COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 5. Consolidado de Evaluación del Acuerdo de Gestión y Retroalimentación

Función Pública

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: SANDRA PATRICIA BOLAÑOS RODRÍGUEZ
Área en la que se desempeña: Secretaria General
Fecha: 27/02/2026

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	98%	78%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	88%	18%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		96%

CUMPLIMIENTO FINAL	**96%**

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

MARTHA EUGENIA CORTES BAQUERO
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, encargada de la Funciones del Despacho de la Dirección General de la Agencia Logística

SANDRA PATRICIA BOLAÑOS RODRÍGUEZ
Secretaria General (E)

VIGENCIA: 2025

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2023 - 2026	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	1	1/01/2025	Gestión de Actividades: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial Mejorar posicionamiento externo de ALFM. En el primer semestre debe calcular la línea base identificando el % de posicionamiento. En el segundo Semestre, en relación con la línea base calculada debe realizar Fortalecer la Cultura del Personal: Desarrollar iniciativa que promueva el bienestar del personal que contemple diferentes aspectos	60%	57%	50%	59%	48%	98%	59%	Infomes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.
2	PRIORIZAR EL BIENESTAR Y LA MORAL DE LA FUERZA Y DE LOS SERVIDORES PUBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA	Proyecto de Innovación Pública.	1	1/01/2025	Renovación Parque Automotor: Estructurar e implementar un plan que permita renovar el parque automotor de la entidad (a nivel nacional) estableciendo objetivos, fases y priorización en la de ejecución.	10%	10%	50%	10%	45%	95%	10%	Infomes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Promover y apropiar en el equipo de trabajo el código de integridad.	1	1/01/2025	Realizar actividades para apropiar los valores institucionales	10%	10%	50%	10%	50%	100%	10%	Infomes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM	Fomentar la cultura organizacional de la entidad.	1	1/01/2025	Autoevaluación del desempeño del gerente público frente a las responsabilidades a su cargo, teniendo en cuenta la disponibilidad permanente que se requiere de su parte, la organización jerárquica de la Fuerza marco en el cual se desempeña	10%	10%	50%	10%	46%	96%	10%	Infomes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fortalecer las competencias del equipo de trabajo.	1	1/01/2025	Garantizar que al menos el 60% de los funcionarios asignados a la dependencia participen en actividades de formación, capacitación y Bienestar	10%	10%	50%	10%	50%	100%	10%	Infomes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.
Total						100%						98%		

FECHA

VIGENCIA 2025

MARTHA EUGENIA CORTES BAQUERO
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, encargada de la Funciones del Despacho de la Dirección General de la Agencia Logística

SANDRA PATRICIA BOLAÑOS RODRÍGUEZ
Secretaria General (E)

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 4. Valoración de Competencias

Función Pública

Criterios de valoracion	
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoracion de los servidores publicos [1-5]			Autovaloración	Valoracion actual	Comentarios para la retroalimentación
			Superior	Pares	Colaboradores			
			60%	20%	20%			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	4	5	5		4,4	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	4	5	5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	4	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,4	1,0	1,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	4	5	5		4,4	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	4	5	4			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4	5	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	4	5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	5	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	4	5	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	4	5	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	5	5			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	4	5	5			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,4	1,0	1,0			
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	4	5	5		4,4	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	4	5	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	4	5	5			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	4	5	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	4	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	4	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,4	1,0	1,0			
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	4	5	5		4,4	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	4	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles	4	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	4	5	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	4	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2,4	1,0	1,0			

Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo	4	5	5	**4,4**
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	4	5	4	
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros	4	5	5	
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	4	5	5	
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	4	5	5	
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	4	5	5	
Total Puntaje Evaluador			2 4	1,0	1 0	
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones	4	5	5	**4,4**
		Responde al cambio con flexibilidad	4	5	5	
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos formas de trabajo y procedimientos	4	5	5	
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones	4	5	5	
Total Puntaje Evaluador			2,4	1,0	1,0	
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	4	5	5	**4,4**
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	5	5	
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	4	5	5	
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	4	5	4	
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	4	5	5	
Total Puntaje Evaluador			2,4	1,0	1,0	
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y nesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	4	5	5	**4,4**
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos	4	5	5	
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	4	5	5	
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	4	5	5	
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	4	5	5	
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	4	5	4	
Total Puntaje Evaluador			2,4	1,0	1,0	
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Prevé situaciones y escenarios futuros	4	5	5	**4,4**
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño	4	5	5	
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.	4	5	5	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	4	5	5	
		Optimiza el uso de los recursos.	4	5	5	
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	4	5	5	
Total Puntaje Evaluador			2 4	1,0	1,0	
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	4	5	4	**4,4**
		Toma en cuenta la opinion técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	4	5	5	
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideracion la consecucion de logros y objetivos de la entidad.	4	5	5	

