientífico que contribuya a tomar decisiones para el ordenamiento del territorio, la gestión del riesgo, la soberania	Número de investigaciones e informes realizados / Número de investigaciones		Reuniones trimestrales generales de seguimiento al avance de los proyectos de la DGA				
1			1/01/2024	Solicitar informes de avance del desarrollo de los proyectos de la DGA para seguimiento	60%	40%	60%	
	nacional y la seguridad alimentaria con el fin de aportar al bienestar y el desarrollo sostenible.	ordenamiento territorial y gestion de riesgos de desastres en el territorio colombiano	e informes programados		Reuniones mensuales con los coordinadores y líderes temáticos.			
					Solicitar informe con estado del arte de técnicas de Inteligencia Artificial (IA) aplicadas al monitoreo sismico y volcânico a nivel mundial			
2	Evaluación y monitoreo de dinámicas geológicas	Evaluación y monitoreo de dinámicas geológicas Implementar el uso IA para mejorar el monitoreo de dinámicas geológicas (sismos y volcanes)	% de cumplimiento del proyecto de innovacion	1/01/2024	Realizar reuniones de seguimiento a la implementación de la IA aplicadas al monitoreo sísmico y volcánico en Colombia	10%	30%	70%
					Socializar los avances en la implementación de la IA aplicadas al monitoreo sísmico y volcánico			
lar :	2. Construcción de integridad							
	Estructura y	Promover el concimiento, la apropiación e			Socializar el código de integridad de la entidad			
3	cultura l'aboral quehacer 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 o producto		Identificar los valores que requieren mayor atención en la DGA	10%	30%	70%	
				Implementar estrategias para inculcar los valores que requieren mayor atención en la Dga				
lar :	3. Gestión Cultural							
	Fortalecimiento del				Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera			
4	talento humano de la entidad para el	talento humano de	A % de mejora del buen trato	0 1/01/2024	Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas.	10%	30%	70%
	logro de los objetivos misionales.				Diseñar rutas criticas de trabajo			
					Gestionar cambio			
18					Comunicación, socialización y retroalimentación			
ar	I. Desarrollo de personas y equipos Bienestar y							
5	ambiente laboral para la vida del talento humano del Servicio	Mejorar el reconocimiento particular y grupal de los funcionarios y colaboradores de la	% de ejecucion de la	1/01/2024	Crear una estrategia para mejorar el reconocimiento por su trabajo a los integrantes de la DGA Implementar la estrategia para mejorar el reconocimiento por	10%	30%	70%
•	Geológico Colombiano para el cumplimiento los objetivos misionales	DGA por sus logros y compromiso con la entidad	estrategia propuesta	110112024	su trabajo a los integrantes de la DGA Evaluar la estrategia para mejorar el reconocimiento por su trabajo a los integrantes de la DGA	1070	300	
tal						100%		
					Lfobful-Sein			
					JULIO FIERRO MORALES Director General	3		
					7			
	FECHA	31/03/2024			John Hakan Condi	8 B		
					JOHN MAKARIO LONDOÑO BO			





