
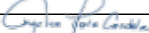
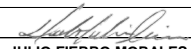
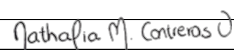
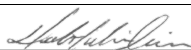

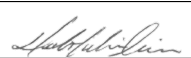



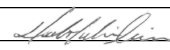

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Fomentar la investigación y la generación de conocimiento 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 impactan 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 Candela Soto Directora técnica de Laboratorios		

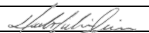

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Aumentar el conocimiento geocientífico que contribuya 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 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 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			

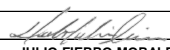

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Veintidós áreas con evaluación de potencial de minerales 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%	40%
2	(1) Un informe de avance en la evaluación de la potencialidad de generación de drenaje ácido de roca del depósito cobre - molibdeno de Mocoa, Putumayo, a partir de muestras de núcleos de perforación. (2) Un informe publicado de avance en la geoquímica con enfoque ambiental en la región hídrica de Bogotá. (3) Un informe publicado de avance en la geoquímica con enfoque ambiental en el corredor Puerto vega - Tetejé 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. 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.	10%	4%	6%
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%	4%	6%
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%	3%	7%
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 geoquímica y mineralogía 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%	1%	9%
Total						100%		
FECHA					29/4/2026			
VIGENCIA					2026			
					 JULIO FIERRO MORALES Director general			
					 JUANITA SIERRA SALAMANCA Directora Técnica 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	Actividades transversales, Gestión contractual de bienes y servicios, Control disciplinario interno, Fortalecimiento gestión estratégica integral, Nómina y seguridad social, Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos, Plan institucional de capacitación, Seguridad y salud en el trabajo (SGSST), Clima y cultura organizacional, Formación y desarrollo del talento humano, Gestión financiera, Servicios administrativos SGC, Propiedad, planta y equipos, Gestión documental – PINAR, Adecuación de sedes, Mantenimiento a las Sedes del Servicio Geológico Colombiano, Gestión de las Capacidades de investigación y cooperación, Fortalecimiento del relacionamiento territorial, Comunicaciones y participación ciudadana, Relacionamiento con la ciudadanía.	Llevar a cabo el cumplimiento al plan de acción en un 90%	% de cumplimiento del plan de acción	1/01/2026 31/12/2026	Socializar el plan de acción a los coordinadores de la Secretaría General Realizar reuniones periódicas de seguimiento al cumplimiento de metas Evaluar el cumplimiento de las metas y proyectar el cierre del periodo	60%	40%	60%
2	Gestión de talento humano, Bienestar social e incentivos	Actualizar e implementar un procedimiento que optimice los tiempos para garantizar el análisis meritocrático para la asignación de los encargos	% de cumplimiento del proyecto de innovación	1/01/2026 31/12/2026	Actualizar los procedimientos internos para la gestión de los encargos al interior de la entidad Socializar el procedimiento. Implementar el procedimiento en las vacantes que requiera la entidad	10%	30%	70%
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 Socializarla con la entidad Evaluar su implementación	10%	40%	60%
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 Gestionar cambio Comunicación, socialización y retroalimentación	10%	50%	50%
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%	40%
Total						100%		
FECHA						29/4/2026		
VIGENCIA						2026		
						 JULIO FIERRO MORALES Director general		
						 JESSICA MARTÍNEZ 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 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	<p>Implementar y mantener programas de seguridad física y protección radiológica, asegurando el cumplimiento de estándares nacionales e internacionales en todas las instalaciones.</p> <p>Fortalecer los sistemas de aseguramiento de la calidad y trazabilidad metrológica, mediante calibraciones, mantenimiento de equipos, intercomparaciones y actualización de procedimientos.</p> <p>Ejecutar proyectos estratégicos en aplicaciones nucleares e isotópicas (ciclo del agua, NORM y geocronología), desde la planeación hasta la entrega de resultados técnicos.</p> <p>Realizar seguimiento operativo y técnico a las instalaciones, incluyendo inspecciones, mantenimiento y control de condiciones de operación segura.</p> <p>Promover la articulación interinstitucional y el desarrollo de capacidades, mediante cooperación con entidades nacionales e internacionales, formación de talento y transferencia de conocimiento.</p>	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	<p>Diseñar y ejecutar estudios isotópicos del ciclo del agua y del clima del pasado, incluyendo planificación, muestreo, análisis e interpretación de resultados.</p> <p>Implementar y fortalecer metodologías analíticas nucleares e isotópicas, asegurando control de calidad, validación de métodos y trazabilidad metrológica en los ensayos.</p> <p>Desarrollar análisis integrados de interacción agua-roca, combinando información isotópica, hidrogeoquímica y geológica para interpretar procesos hidrológicos.</p> <p>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.</p> <p>Fortalecer la articulación y transferencia de conocimiento, mediante trabajo con entidades nacionales e internacionales, participación en redes técnicas y socialización de resultados.</p>	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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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	<ol style="list-style-type: none"> 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%		
				 JULIO FIERRO MORALES Director general				
FECHA				29/04/2026				
VIGENCIA				2026				
				 Jimmy Alejandro Muñoz Rocha Director técnico de Asuntos Nucleares				