	decisión	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	4	5	5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	4	5	5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador			24	1,0	1,0		
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas	4	5	5		
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas	4	5	5		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas	4	5	5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	4	5	5	4,4	
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo	4	5	5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador			24	1,0	1,0		
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados.	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno.	4	5	5		
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	4	5	5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	4	5	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados	4	5	5	4,4	
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	4	5	4		
Total Puntaje Evaluador			24	1,0	1,0		
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones.	4	5	5		
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo	4	5	5		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas	4	5	5		
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral.	4	5	4	4,4	
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	4	5	5		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador			24	1,0	1,0		

Valoracion final	**4**	**88%**

FECHA 27/02/2026

VIGENCIA 2025

MARTHA EUGENIA CORTES BAQUERO
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, encargada de la Funciones del Despacho de la Dirección General de la Agencia Logística

SANDRA PATRICIA BOLAÑOS RODRÍGUEZ
Secretaria General (E)

HOJAS DE TRABAJO – RETROALIMENTACIÓN

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

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	OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2023 - 2026	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	100%	1/01/2025	Gestión de Actividades: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial. Mejorar posicionamiento externo de ALFM: En el primer semestre debe calcular la línea base identificando el % de posicionamiento. En el segundo Semestre, en relación con la línea base calculada debe realizar campañas para posicionamiento. Aumentar la Retención del Personal: Desarrollar iniciativa que promueva el bienestar del personal que contemple diferentes aspectos dentro de estos vivienda, salud y recreación.	60%	57,0%	58,8%
2	PRIORIZAR EL BIENESTAR Y LA MORAL DE LA FUERZA Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA.	Proyecto de innovación Pública.	100%	1/01/2025	Renovación Parque Automotor: Estructurar e implementar un plan que permita renovar el parque automotor de la entidad (a nivel nacional) estableciendo objetivos, fases y priorización en la de ejecución.	10%	9,5%	9,5%
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Promover y apropiar en el equipo de trabajo el código de integridad.	100%	1/01/2025	Realizar actividades para apropiar los valores institucionales	10%	10%	10%
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM	Fomentar la cultura organizacional de la entidad.	100%	1/01/2025	Autoevaluación del desempeño del gerente público frente a las responsabilidades a su cargo, teniendo en cuenta la disponibilidad permanente que se requiere de su parte, la organización jerárquica de la Fuerza marco en el cual se desempeña.	10%	9,6%	10%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fortalecer las competencias del equipo de trabajo.	100%	1/01/2025	Garantizar que al menos el 60% de los funcionarios asignados a la dependencia participen en actividades de formación, capacitación y Bienestar	10%	10%	10%
Total						100%	96%	98%

MARTHA EUGENIA CORTES BAQUERO
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, encargada de la Funciones del Despacho de la Dirección General de la Agencia Logística

