

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	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	1/1/2025	Socializar el plan de acción (incluyendo la ficha BPIN y el Plan Estratégico Decenal del SGC) al equipo de la Dirección de Hidrocarburos. Establecer reuniones sistemáticas de seguimiento para verificar el avance en el cumplimiento de las metas de cada línea de investigación.	60%	40%	60%
2	Evaluar geológicamente los elementos del sistema petrolífero en áreas con impactos ambientales asociados	Cumplimiento del 90% de los conceptos técnicos efectuados por la DH	% de cumplimiento del proyecto de investigación	1/1/2025	Brindar acompañamiento a los líderes en la implementación del sistema de gestión en sus respectivos procesos. Realizar auditorías internas en la dirección de hidrocarburos con el fin de identificar oportunidades de mejora e implementar planes de acción. Socializar los avances y la aplicabilidad de los proyectos de la Dirección de Hidrocarburos ante la comunidad geocientífica y regional, promoviendo la apropiación social del conocimiento y el acceso a la información en línea con el Acuerdo de Escazú.	10%	30%	70%
Pilar 2. Construcción de Integridad								
3	Crear un ambiente laboral que permita a los colaboradores el crecimiento y fortalecimiento de sus habilidades profesionales. Promover una buena convivencia en el marco de la dignidad, con énfasis en los valores de compromiso, honestidad, respeto, confianza y responsabilidad, para el cumplimiento de los compromisos	Identificación de los riesgos de integridad al interior de la DH	% de cumplimiento de la meta propuesta o producto	1/1/2025	Socializar el código de integridad con todos los profesionales de la Dirección de Hidrocarburos Generar espacios de escucha y retroalimentación dentro de la Dirección de Hidrocarburos Evaluar la matriz de riesgos en los procesos internos dentro de la Dirección de Hidrocarburos.	10%	40%	60%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Liderar la transformación de la mejora continua y la cultura organizacional hacia la excelencia. Aumentar la eficiencia y eficacia en la DH	Gestión de la cultura en la DH	Talleres periódicos de comunicación asertiva y cultura organizacional	1/1/2025	Articular la cultura organizacional vigente en el equipo (comportamientos, creencias, valores y normas) e identificar brechas frente a la cultura deseada. Diseñar rutas de trabajo y liderar acciones de gestión del cambio para cerrar esas brechas. Promover espacios de comunicación, socialización y retroalimentación continua para fortalecer la cultura	10%	50%	50%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Establecer medidas para fortalecer el ambiente laboral logrando coherencia y sinergia entre los equipos de trabajo al interior de la DH y con otras direcciones técnicas. Incentivar procesos de aprendizaje, formación y transferencia de conocimiento	Generar un ambiente de confianza al interior de la DH	% de ejecución del plan de mejora	1/1/2025	Identificar oportunidades de mejora en formación y fortalecer espacios de capacitación y discusión técnica dentro del equipo. Implementar estrategias para fortalecer las cualidades del personal, promover su motivación y fomentar un clima laboral positivo con canales abiertos de retroalimentación. Medir el desempeño y la motivación antes y después de las acciones implementadas, evaluando su efectividad junto con el equipo.	10%	60%	40%
Total						100%		
FECHA						20/3/2025		
VIGENCIA						2025		
						<p style="text-align: center;">ORIGINAL FIRMADO</p> <p style="text-align: center;">JULIO FIERRO MORALES Director General</p>		
						<p style="text-align: center;"><i>LUZ ADRIANA DIAZ DELGADO</i></p> <p style="text-align: center;">LUZ ADRIANA DIAZ DELGADO Director Técnico - Dirección de Hidrocarburos</p>		