							Ava	nce
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimient programado a semestre
lar	1. Productividad Social							
	Dirigir y fomentar programas encaminados en la operación segura y uso pacífico de las técnicas nucleares para el ordenamiento territorial alrededor del agua, cambio climático y seguridad alimentaria. Establecer el aseguramiento de la calidad analitica y metrológica de los			Socializar el plan de acción con la dirección de Asuntos Nucleares				
1		as para el ordenamiento lirededor del agua, cambio y seguridad alimentaria. Lievar a cabo el cumplimiento del 90% de so objetivos propuestos en el plan de acción er el aseguramiento de la	% de cumplimiento del plan de accion	1/01/2024 Realizar mesas de trabajo de sobjetivos	Realizar mesas de trabajo de seguimiento y cumplimiento de objetivos	60%	40%	60%
	ensayos realizados mediante técnicas nucleares y radiactivas.				Evaluar el cumplimiento de las metas establecidad en los proyectos misionales.			
	Fomentar la investigación y caracterización empleando las	Cumplimiento del 80% de los objetivos del	% de cumplimiento del		Identificar las necesidades analiticas empleando técnicas nucleares y radiactivas requeirdas para el desarrollo d elos proyectos institucionales			
2	generación de conocimiento	proyecto de inversión	proyecto de innovacion	1/01/2024	Revisión periódica de seguimiento de los objetivos del proyecto de inversión	10%	30%	70%
	geocientífico y nuclear.				Gestionar los procesos administrativos y técnicos necesarios para el cumplimiento de las metas			
ar :	2. Construcción de integridad							
	Gestión de calidad en las metodologías analíticas	Gestionar la cultura de calidad en la	% de cumplimiento de la	4040004	Verificar la implementación de los requisitos de la norma ISO17025 en los laboratorios de la dirección de Asuntos Nucleares	400	40%	-
3	implementadas en la dirección de Asuntos Nucleares dirección de Asuntos Nucleares	dirección de Asuntos Nucleares	meta propuesta o producto		Fomentar la cultura de calidad en los integrantes de la dirección de Asuntos Nucleares	10%	4076	60%
G-10-3				Comunicación, socialización y retroalimentación				
ar:	3. Gestión Cultural							
	formular, desarrollar y gestionar desarrollo y gestión de proyec				Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera		40%	
4		Gestión de la cultura en la formulación, desarrollo y gestión de proyectos de	Documento elaborado y socializado	1/01/2024	Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas.	10%		60%
	proyectos de invertigación	investigación			Diseñar rutas criticas de trabajo Gestionar cambio			
					Comunicación, socialización y retroalimentación			
lar	4. Desarrollo de personas y equipos							
					Realizar la indentificación de necesidades de entrenamiento y capacitaciones.			
5	Fortalecer los programas de entrenamiento y capacitaciones a los miembros de las instalaciones	instalaciones nucleares y radiactivas de la	% de ejecucion de la estrategla propuesta	1/01/2024	Gestionar las capacitaciones identificadas en los planes de entrenamiento y capacitación	10%	30%	70%
	nucleares y radiactivas de la entidad				Fomentar el intercambio de conocimiento con investigadores nacionales o internacionales			
	是自身是非常				Socializar y documentar la información apropiada por los integrantes de la dirección de asuntos nucleares.			
tal						100%		1
					Julio Fierro Morales	S		
					Director General			
		31/03/2024			Manuagas			
	FECHA	O ITO DI LOL						