FECHA 24/02/2026

VIGENCIA 2025

SANDRA PATRICIA BOLAÑOS RODRÍGUEZ
Secretaria General €

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social											
1	OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2023 - 2026	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	1	1/01/2025	Gestión de Actividades: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial. Mejorar posicionamiento externo de ALFM: En el primer semestre debe calcular la línea base identificando el % de posicionamiento. En el segundo Semestre, en relación con la línea base calculada debe realizar campañas para posicionamiento. Aumentar la Retención del Personal: Desarrollar iniciativa que promueva el bienestar del personal que contemple diferentes aspectos dentro de estos vivienda, salud y recreación.	60%	57%	50%	Infomes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.	Impulsar el cumplimiento de plazo en la SVE. Subir el porcentaje de cumplimiento Seguir fomentando el posicionamiento de la ALFM, a través de los medios con los que se cuenta. Definir qué más podemos hacer. Procurar hacer mayor uso de las oportunidades que se tienen con otras empresas y entidades que promueva el bienestar.
2	PRIORIZAR EL BIENESTAR Y LA MORAL DE LA FUERZA Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA.	Proyecto de Innovación Pública.	1	1/01/2025	Renovación Parque Automotor: Estructurar e implementar un plan que permita renovar el parque automotor de la entidad (a nivel nacional) estableciendo objetivos, fases y priorización en la de ejecución.	10%	10%	50%	Infomes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.	Avanzar en el proyecto definiendo necesidades reales y forma como se puede desarrollar
Pilar 2. Construcción de Integridad											
3	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Promover y apropiar en el equipo de trabajo el código de integridad.	1	1/01/2025	Realizar actividades para apropiar los valores institucionales	10%	10%	50%	Infomes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.	Insistir en y promover la adopción y cumplimiento de los valores Institucionales
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM	Fomentar la cultura organizacional de la entidad.	1	1/01/2025	Autoevaluación del desempeño del gerente público frente a las responsabilidades a su cargo, teniendo en cuenta la disponibilidad permanente que se requiere de su parte, la organización jerárquica de la Fuerza marco en el cual se desempeña	10%	10%	50%	Infomes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.	La responsabilidad y el compromiso frente al cumplimiento de objetivos y metas debe continuar
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fortalecer las competencias del equipo de trabajo.	1	1/01/2025	Garantizar que al menos el 60% de los funcionarios asignados a la dependencia participen en actividades de formación, capacitación y Bienestar	10%	10%	50%	Infomes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.	El personal está interesado en las actividades de bienestar - capacitación y formación
Total						**100%**					

FECHA	30/06/2025
VIGENCIA	2025

MARTHA EUGENIA CORTES BAQUERO
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, encargada de la Funciones del Despacho de la Dirección General de la Agencia Logística

SANDRA PATRICIA BOLAÑOS RODRIGUEZ
Secretaria General (E)

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

No.	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance % cumplimiento programado a 1er semestre	OBSERVACIONES
Pilar 1. Productividad Social								
1	OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2023 - 2026	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	100%	1/01/2025	Gestión de Actividades: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial.	60%	60%	La Secretaría General cargó una actividad fuera de tiempo.
					Mejorar posicionamiento externo de ALFM: En el primer semestre debe calcular la línea base identificando el % de posicionamiento. En el segundo Semestre, en relación con la línea base calculada debe realizar campañas para posicionamiento			
					Aumentar la Retención del Personal: Desarrollar iniciativa que promueva el bienestar del personal que contemple diferentes aspectos dentro de estos vivienda, salud y recreación.			
2	PRIORIZAR EL BIENESTAR Y LA MORAL DE LA FUERZA Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA.	Proyecto de Innovación Pública	100%	1/01/2025	Renovación Parque Automotor: Estructurar e implementar un plan que permita renovar el parque automotor de la entidad (a nivel nacional) estableciendo objetivos, fases y priorización en la de ejecución.	10%	10%	
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Promover y apropiar en el equipo de trabajo el código de integridad	100%	1/01/2025	Realizar actividades para apropiar los valores institucionales	10%	10%	
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fomentar la cultura organizacional de la entidad.	1	1/01/2025	Autoevaluación del desempeño del gerente público frente a las responsabilidades a su cargo, teniendo en cuenta la disponibilidad permanente que se requiere de su parte, la organización jerárquica de la Fuerza marco en el cual se desempeña	10%	9,60%	Utiliza el instrumento propuesto realizando un análisis de diferentes aspectos, se autoevalúa con 96%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fortalecer las competencias del equipo de trabajo	100%	1/01/2025	Garantizar que al menos el 60% de los funcionarios asignados a la dependencia participen en actividades de formación, capacitación y Bienestar.	10%	10%	
Total						100%	99%	

MARTHA EUGENIA CORTES BAQUERO
Jefe de la Oficina Asesora Juridica, encargada de la Funciones del Despacho de la Dirección General de la Agencia Logística

FECHA 30/09/2025

VIGENCIA 2025

SANDRA PATRICIA BOLAÑOS RODRIGUEZ
Secretaria General (E)