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) Fomentar la investigación del suelo, subsuelo y agua. Para generar información geocientífica. (2) Ampliar el campo de acción en caracterización de materiales geológicos. (3) Orientar el conocimiento geocientífico al apoyo de las comunidades y preservación del medio ambiente.	Llevar a cabo el cumplimiento al plan de acción en un 90%.	% de cumplimiento del plan de acción	1/1/2025	Socializar el plan de acción (ficha BPIN y Plan Estratégico decenal SGC) al equipo de la DL a través de una reunión bimodal. Realizar reuniones semestrales de seguimiento al cumplimiento de metas. Evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del periodo.	60%	40%	60%
2	(1) Fortalecer la capacidad analítica de los laboratorios de la dirección asegurando la calidad de los ensayos. (2) Fortalecer las líneas de investigación enmarcadas en las diferentes coordinaciones de la dirección de laboratorios.	Cumplimiento promedio del 65% total de los objetivos propuestos del proyecto innovación.	% de cumplimiento del proyecto de innovación	1/1/2025	Orientar a los coordinadores en la implementación de sistema de calidad en los diferentes procesos. Generación de auditorías internas para mejora de procesos e identificación de plan mejora. Socializar la aplicabilidad ante los usuarios del Servicio Geológico.	10%	30%	70%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	(1) Promover una convivencia gratificante en el marco de la dignidad. Con valores como el compromiso, honestidad, respeto, confianza y responsabilidad para el cumplimiento de los deberes y los compromisos laborales. (2) Generar un ambiente laboral que permita a los colaboradores el desarrollo de sus capacidades.	70% de los productos entregados a tiempo y con la calidad esperada.	% de cumplimiento de ... la meta propuesta o producto	1/1/2025	Socializar el código de integridad. Generar espacios de escucha. Analizar el nivel del riesgo de la integridad al interior de la DL.	10%	40%	60%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	(1) Aumentar la eficiencia y la eficacia en la DL. (2) Liderar la transformación de la mejora continua y la cultura organizacional hacia la excelencia del equipo de trabajo.	Gestión de la cultura en la comunicación asertiva, oportuna, abierta y empática.	Informe ejecutivo elaborado y socializado	1/1/2025	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas. Diseñar rutas críticas de trabajo Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	30%	70%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	(1) Establecer medidas adecuadas relacionadas con el ambiente laboral. (2) Incentivar procesos de aprendizaje, formación y transferencia de conocimiento.	Estrategia de medición de confianza con la dirección de la DL.	% de ejecución de la estrategia propuesta	1/1/2025	Medir el desempeño y la motivación del personal en su trabajo. Implementar estrategias que permitan resaltar las cualidades y potencialidades del personal. Medir el desempeño y la motivación del personal en su trabajo una vez implementado. Espacio de escucha y retroalimentación.	10%	40%	80%
Total						100%		
FECHA						31/3/2025		
VIGENCIA						2025		
						ORIGINAL FIRMADO JULIO FIERRO MORALES Director General		
						ORIGINAL FIRMADO ANGELICA MARIA CANDELA SOTO Directora Técnica - Dirección de Laboratorios		

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 básico y aplicado útil para el ordenamiento territorial, gestión del riesgo y uso sostenible del suelo, con énfasis en cartografía geológica, fallas activas, geotermia e hidrogeología, así como en la protección del patrimonio geológico y paleontológico de la Nación.	Llevar a cabo el cumplimiento de los compromisos 90%	% de cumplimiento del plan de acción	1/1/2025	<p>Socializar el Plan de Acción con el equipo de trabajo, a través de una reunión virtual, promoviendo la apropiación de metas y compromisos institucionales.</p> <p>Realizar reuniones semestrales de seguimiento a metas y productos, con identificación de alertas tempranas y definición de acciones de mejora para asegurar su cumplimiento.</p> <p>Llevar a cabo sesiones de evaluación de avances y cumplimiento de metas, integrando indicadores del Plan de Acción y los hitos clave de los proyectos de gestión.</p>	60%	40%	60%
2	2. Generar conocimiento geocientífico que aporte al conocimiento del clima del pasado, que contribuya a la adaptación y mitigación del cambio climático, así como generar conocimiento geológico y geomorfológico submarino, que contribuya a conocer y entender nuestros maritorios y áreas insulares con miras a su protección acorde a los planes de soberanía nacional y al cumplimiento de los planes de innovación institucional.	Analizar la aplicabilidad del 80% de los objetivos propuestos de los proyectos de innovación	% de cumplimiento del proyecto de innovación	1/1/2025	<p>Promover, apoyar e incentivar la formulación y ejecución de proyectos de investigación sobre paleoclima y morfología submarina, en coherencia con el proyecto de innovación institucional y los objetivos estratégicos, mediante espacios de articulación con los equipos técnicos.</p> <p>Integrar y analizar la información geocientífica generada en estudios de cavernas, sistemas lacustres y ambientes marinos y continentales, mediante informes técnicos que evidencien su aporte a la adaptación al cambio climático.</p> <p>Socializar los avances y aplicaciones del conocimiento generado, a través de espacios de divulgación científica dirigidos a la comunidad académica, técnica y a entidades clave del ordenamiento y la planificación territorial.</p>	10%	30%	70%

Pilar 2. Construcción de integridad

3	Fomentar una cultura de integridad y corresponsabilidad en el entorno laboral, fortaleciendo la confianza, el respeto, la diligencia y el compromiso institucional, mediante acciones que promuevan el desarrollo de capacidades, el reconocimiento del mérito y la convivencia basada en valores éticos.	Fortalecer la cultura de integridad en la DGB mediante acciones formativas y éticas que promuevan la corresponsabilidad.	% de cumplimiento de ... la meta propuesta o producto	1/1/2025	Promover el código de integridad institucional mediante espacios de diálogo en reuniones de equipo y comunicaciones por correo electrónico.	10%	40%	60%
					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.			

