

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento programado a 2° semestre
Pilar 1. productividad Social								
1	Fortalecer la estrategia comercial en la apertura de nuevos negocios y/o mercados	Formular y ejecutar la estrategia de mercadeo para el cumplimiento de la meta de ventas y el crecimiento en el mercado	Promedio (cumplimiento meta de ventas; crecimiento nuevos clientes y/o negocios)	01-01-2026 al 31-12-2026	Gestionar y realizar visitas, reuniones (virtuales y presenciales) y demostraciones para dar a conocer las capacidades de la CIAC.	60%	30%	30%
					Preparar presentaciones y ofertas comerciales a la medida de las necesidades de los clientes buscando el cierre de nuevos contratos.			
					Gestionar y planificar las ferias y eventos comerciales en los que debe participar la CIAC para la muestra comercial y apertura de mercados.			
					Realizar acompañamiento y venta consultiva en la estructuración de los nuevos contratos con los clientes.			
					Gestionar el servicio al cliente en la atención de reuniones de seguimiento, respuesta a solicitudes, reclamaciones de garantía, a fin de generar fidelización y así mantener los clientes y dar continuidad a los contratos actuales.			
2	Fortalecer los procesos internos para mejorar la respuesta y servicio al cliente	Formular y ejecutar estrategias internas que mejoren la respuesta al cliente y mejoren su satisfacción	Calificación satisfacción del cliente a través de la encuestas	01-01-2026 al 31-12-2026	Realizar reuniones periódicas y acuerdos de servicio con las diferentes áreas involucradas en la mejora de los tiempos de respuesta a los requerimientos de los clientes.	10%	5%	5%
					Realizar reuniones periodicas de seguimiento a la ejecución de los contratos con los clientes y las áreas invoculadas cuando aplique.			
					Establecer canales de comunicación efectiva entre las áreas para cada contrato con los equipos de trabajo de GELOG, GEMAN y VICOM para fortalecer la comunicación interna.			
					Implementar herramientas digitales para el control y seguimiento en la ejecución de los contratos y así poder dar respuesta oportuna a los clientes			
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	Garantizar el ejercicio de una gestión pública íntegra, evaluable y coherente con los principios legales y éticos, mediante la evaluación del desempeño, la aplicación sistemática de revisiones a los procedimientos institucionales y el fortalecimiento de la responsabilidad funcional de los equipos de trabajo.	Como gerente público, me comprometo a liderar con integridad y ejemplo, asegurando que mi gestión sea evaluada positivamente mediante instrumentos objetivos como la evaluación 360°. Promoveré la concertación de objetivos con el personal a cargo, velaré por el cumplimiento del Código de Ética e Integridad, y aplicaré revisiones sistemáticas que fortalezcan la transparencia y la legalidad en todos los niveles de la entidad.	% de evaluaciones ejecutadas del personal a cargo con resultado de aporte significativo (desde la concertacion, seguimiento, retroalimentacion y evaluacion)	01-01-2026 al 31-12-2026	Fomentar la Concertación de Objetivos entre el personal de cada area, realizando seguimiento y retroalimentacion.	10%	5%	5%
					Utilizar el aplicativo con el que cuenta la Corporación para registrar actividades y retoralimentacion			
					Incluir dentro de la concertación de objetivos indicadores que permitan evidenciar de manera tangible el cumplimiento de los objetivos estratégicos.			
					Establecer espacios de Escucha en los Trabajadores que permitan desescalar las directrices de la presidencia de CIAC (se dejaran los reportes mediante actas de asistencia)			
					Tomar decisiones coherentes con los principios de integridad, dando ejemplo de cumplimiento irrestricto a la ley y las reglas de la entidad.			
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Consolidar una cultura organizacional basada en la equidad, la colaboración, el aprendizaje continuo y la comunicación transparente, que promueva el desarrollo del talento humano, fortalezca el liderazgo transformacional y facilite la innovación institucional para el logro de los objetivos misionales.	Como gerente público, me comprometo a liderar con el ejemplo, promoviendo una cultura organizacional centrada en la equidad, la comunicación transparente, el trabajo colaborativo y el aprendizaje continuo. Fomentaré espacios de participación, motivación y desarrollo profesional que fortalezcan el sentido de pertenencia, la innovación y el logro de los objetivos institucionales, garantizando un entorno laboral respetuoso, justo y orientado a resultados.	Promedio de puntuación obtenido por el personal a cargo en los diferentes instrumentos que se apliquen en la corporación que esten relacionados con temas de clima organizacional, cultura, bienestar entre otras.	01-01-2026 al 31-12-2026	incentivar y permitir que el personal participe en las diferentes actividades que se generen para mejorar la cultura, el clima y el bienestar tanto fisico como mental	10%	5%	5%
					Garantizar el desarrollo de las personas, dentro del area de desempeño reconocimiento de manera significativa el cumplimiento de los objetivos y el desarrollo de nuevas habilidades.			
					fomentar la Cultura del servicio dentro de cada area, tanto para el trabajo interno, como el trabajo externo en relacion a los clientes			
					Establecer canales de comunicación efectiva, y rapida que permitan a todos los colaboradores conocer los requerimientos de manera oportuna			
					fomentar las acciones de mejora que evidencien los miembros del equipo que previa evaluacion permitan alcanzar Objetivos estrategicos de cada una de las areas			
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	Fortalecer la formación del personal técnico y administrativo.	Supervisar el cumplimiento del plan de entrenamiento del área.	% de personal que cumpla con el plan de capacitaciones	01-01-2026 al 31-12-2026	Identificar al personal que presente dificultades en el cumplimiento de sus funciones, con el fin de generar espacios de capacitación puntual sobre las áreas de mejora detectadas. Estas necesidades deberán ser presentadas al equipo de Talento Humano o al Centro de Entrenamiento, para evaluar la posibilidad de implementar procesos de formación pertinentes.	10%	5%	5%
					ser Responsable de fomentar que todos los integrantes del area, realicen las capacitaciones que se establecen dentro del PIC de la CIAC			
					Evaluar si las capacitaciones que se establecen en el PIC cumple con las necesidades del area.			
					Promover que dentro del Area la innovación el pesnamiento de mejora continua			
					Realizar al menos 1 leccion aprendida por semestre, socializarla y documentarla mediante una acta de conocimiento publico y de participacion de todo el personal			
Total						100%	50%	50%
FECHA					4/6/2026			
VIGENCIA					2026			
					Firma del Superior Jerárquico			
					Ing. Diana Milena Rodríguez Morales			
					Firma del Gerente Público			