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2º semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	Generar conocimiento geocientífico del para el ordenamiento territorial, oportunidades energéticas, para la gestión del riesgo, soberanía nacional y promover la preservación del patrimonio geológico, espeleológico y paleontológico del país.	Cumplir con el 100% de las metas programadas en el Plan de Acción	% de cumplimiento del plan de acción de la dirección técnica de Geociencias Básicas	1/1/2026 - 31/12/2026	Socializar con los colaboradores de la dirección técnica los productos y metas propuestas en el Plan de Acción Institucional. Líderar espacios de comunicación en los que se socialicen los proyectos a ejecutar en la vigencia y su relación con los objetivos institucionales. Realizar seguimiento semestral al cumplimiento de las metas y productos, identificando de alertas tempranas y definición de acciones de mejora para asegurar su cumplimiento.	60%	40%	60%
2	Impulsar la innovación en Geociencias Básicas mediante el desarrollo e implementación de soluciones basadas en enfoques de apropiación social del conocimiento geocientífico, la preservación del patrimonio geológico y la creación de valor público, en procura de aportar a los desafíos del País.	Evaluar la aplicabilidad de los objetivos de los proyectos de innovación, incorporando criterios de pertinencia, impacto, eficiencia y generación de valor público.	% de cumplimiento de las metas de innovación implementadas.	1/1/2026 - 31/12/2026	Identificar, implementar y evaluar herramientas y métodos de innovación aplicados a la generación de conocimiento geocientífico. Gestionar necesidades tecnológicas para fortalecer la innovación y la gestión del conocimiento en la DGB. Socializar productos, servicios y procesos innovadores, así como sus resultados e impactos, a través de espacios de divulgación científica.	10%	40%	60%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Fortalecer la integridad en la generación, gestión y divulgación del conocimiento geocientífico en Geociencias Básicas, mediante prácticas basadas en la confianza, transparencia, trazabilidad, calidad y responsabilidad, en cumplimiento de los lineamientos de ciencia abierta y la normativa institucional vigente.	Garantizar la aplicación de principios de integridad científica, transparencia y acceso a la información de los productos técnicos, científicos y divulgativos generados.	% de productos geocientíficos que cumplen con los lineamientos de integridad, publicación institucional y ciencia abierta establecidos en la Resolución 0029 de 2006.	1/1/2026 - 31/12/2026	Promover la cultura de integridad científica y buenas prácticas en investigación, incluyendo el respeto por los recursos destinados a las investigaciones, los derechos de autor y citación adecuada. Fortalecer los procesos de publicación institucional, asegurando el cumplimiento de los lineamientos de documentación, revisión, aprobación y divulgación científica. Generar espacios de diálogo y apropiación sobre ética, integridad y transparencia en la producción de conocimiento.	10%	40%	60%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Fortalecer una cultura organizacional basada en el sentido de pertenencia y la comunicación efectiva del conocimiento geocientífico, mediante estrategias que faciliten la apropiación social, el uso de lenguaje claro y la interacción con comunidades, entidades del ordenamiento territorial y público en general.	Implementar acciones que fortalezcan el sentido de pertenencia y aseguren la comunicación clara, oportuna y pertinente del conocimiento geocientífico hacia actores externos e internos.	% de cumplimiento de actividades orientadas a la comunicación efectiva y fortalecimiento del sentido de pertenencia.	1/01/2026 - 31/12/2026	Diseñar e implementar estrategias de comunicación clara y accesible para socializar las investigaciones y sus resultados geocientíficos a comunidades, entidades territoriales y público general. Fortalecer capacidades internas en lenguaje claro, divulgación científica y apropiación social del conocimiento. Visibilizar el quehacer y las líneas de investigación mediante el uso de herramientas visuales, con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia con la Entidad.	10%	60%	40%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Potenciar las competencias del talento humano de la DGB mediante intercambio de conocimiento y reconocimiento profesional, promoviendo equipos articulados, confiables y orientados a resultados claros y accionables.	Implementar acciones de formación, transferencia de conocimiento y reconocimiento del talento, orientadas al desarrollo de equipos técnicos articulados y enfocados en resultados de calidad.	% de cumplimiento de las actividades de formación, transferencia de conocimiento y desarrollo de equipos.	1/01/2026 - 31/12/2026	Promover el intercambio de conocimientos técnicos interdisciplinarios a partir de las investigaciones del SGC. Fomentar la interacción respetuosa, el diálogo y la confianza para fortalecer el trabajo en equipo y la sinergia. Visibilizar logros y buenas prácticas, incorporando estrategias de reconocimiento del desempeño.	10%	40%	60%
Total						100%		
<p style="text-align: right;">  JULIO FIERRO MORALES Director general </p>								
<p>FECHA <u>29/4/2026</u></p> <p>VIGENCIA <u>2026</u></p>						<p style="text-align: right;">  JUAN MANUEL HERRERA GONZÁLEZ Director técnico de Geociencias Básicas </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	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 cuatrienio a los colaboradores de la DGI.	60%	40%	60%
					Plataforma tecnológica operativa			
					Desarrollo de softwares a las necesidades institucionales			
					Disminución de la obsolescencia tecnológica			
Realizar un informe final del año del cumplimiento de las metas del cuatrienio.								
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	Disponer de manera gratuita y total, los diseños y códigos fuente de softwares y aplicaciones	10%	30%	70%
					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			
					Actualizaciones de información geocientífica histórica			
Actualización de medios tecnológicos para el procesamiento de información digitalizada								
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.			
Retroalimentar al equipo en acciones de mejora.								
Total						100%		
<p>FECHA <u>29/04/2026</u></p> <p>VIGENCIA <u>2026</u></p>					<p> JULIO FIERRO MORALES Director general</p> <p> ALBERTO GARCÍA BOLÍVAR Director técnico de Gestión de Información</p>			