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	1/1/2025	Identificar y analizar los comportamientos, hábitos y valores predominantes en el equipo de trabajo, con base en herramientas participativas	10%	50%	50%
					Diseñar e implementar acciones de transformación cultural, enfocadas en cerrar brechas entre las prácticas actuales y las deseadas, mediante rutas críticas de trabajo colaborativo.			
					Fortalecer la comunicación interna, mediante estrategias de socialización y retroalimentación continua que acompañen los procesos de cambio y mejoren el sentido de pertenencia institucional.			

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	1/1/2025	Medir la confianza en la DGB mediante una encuesta a los colaboradores.	10%	60%	40%
					Implementar estrategia de escucha activa, con espacios de diálogo y retroalimentación.			
					Ejecutar estrategia de gestión del cambio, que promueva adaptación, liderazgo y cohesión.			
					Desarrollar espacios de aprendizaje colaborativo, como participación en cursos, charlas y eventos geocientíficos.			

Total **100%**

ORIGINAL FIRMADO
JULIO FIERRO MORALES
Director General

FECHA 31/3/2025
VIGENCIA 2025

ORIGINAL FIRMADO
JUAN MANUEL HERRERA GONZALEZ
Director Técnico - Dirección de Geociencias Básicas

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	<p>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.</p>	llevar a cabo el cumplimiento al plan de acción en un 90%	% de cumplimiento del plan de acción	28/05/2024	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 el análisis meritocrático para la asignación de los encargos	% de cumplimiento del proyecto de innovación	28/05/2025	Actualizar el procedimiento interno para la entrega de los encargos al interior de la entidad	10%	30%	70%
					Socializar el procedimiento.			
					Implementar el procedimiento por lo menos en 30 vacantes			

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	28/05/2025	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	28/05/2025	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	28/05/2025	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					27/09/2024			
VIGENCIA					2024			
					ORIGINAL FIRMADO JULIO FIERRO MORALES Director General			
					ORIGINAL FIRMADO JESSICA MARTINEZ HUERTAS Secretaría General			

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) Diez áreas adicionales con evaluación de potencial para minerales estratégicos. (2) Cuarenta estudios beneficiados por análisis de información base geofísica y geoquímica realizados.	Cumplimiento promedio del 80% total de los objetivos propuestos	% de cumplimiento del plan de acción	1/01/2025	Realizar reuniones de identificación de necesidades del país, sectoriales y del SGC y de articulación con otras entidades, actores o grupos de investigación. Gestionar y supervisar el flujo adecuado de procesos internos (SGC) para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Realizar reuniones semanales de seguimiento de la dirección de recursos minerales. Revisión de productos parciales y finales. Supervisar y gestionar las medidas que sean necesarias con la dirección de Laboratorios del SGC para asegurar la entrega oportuna de resultados analíticos.	60%	0%	100%
2	(2) Implementación de flujo de trabajo de actividades analíticas del proyecto de huella digital de minerales y su respectivo sistema de calidad en el sistema Explora articulado con la dirección de laboratorios.	Cumplimiento promedio del 60% total de los objetivos propuestos del proyecto de innovación.	% de cumplimiento del proyecto de innovación.	1/05/2025	Realizar la identificación y documentación de oportunidades de mejora en los procesos y productos internos. Gestionar los espacios para el intercambio y fortalecimiento de conocimientos y capacidades. Gestionar y supervisar el flujo adecuado de procesos internos (SGC) para asegurar el cumplimiento de los objetivos. Realizar reuniones semanales de seguimiento de la dirección de recursos minerales. Revisión de productos parciales y finales.	10%	0%	100%

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.	1/01/2024	Crear herramientas de seguimiento de cumplimiento de compromisos por grupo de trabajo (valor de la diligencia).	10%	30%	70%
					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.			
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	1/08/2025	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera.	10%	0%	100%
					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	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	1/01/2025	Realizar la indentificación de necesidades de fortalecimiento de capacidades.	10%	30%	70%
					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.			
Total					100%			
					ORIGINAL FIRMADO			
					JULIO FIERRO MORALES Director General			
FECHA					31/03/2024			
VIGENCIA					2024			
					ORIGINAL FIRMADO			
					JUANITA SIERRA SALAMANCA Directora Técnica - Dirección de Recursos Minerales			

