

							Avance		
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin d/dm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimen programado a semestre	
Pilar 1. Productividad social									
1	Asegurar el cumplimiento de estándares de calidad aeronáutica implementados en la Corporación	Garantizar la efectividad del Sistema de Control de Calidad Aeronáutico mediante el sostenimiento de las capacidades certificadas de la Corporación, la gestión efectiva de las Salidas No Conformes, la conformidad de los procesos estratégicos de OCCAL, el control de la documentación técnica y el aseguramiento de la confiabilidad metrología.	Promedio ponderado (sostenimiento de capacidades, salidas no conformes, procesos OCCAL evaluados, documentos vigentes y controlados, equipos con trazabilidad metrología vigente)	01-01-2026 al 31-12-2026	Mantener las capacidades certificadas de la Corporación (35%)	60%	30%	30%	
					Gestionar las SNC y acciones correctivas (25%)				
					Garantizar la conformidad de los procesos estratégicos OCCAL (20%)				
					Garantizar la actualización y control documental del Sistema OCCAL (10%)				
2	Aprobación de la DOA ante AIRBUS, AEROCIVIL, SECAD y de la POA ante el SECAD	Garantizar la obtención de la aprobación de la DOA y la POA cumpliendo los requisitos técnicos y regulatorios exigidos por AIRBUS, AEROCIVIL y SECAD.	Porcentaje de avance en el cumplimiento de las fases establecidas para la aprobación de la DOA y POA.	01-01-2026 al 31-12-2026	Asegurar la confiabilidad y trazabilidad metrología (10%)	10%	5%	5%	
					Pre-solicitud (5%)				
					Solicitud formal (5%)				
					Evaluación de documentación (30%)				
					Inspección y demostración (40%)				
					Certificación (20%)				
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 concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación)	01-01-2026 al 31-12-2026	Fomentar la Concertación de Objetivos entre el personal de cada área, realizando seguimiento y retroalimentación.	10%	5%	5%	
					Utilizar el aplicativo con el que cuenta la Corporación para registrar actividades y retroalimentación				
					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 rescatar las directrices de la presidencia de CIAC (se elegran los reportes mediante actas de asistencia)				
					Tomar decisiones coherentes con los principios de integridad, dando ejemplo de cumplimiento restricto 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 estén 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 físico como mental	10%	5%	5%	
					Garantizar el desarrollo de las personas, dentro del área 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 área, tanto para el trabajo interno, como el trabajo externo en relación a los clientes				
					Establecer canales de comunicación efectiva, y rápida que permitan a todos los colaboradores conocer los procedimientos de manera oportuna				
					Fomentar las acciones de mejora que evidencien los miembros del equipo que previa evaluación permitan alcanzar Objetivos estratégicos de cada una de las áreas				
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 cumple con el plan de capacitaciones	01-01-2026 al 31-12-2026	Identificar al personal que presente omisiones 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 ser Responsable de fomentar que todos los integrantes del área, realicen las capacitaciones que se establecen dentro del PIC de la CIAC	10%	5%	5%	
					Evaluar si las capacitaciones que se establecen en el PIC cumple con las necesidades del área.				
					Promover que dentro del Área la innovación el pensamiento de mejora continua				
					Realizar al menos 1 lección aprendida por semestre, socializarla y documentarla mediante una acta de conocimiento público y de participación de todo el personal				
Total							100%	50%	50%
FECHA		12/01/2026							
VIGENCIA		2026							
Firma del Superior Jerárquico									
Firma del Gerente Público									