Función Pública



							Aya	nce
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/sa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimient programado a semestre
lar	1. Productividad Social							
	Generar conocimiento en aguas subterráneas, en cartografía geológica aplicada, en			Socializar el plan de accion al equipo de la DGB a través de una reunion virtual	١			
	bioestratigrafía, al conocimiento de los fondos marinos, geotermia y a la	fla, al conocimiento de	38 /27 5 5		Realizar reuniones semestrales de seguimiento al cumplimiento de metas			
1	preservación del patrimonio geológico y paleontológico • Aumentar el conocimiento geocientífico que contribuya al ordenamiento territorial mediante la	llevar a cabo el cumplimiento de los compromisos 90%	% de cumplimiento del plan de accion	1/1/2024	evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del periodo	60%	40%	60%
	generación de información para la Contribuir a la preservación del				Orientar a los coordinadores en reformular los proyectos con miras a una ciencia accionante a traves de reuniones.			
2	ambiente a través de la generación de información geocientífica • Dar aplicabilidad a los productos de la DGB relacionada a recursos como el hidrógeno natural, evolución	Analizar la aplicabilidad del 80% de las investigaciones efectuadas por la DGB	% de cumplimiento del proyecto de innovacion	1/1/2024	Integrar la informacion geocientifica con la informacion general a traves de informes. Socializar la aplicabilidad ante la comunidad geocientifica	10%	30%	70%
	geológica, actividad de falias, potencial geotérmico, al conocimiento del ciclo del agua, etc							
lar	2. Construcción de integridad	医异类角膜 散制		1 6.0				
_	Promover una convivencia gratificante en el marco de la			T	Socializar el codigo de integridad,		DVICE - 176	4
	dignidad, con valores como compromiso, honestidad, respeto, confianza y responsabilidad, para el cumplimiento de los deberes y los interior de la DGB		A	generar la planifia de control de los espacios de escucha	10%	40%	60%	
3		% de cumplimiento de la meta propuesta o	1/1/2024	Generar espacios de escucha				
	compromisos laborales • Generar un ambiente laboral que permita a los colaboradores el desarrollo de sua capacidades		producto		Analizar el nivel del riesgo de la integridad al interior de la DGB			
""	3. Gestión Cultural							
	*Aumentar la eficiencia y eficacia en				identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que liders			
	Aumentar la eficiencia y eficacia en la DGB. Liderar la transformación de la	Puesta en marcha de practicas inclusivas	Documento elaborado y	1/1/2024	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera. Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperados.	10%	50%	50%
4	*Aumentar la eficiencia y eficacia en la DGB. *Liderar la Itansformación de la mejora continua y la cultura organizaciona haca la excelencia	Puesta en marcha de practicas inclusivas en la DOB	Documento elaborado y socializado	1/1/2024	normas que se viven al interior del área que lidera Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperandes. Diseñar rutas críticas de trabajo	10%	50%	50%
	*Aumentar la eficiencia y eficacia en la DSB *Liderar la transformación de la mejora continua y la cultura	Puesta en merche de practices inclusivas en la DOB	Documento elaborado y socializado	1/1/2024	normas que se viven al interior del área que lidera Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Diseñar nutas criticas de trabajo Gestionar cambio	10%	50%	50%
•	*Aumentar la eficiencia y eficacia en la DGB. *Liderar la Itansformación de la mejora continua y la cultura organizaciona haca la excelencia	en la DGB	Documento elaborado y socializado	1/1/2024	normas que se viven al interior del área que lidera Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperandes. Diseñar rutas críticas de trabajo	10%	50%	50%
•	-Aumentar la eficiencia y eficiencia en la COGRIGIO de la COGRIGIO de la COGRIGIO de la regiona continua y la cultura organizacionia hacia la excelencia del equipo de trabajo. 4. Desarrollo de personas y equipos	en la DGB	Documento elaborado y socializado	1/1/2024	normas que se viven al interior del área que lidera Determará las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperados. Deseña ruías criticas de trabajo Gestionar cambió Comunicación, socialización y retroalmentación Generar formulano de preguntas para evaluar la confianza de	10%	50%	50%
•	-Aumentar la eficiencia y eficiencia en la IGGEdistera la indicencia con de la medica del considera del servizione del considera del considera del considera del excesencia del equipo de trabajo. 4. Desarrollo de personas y equipos -Establecer medicias adecuadas neleccionadas con el ambiente	en la DOB	socializado	1/1/2024	normas que se viven al inteno del área que lidera Determinar las beches entre las practicas outurales actuales y las esperadas. Desarta ruisa certicas de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación Generar formulario de preguntas para evaluar la conflanza de las colaboraciones en la dirección de la DCIB	10%	50%	50%
llar	-Aumentar la eficiencia y eficacia en la GOB . -Licerar la transformación de la mejora continua y la cultura organizacionia hace la excelencia del equado de finade por la trabajo . 4. Desarrotido de personas y aquipos . -Establecor medicias adecuadas neleconacias con el ambiente . -Inventivar procesos de adendesce de adendes de adendesce de adendesce de adendes d	en la DGB	Documento elaborado y socializado ** de ejecucion de la estrategia propuesta	1/1/2024	normas que se viven al inferior del área que lidera Determente las Deceme entre les practicas outurales actuales y las esperadas. Destene ruisa sorticas de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación Generar formulario de pregundas para evaluar la conflanza de los colaboraciones en la dirección de la CDB Medir la conflanza actual de los colaboraciones en la DOB	10%	50%	50%
4	-Aumentar la eficiencia y eficacia en di SCIGO de La CAGO de LA CA	en la DOB Estrategia de medicion de confianza en la	socializado % de elecución de la		normas que se viven al inteno del área que lidera Determinar las beches entre las practicas outurales actuales y las esperadas. Desarta ruisa certicas de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación Generar formulario de preguntas para evaluar la conflanza de las colaboraciones en la dirección de la DCIB			
4 Illar	-Aumentar la eficiencia y eficacia en la GGBLiderar la transformación de la mejora continua y la cultura presentaciona hace la exception de la mejora continua y la cultura organizacional hace la exceptiona de equipo de trabajo del equipo de trabajo del continua de la cultura del continua	en la DOB Estrategia de medicion de confianza en la	socializado % de elecución de la		normas que se viven al inferior del área que lidera Determinar las breches enfre les prácticas curturales actuales yas expérides. Deserán ruiss criticas de trabajo Gestionar cambir. Comunicación, socialización y retroalimentación. Generar formulario de preguntas para evaluar la confianza de los colaboradores en la dirección de la COB. Medir la confianza actual de los colaboradores en la DOB. Generar estrategia de escucha y gestion del cambio.			
•	-Aumentar la eficiencia y eficacia en la GGBLiderar la transformación de la mejora continua y la cultura presentaciona hace la exception de la mejora continua y la cultura organizacional hace la exceptiona de equipo de trabajo del equipo de trabajo del continua de la cultura del continua	en la DOB Estrategia de medicion de confianza en la	socializado % de elecución de la		normas que se viven al inferior del área que lidera Determinar las breches enfre les prácticas curturales actuales yas expérides. Deserán ruiss criticas de trabajo Gestionar cambir. Comunicación, socialización y retroalimentación. Generar formulario de preguntas para evaluar la confianza de los colaboradores en la dirección de la COB. Medir la confianza actual de los colaboradores en la DOB. Generar estrategia de escucha y gestion del cambio.	10%		
4 Har	-Aumentar la eficiencia y eficacia en la GGBLiderar la transformación de la mejora continua y la cultura presentaciona hace la exception de la mejora continua y la cultura organizacional hace la exceptiona de equipo de trabajo del equipo de trabajo del continua de la cultura del continua	en la DOB Estrategia de medicion de confianza en la	socializado % de elecución de la		normas que se viven al inferior del área que lidera Determinar las decretas entre las practicas outurales actuales y las esperadas. Deseñar rutas criticas de trabajo Gestionar carribio Comunicación, socialización y retrosfirmentación. Generar formulario de preguntas para evaluar la conflanza de los colaboraciores en la dirección de la CDB Medir la conflanza actual de los colaboraciores en la DGB Generar estrategia de escucha y gestion del cambio Medir la conflanza actual de los colaboraciores en la DGB Medir la conflanza actual de los colaboraciores en la DGB	10%		
4 Har	-Aumentar la eficiencia y eficacia en la GGBLiderar la transformación de la mejora continua y la cultura presentaciona hace la exception de la mejora continua y la cultura organizacional hace la exceptiona de equipo de trabajo del equipo de trabajo del continua de la cultura del continua	en la DOB Estrategia de medicion de confianza en la	socializado % de elecución de la		normas que se viven al inferior del área que lidera Determente las Deceme entre les practicas culturales actuales y las esperadas. Destene riusa comicina de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación Generar formulario de pregundas para evaluar la conflanza de los colaboraciones en la dirección de la CDB Medir la conflanza actual de los colaboraciones en la DOB Generar estralegia de escucha y gestion del cembo Medir la conflanza actual de los colaboraciones en la DOB JULIO FIERRO MORALE JULIO FIERRO MORALE	10%		