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	Aumentar el conocimiento geocientífico que contribuya al ordenamiento territorial mediante la generación de información para la gestión del riesgo y la soberanía nacional.	Liderar el proceso de generación de conocimiento geocientífico que contribuya a tomar decisiones para el ordenamiento y desarrollo del territorio, la gestión del riesgo, la soberanía nacional y la seguridad alimentaria con el fin de aportar al bienestar y el desarrollo sostenible.	% de cumplimiento del plan de acción de la dependencia	16/01/2025	Realizar reuniones trimestrales generales de seguimiento al avance de los proyectos de la DGA Realizar reuniones semestrales con los coordinadores y líderes temáticos de cada grupo de trabajo.	60%	40%	60%
2	Mejorar el enfoque de apropiación social de conocimiento geocientífico de los observatorios vulcanológicos y sismológicos y de la Red Sismológica Nacional de Colombia.	Diseñar y hacer seguimiento a los procesos de apropiación social del conocimiento en observatorios vulcanológicos y sismológicos y la Red Sismológica Nacional de Colombia.	% de cumplimiento del proyecto de innovación	16/01/2025	Realizar reuniones para hacer seguimiento a las actividades de apropiación social del conocimiento de la DGA. Socializar los avances y mejoras en los procesos de apropiación social del conocimiento de la DGA.	10%	60%	40%

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	16/01/2025	Socializar el código de integridad de la Entidad.	10%	30%	70%
					Identificar los valores que requieren mayor atención en la DGA.			
					Implementar estrategias para inculcar los valores que requieren mayor atención en la DGA			
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	16/01/2025	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior de la DGA.	10%	30%	70%
					Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas.			
					Diseñar rutas críticas de trabajo.			
					Gestionar el cambio. Realizar procesos de comunicación, socialización y retroalimentación.			
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	16/01/2025	Crear una estrategia para mejorar el reconocimiento de los logros realizados.	10%	30%	70%
					Implementar la estrategia para mejorar el reconocimiento de los logros realizados.			
					Evaluar la estrategia para mejorar el reconocimiento de los logros realizados.			
Total						100%		
					ORIGINAL FIRMADO JULIO FIERRO MORALES Director General			
FECHA <u>16/05/2025</u> VIGENCIA <u>2025</u>					ORIGINAL FIRMADO NATHALIA MARÍA CONTRERAS VÁSQUEZ Directora técnica - Dirección técnica de Geoamenazas			

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas.	Llevar a cabo en el 2025 el cumplimiento al plan de acción en un 30% del cuatrenio.	% de cumplimiento del plan de acción para el primer año del cuatrenio	1/1/2025	Socializar las metas del cuatrenio a los colaboradores de la DGI. Realizar reunión semestral de seguimiento al cumplimiento de las metas del cuatrenio. Realizar un informe final del año del cumplimiento de las metas del cuatrenio.	60%	40%	60%
2	Gestión de la información geocientífica de la nación para su divulgación, acceso y uso mediante soluciones tecnológicas.	Proponer la reorganización de grupos de trabajo en tecnologías geocientíficas al interior de la DGI e integrar el grupo de geomatica/SIG.	% de cumplimiento del proyecto	1/1/2025	Exponer ante el directo General la necesidad de creación y modificación de grupos de trabajo de que apoye al SGC en la mejoría de los procesos y proyectar las funciones del grupo de trabajo y gestionar la creación via resolución de los grupos propuestos. Redistribuir el personal de la DGI para garantizar contar con personal para ello y socializar las metas a corto plazo de los grupos de trabajo. Hacer seguimiento al cumplimiento de las metas	10%	40%	60%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Bienestar y ambiente laboral de los colaboradores de los DGI	Identificar el nivel de conocimiento del código de integridad al interior de la entidad.	% de cumplimiento de ... la meta propuesta o producto	1/1/2025	Llevar a cabo reuniones con el equipo y producir un mecanismo o herramienta de comunicación interna que, socialice al interior de la DGI, logros, retos y promueva el conocimiento del código de integridad Socializar el mecanismo y su objetivo con el personal de la DGI. Llevar a cabo una jornadas de donde se motive su lectura, participación y su conocimiento.	10%	40%	60%
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	1/1/2025	Identificar los comportamientos, hábitos, creencias, valores y normas que se viven al interior del área que lidera y cuestionar el cambio Determinar las brechas entre las prácticas culturales actuales y las esperadas con el diseño de rutas críticas de trabajo Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	40%	60%

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	1/1/2025	Generar un espacio seguro de escucha de inconvenientes y acciones de mejora que puedan tener los funcionarios/contratistas sobre el ambiente laboral. Identificar una muestra significativa de personal para la escucha. Gestionar el cambio. Retroalimentar al equipo en acciones de mejora.	10%	50%	50%
---	---	--	---	----------	--	-----	-----	-----

Total **100%**

FECHA 31/3/2025
VIGENCIA 2025

ORIGINAL FIRMADO
JULIO FIERRO MORALES
 Director General

ORIGINAL FIRMADO
ALBERTO GARCIA BOLIVAR
 Director Técnico - Dirección de Gestión de Información