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	OBSERVACIONES
Pilar 1. Productividad Social								
1	OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2023 - 2026	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	100%	1/01/2025	Gestión de Actividades: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial	60%	58,8%	La Secretaria General no cargo dentro de los tiempos establecidos una tarea.
					Mejorar posicionamiento externo de ALFM: En el primer semestre debe calcular la línea base identificando el % de posicionamiento. En el segundo Semestre, en relación con la línea base calculada debe realizar campañas para posicionamiento.			Se identifican diferentes campañas presenciales y digitales encaminadas a aumentar el pocisionamiento externos de la entidad
					Aumentar la Retención del Personal: Desarrollar iniciativa que promueva el bienestar del personal que contemple diferentes aspectos dentro de estos vivienda, salud y recreación.			Se identifican activiades realizadas por el equipo de la secrtaría (DATH, Marketing) encaminadas a fortalecer la información y bienestar con los funcionarios de la ALFM
2	PRIORIZAR EL BIENESTAR Y LA MORAL DE LA FUERZA Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA	Proyecto de Innovación Pública	100%	1/01/2025	Renovación Parque Automotor: Estructurar e implementar un plan que permita renovar el parque automotor de la entidad (a nivel nacional) estableciendo objetivos, fases y priorización en la de ejecución.	10%	9,5%	La Secretaría General menciona que se logró realizar el inventario del parque automor identificando el estado de cada uno
Pilar 2. Construcción de Integridad								
3	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Promover y apropiar en el equipo de trabajo el código de integridad	100%	1/01/2025	Realizar actividades para apropiar los valores institucionales	10%	10%	Se realizaron campañas para implusar el código de integridad de la entidad.
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fomentar la cultura organizacional de la entidad	1	1/01/2025	Autoevaluación del desempeño del gerente público frente a las responsabilidades a su cargo, teniendo en cuenta la disponibilidad permanente que se requiere de su parte, la organización jerárquica de la Fuerza marco en el cual se desempeña	10%	9,60%	Utiliza el intrumento propuesto realizando un analisis de diferentes astpectos, se autoevalua con 96%
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM	Fortalecer las competencias del equipo de trabajo	100%	1/01/2025	Garantizar que al menos el 60% de los funcionarios asignados a la dependencia participen en actividades de formación, capacitación y Bienestar	10%	10%	Se identifica participación del equipo de trabajo en las diferentes actividades de bienestar y capacitación de la entidad.
Total						100%	98%	

MARTHA EUGENIA CORTES BAQUERO
Jefe de la Oficina Asesora Juridica, encargada de la Funciones del Despacho de la Dirección General de la Agencia Logística

FECHA 31/03/2025

VIGENCIA 2025

SANDRA PATRICIA BOLAÑOS RODRÍGUEZ
Secretaria General (E)

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social											
1	OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2023 - 2026	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lídera)	1	1/01/2025	Gestión de Actividades Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial. Mejorar posicionamiento externo de ALFM En el primer semestre debe calcular la línea base identificando el % de posicionamiento En el segundo Semestre, en relación con la línea base calculada debe realizar campañas para posicionamiento. Aumentar la Retención del Personal: Desarrollar iniciativa que promueva el bienestar del personal que contemple diferentes aspectos dentro de estos vivienda, salud y recreación.	60%	57%	50%	Informes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.	Impulsar el cumplimiento de plazo en la SVE Subir el porcentaje de cumplimiento Seguir fomentando el posicionamiento de la ALFM, a través de los medios con los que se cuenta. Definir qué más podemos hacer. Procurar hacer mayor uso de las oportunidades que se tienen con otras empresas y entidades que promueva el bienestar
2	PRIORIZAR EL BIENESTAR Y LA MORAL DE LA FUERZA Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA	Proyecto de Innovación Pública.	1	1/01/2025	Renovación Parque Automotor: Estructurar e implementar un plan que permita renovar el parque automotor de la entidad (a nivel nacional) estableciendo objetivos, fases y priorización en la de ejecución	10%	10%	50%	Informes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE	Avanzar en el proyecto definiendo necesidades reales y forma como se puede desarrollar
Pilar 2. Construcción de Integridad											
3	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Promover y apropiar en el equipo de trabajo el código de integridad.	1	1/01/2025	Realizar actividades para apropiar los valores institucionales	10%	10%	50%	Informes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.	Insistir en y promover la adopción y cumplimiento de los valores institucionales
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM	Fomentar la cultura organizacional de la entidad.	1	1/01/2025	Autoevaluación del desempeño del gerente público frente a las responsabilidades a su cargo, teniendo en cuenta la disponibilidad permanente que se requiere de su parte, la organización jerárquica de la Fuerza marco en el cual se desempeña	10%	10%	50%	Informes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.	La responsabilidad y el compromiso frente al cumplimiento de objetivos y metas debe continuar
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fortalecer las competencias del equipo de trabajo.	1	1/01/2025	Garantizar que al menos el 60% de los funcionarios asignados a la dependencia participen en actividades de formación, capacitación y Bienestar	10%	10%	50%	Informes de avances trimestrales	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE	El personal está interesado en las actividades de bienestar - capacitación y formación
Total						**100%**					