	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
No.							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2 semestre
ilar 1	. Productividad Social							
	Carllian de la información		06 da sussilia la da da da da		Socializar las metas del cuatrenio a los colaboradores de la DGI			
1	divulgación, acceso y uso mediante	Llevar a cabo el cumplimiento al plan de accion en un 30% del cuatrenio	% de cumplimiento del plan de accion para el primer año del cuatrenio	1/01/2024	Realizar reunion semestral de seguimiento al cumplimiento de las metas del cuatrenio	60%	50%	50%
	soluciones tecnológicas	The state of the s	_		Realizar un informe final del año del cumplimiento de las metas del cuatrenio			
					Exponer ante el director General la necesidad de creacion de un grupo de trabajo de innovacion que apoye al SGC en la mejoria de los procesos			
	Gestión de la información	Crear el grupo de trabajo de Innovación y	0/ do		Proyectar las funciones del grupo de trabajo y gestionar la creacion via resolujcion de los grupos propuestos			
2	geocientifica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas georientificas al interior de la DGI e integrar el grupo de geomatica/SIG	% de cumplimiento del proyecto de innovacion	1/01/2024	Redistribuir el personal de la DGI para garantizar contar con personal para ello	10%	40%	60%	
	oodooliaa tooliaagitaa				Socializar las metas a corto plazo de los grupos de trabajo Hacer seguimiento al cumplimiento de las metas establecidas			
			****		inicialmente.	agger — my zye m	1	
lar 2	. Construcción de integridad							
3	Bienestar y ambiente laboral de los	Identificar el nivel de conocimiento del	% de cumplimiento de la	1/01/2024	Llevar a cabo reuniones con el equipo productor de una herramienta mediante un juego se identifique, socialice y se analice el conocimiento y los riesgos de integridad al interior de la DGI	10%	40%	60%
	colaboradores de los DGI	meta propuesta o producto		Socializar el juego y su objetivo con el personal de la DGI Llevar a cabo una jornada de implementacion del juego donde se motive a su participacion y su conocimiento				
lar 3	. Gestión Cultural							
					Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera			12,000
4	Estructura y cultura laboral para un	Gestión de la cultura en la Direccion de Gestión de la Información	Documento elaborado y socializado	1/01/2024	Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas.	10%	30%	70%
	nuevo enfoque.	Gestion de la información	Socializado		Diseñar rutas criticas de trabajo			
					Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación			
lar 4	. Desarrollo de personas y equipos							713
					Generar un espacio seguro de escucha de inconvenientes y			
					acciones de mejora que puedan tener los funcionarios/ contratistas sobre el ambiente laboral			
5	Bienestar y ambiente laboral de los	Estrategia de escucha y retroalimentacion estrategica	% de ejecucion de la estrategia propuesta	1/01/2024	Identificar una muestra significativa de personal para escuchar	10%	30%	70%
	colaboradores de los DGI	contacgiou	countegra propaesta		Citar al personal de la muestra Gestionar el cambio			
					Retroalimentar al equipo en acciones de mejora			
tal					recommentar ar equipo en acciones de mejora	100%		
					Latefulife	7		
					JULIO FIERRO MORALES			
					JULIO FIERRO MORALES Director General	,		
						, /		

FECHA

31/03/2024

VIGENCIA

2024

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