FECHA 31/03/2025

VIGENCIA 2025

MARTHA EUGENIA CORTES BAQUERO
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica, encargada de la Funciones del Despacho de la Dirección General de la Agencia Logística

SANDRA PATRICIA BOLAÑOS RODRIGUEZ
Secretaria General (E)

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Función Pública

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Retroalimentación Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social							
1	OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2023 - 2026	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	1	1/01/2025	Gestión de Actividades: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial.	60%	IMPULSAR EL CUMPLIMIENTO DE PLAZOS EN LA SVE. SUBIR EL PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
					Mejorar posicionamiento externo de ALFM: En el primer semestre debe calcular la línea base identificando el % de posicionamiento. En el segundo Semestre, en relación con la línea base calculada debe realizar campañas para posicionamiento.		-SEGUIR FOMENTANDO EL POSICIONAMIENTO DE LA ALFM A TRAVÉS DE LOS MEDIOS CON LOS Q'SE CUENTA. DEFINIR Q'MAS PODEMOS HACER
					Aumentar la Retención del Personal: Desarrollar iniciativa que promueva el bienestar del personal que contemple diferentes aspectos dentro de estos vivienda, salud y recreación.		-PROCURAR HACER MAYOR USO DE LAS OPORTUNIDADES Q'SE TIENEN CON OTRAS EMPRESAS Y ENTIDADES Q' PROMUEVAN EL BIENESTAR.
2	PRIORIZAR EL BIENESTAR Y LA MORAL DE LA FUERZA Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA.	Proyecto de Innovación Pública	1	1/01/2025	Renovación Parque Automotor: Estructurar e implementar un plan que permita renovar el parque automotor de la entidad (a nivel nacional) estableciendo objetivos, fases y priorización en la de ejecución.	10%	AVANZAR EN EL PROYECTO DEFINIENDO NECESIDADES REALES Y FORMA COMO SE PUEDE DESARROLLAR
Pilar 2. Construcción de Integridad							
3	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Promover y apropiar en el equipo de trabajo el código de integridad	1	1/01/2025	Realizar actividades para apropiar los valores institucionales	10%	INSISTIR Y PROMOVER LA ADOPCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS VALORES INSTITUCIONALES
Pilar 3. Gestión Cultural							
4	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fomentar la cultura organizacional de la entidad.	1	1/01/2025	Autoevaluación del desempeño del gerente público frente a las responsabilidades a su cargo, teniendo en cuenta la disponibilidad permanente que se requiere de su parte, la organización jerárquica de la Fuerza marco en el cual se desempeña	10%	LA RESPONSABILIDAD Y EL COMPROMISO FRENTE AL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS DEBE CONTINUAR.
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos							
5	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fortalecer las competencias del equipo de trabajo	1	1/01/2025	Garantizar que al menos el 60% de los funcionarios asignados a la dependencia participen en actividades de formación, capacitación y Bienestar	10%	EL PERSONAL ESTA INTERESADO EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR - CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN
Total						**100%**	

FECHA

VIGENCIA

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

56.

Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance				% Cumplimiento año	Resultado	Evidencias	
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre	% Cumplimiento de Indicador 2do Semestre			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2023 - 2026	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	1	1/01/2025	Gestión de Actividades: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial. Mejorar posicionamiento externo de ALFM: En el primer semestre debe calcular la línea base identificando el % de posicionamiento. En el segundo Semestre, en relación con la línea base calculada debe realizar campañas para posicionamiento. Aumentar la Retención del Personal: Desarrollar iniciativa que promueva el bienestar del personal que contemple diferentes aspectos dentro de estos vivienda, salud y recreación.	60%	56	0%	0%		0%	0%	Las evidencias se ecuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción	Las evidencias se ecuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción
2	PRIORIZAR EL BIENESTAR Y LA MORAL DE LA FUERZA Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA.	Proyecto de Innovación Pública	1	1/01/2025	Renovación Parque Automotor: Estructurar e implementar un plan que permita renovar el parque automotor de la entidad (a nivel nacional) estableciendo objetivos, fases y priorización en la de ejecución.	10%	9	0%	0%		0%	0%	Las evidencias se ecuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción	Las evidencias se ecuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Promover y apropiar en el equipo de trabajo el código de integridad	1	1/01/2025	Realizar actividades para apropiar los valores institucionales	10%	10	0%	0%		0%	0%	Las evidencias se ecuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción	Las evidencias se ecuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fomentar la cultura organizacional de la entidad.	1	1/01/2025	Autoevaluación del desempeño del gerente público frente a las responsabilidades a su cargo, teniendo en cuenta la disponibilidad permanente que se requiere de su parte, la organización jerárquica de la Fuerza marco en el cual se desempeña	10%	9	0%	0%		0%	0%	Las evidencias se ecuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción	Las evidencias se ecuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fortalecer las competencias del equipo de trabajo	1	1/01/2025	Garantizar que al menos el 60% de los funcionarios asignados a la dependencia participen en actividades de formación, capacitación y Bienestar	10%	10	0%	0%		0%	0%	Las evidencias se ecuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción	Las evidencias se ecuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción
Total						**100%**	94					0%		

FECHA 03-09-2024

VIGENCIA

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias		Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Descripción	Ubicación	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
Pilar 1. Productividad Social											
1	OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2023 - 2026	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	1	1/01/2025	Gestión de Actividades: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial	60%			Las evidencias se encuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción.	Las evidencias se encuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción.	
					Mejorar posicionamiento externo de ALFM. En el primer semestre debe calcular la línea base identificando el % de posicionamiento. En el segundo Semestre, en relación con la línea base calculada debe realizar campañas para posicionamiento.						
					Aumentar la Retención del Personal: Desarrollar iniciativa que promueva el bienestar del personal que contemple diferentes aspectos dentro de estos vivienda, salud y recreación						
2	PRIORIZAR EL BIENESTAR Y LA MORAL DE LA FUERZA Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS AL	Proyecto de Innovación Pública	1	1/01/2025	Renovación Parque Automotor: Estructurar e implementar un plan que permita renovar el parque automotor de la entidad (a nivel nacional) estableciendo objetivos, fases y priorización en la de ejecución.	10%			Las evidencias se encuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción.	Las evidencias se encuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción.	
Pilar 2. Construcción de Integridad											
3	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Promover y apropiar en el equipo de trabajo el código de integridad	1	1/01/2025	Realizar actividades para apropiar los valores institucionales	10%			Las evidencias se encuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción.	Las evidencias se encuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan	
Pilar 3. Gestión Cultural											
4	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fomentar la cultura organizacional de la entidad.	1	1/01/2025	Autoevaluación del desempeño del gerente público frente a las responsabilidades a su cargo, teniendo en cuenta la disponibilidad permanente que se requiere de su parte, la organización jerárquica de la Fuerza marco en el cual se desempeña	10%			Las evidencias se encuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción.	Las evidencias se encuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción.	
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos											
5	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fortalecer las competencias del equipo de trabajo	1	1/01/2025	Garantizar que al menos el 60% de los funcionarios asignados a la dependencia participen en actividades de formación, capacitación y Bienestar	10%			Las evidencias se encuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del	Las evidencias se encuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la	
Total						**100%**					

FECHA

VIGENCIA '2025

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

Función Pública

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	OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2023 - 2026	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	100%	1/02/2026	Mejorar la imágen interna y externa de la ALFM encaminado a generar fidelización por la marca. Gestión de Actividades. Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial.	60%		
2	PRIORIZAR EL BIENESTAR Y LA MORAL DE LA FUERZA Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA	Proyecto de Innovación Pública	100%	1/02/2026	Implementar un sistema de gestión, control y seguimiento que contribuya a la seguridad de el parque automotor y funcionarios relacionados en la entidad. Promover el cambio tecnológico en la gestión documental iniciando por los expedientes contractual y trámites de pago de toda la entidad a nivel nacional utilizando la herramienta Orfeo.	10%		
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Promover y apropiar en el equipo de trabajo el codigo de integridad	100%	1/02/2026	Realizar actividades para apropiar los valores institucionales	10%		
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fomentar la cultura organizaciónal de la entidad.	100%	1/02/2026	Fromular e implementar una estrategia encamianda fomentar la identidad institucional.	10%		
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fortalecer las competencias del equipo de trabajo	100%	1/02/2026	Garantizar que al menos el 60% de los funcionarios asignados a la dependencia participen en actividades de formación, capacitación y Bienestar	10%		
Total						100%		

MARTHA EUGENIA CORTES BAQUERO
Jefe de la Oficina Asesora Juridica, encargada de la Funciones del Despacho de la Dirección General de la Agencia Logística

SANDRA PATRICIA BOLAÑOS RODRIGUEZ
Secretaria General (E)

FECHA	25/02/2026
VIGENCIA	2026