COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

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

Función Pública

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público:	**VIVIANA ALEXANDRA RIOS**
Área en la que se desempeña:	DIRECTORA FINANCIERA (E)
Fecha:	27/02/2026

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	90%	72%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	77%	15%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		88%

CUMPLIMIENTO FINAL	**88%**

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

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

Contadora Pub.VIVIANA ALEXANDRA RIOS
Directora Financiera (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 Lídera)	1	1/01/2025	Liquidación de tributos: Realizar acompañamiento a las regionales para la presentación y adecuada liquidación del 100% de tributos (tasas, contribuciones especiales e impuestos). Control de gastos: Definir e implementar la estrategia de control de gastos, por centro de costos, que permita mejorar la sostenibilidad financiera de la ALFM. Gestión de Actividades SVE: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial, para seguimiento de la Planeación Estratégica y mejora del SIG	60%	54%	50%	54%	40%	90%	54%	Informes trimestrales de avance	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE
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	Tramites de pago: Simplificar el trámite de pagos de la entidad, encaminado a reducir los reprocesos y aumentar la ejecución, mediante la definición clara de los entregables requeridos para la óptima gestión de los mismos.	10%	8%	50%	9%	40%	90%	9%	Informes trimestrales de avance	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%	8%	50%	8%	25%	75%	7,5%	Informes trimestrales de avance	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%	Informes trimestrales de avance	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%	Informes trimestrales de avance	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE
Total						100%						90%		

FECHA 25/02/2026

VIGENCIA 2025

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

Contadora Pub.VIVIANA ALEXANDRA RIOS
Directora Financiera (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	3	5	4		3,5	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	3	3	4			
		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.	3	4	5			
	Total Puntaje Evaluador		1.8	0.8	0.9			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad	Asume la responsabilidad por sus resultados	3	5	4		3,9	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas	3	5	4			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos	3	3	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos	4	4	4			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	5	4			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados	3	5	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	3	5	4			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	4	4	4			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad	4	5	4			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	4	5	5			
	Total Puntaje Evaluador		2.1	0.9	0.9			
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.	3	5	5		3,8	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros	3	5	4			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	3	3	4			
		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	4			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	4	4	4			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano	4	4	4			
	Total Puntaje Evaluador		2.1	0.9	0.8			
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		4,3	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	4	4	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	4	5			
	Total Puntaje Evaluador		2.4	0.9	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		**3,9**
		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	4	4		
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	3	5	5		
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	3	4	5		
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	3	4	5		
Total Puntaje Evaluador			2,1	0,9	0,9		
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	4	5		**4,0**
		Responde al cambio con flexibilidad.	4	4	5		
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	4	4	4		
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	3	4	5		
Total Puntaje Evaluador			2,3	0,8	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	4	5		**3,8**
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	4	5		
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	4	4	5		
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	3	3	5		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	3	3	4		
Total Puntaje Evaluador			2,2	0,7	1,0		
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos 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		**4,3**
		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	4	5		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	4	4	5		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	4	4	5		
Total Puntaje Evaluador			2,4	0,9	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.	3	5	4		**3,7**
		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.	3	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.	3	5	5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	3	4	4		
		Optimiza el uso de los recursos.	3	5	5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	3	5	5		
Total Puntaje Evaluador			1,8	1,0	0,9		
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	4	5		**3,8**
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	3	5	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	3	3	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	3	5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	4	4	5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	3	4	4		
Total Puntaje Evaluador			2,1	0,8	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	4	4		
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	4	3	4		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	4	4	5		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	3	4	5	3,8	
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo	3	4	5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	3	5	5		
Total Puntaje Evaluador			2,1	0,8	0,9		
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.	3	5	5		
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	3	5	4		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	3	5	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados	3	4	5	3,8	
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4	4	5		
Total Puntaje Evaluador			1,9	0,9	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.	3	3	5		
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	3	3	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.	3	4	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.	3	4	5	3,5	
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	3	3	5		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	3	4	5		
Total Puntaje Evaluador			1,8	0,7	1,0		

Valoracion final	**4**	**77%**

FECHA 25/02/2026

VIGENCIA 2025

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

Contadora Pub.VIVIANA ALEXANDRA RIOS
Directora Financiera (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	% cumplimiento programado a 2° semestre
Pilar 1. Productividad Social								
1	ASEGURAR LA SOSTENIBILIDAD DE LA ALFM	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lídera)	100%	1/02/2026	Tributos: Realizar seguimiento a las Regionales sobre el cumplimiento al calendario tributario de la vigencia. Optimización del gasto y costo: Contribuir al mejoramiento de la sostenibilidad financiera de la ALFM Gestión de Actividades SVE: 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 PUBLICOS VÍNCULADOS AL SECTOR DEFENSA	Proyecto de Innovación Pública	100%	1/02/2026	Contribuir en la implementación del Expediente Electrónico Contractual	10%		
Pilar 2. Construcción de Integridad								
3	Consolidar Equipo ALFM	Promover y apropiar en el equipo de trabjao el codigo de integridad	100%	1/02/2026	Realización actividades que contribuyan a la apropiación de los valores institucionales.	10%		
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	Consolidar Equipo ALFM	Fomentar la cultura organizacional de la entidad.	100%	1/02/2026	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%		
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 70% 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 Jurídica, encargada de la Funciones del Despacho de la Dirección General de la Agencia Logística

FECHA 25/02/2026

VIGENCIA 2026

VIVIANA ALEXANDRA RIOS
Directora (E) Financiera

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 Lídera)	100%	1/01/2025	Liquidación de tributos Realizar acompañamiento a las regionales para la presentación y adecuada liquidación del 100% de tributos (tasas, contribuciones especiales e impuestos).	60%	54%	54%
					Control de gastos Definir e implementar la estrategia de control de gastos, por centro de costos, que permita mejorar la sostenibilidad financiera de la ALFM			
					Gestión de Actividades SVE. Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial, para seguimiento de la Planeación Estratégica y mejora del SIG.			
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	Tramites de pago: Simplificar el trámite de pagos de la entidad, encaminado a reducir los reprocesos y aumentar la ejecución, mediante la definición clara de los entregables requeridos para la óptima gestión de los mismos.	10%	8,0%	9,0%
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%	8,0%	7,5%
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%	9,5%
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%	89,6%	90,0%

Abo.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 25/02/2026

VIGENCIA 2025

Contadora Pub.VIVIANA ALEXANDRA RIOS
Directora Financiera (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 Lidera)	1	1/01/2025	Liquidación de tributos: Realizar acompañamiento a las regionales para la presentación y adecuada liquidación del 100% de tributos (tasas, contribuciones especiales e impuestos) Control de gastos: Definir e implementar la estrategia de control de gastos, por centro de costos, que permita mejorar la sostenibilidad financiera de la ALFM Gestión de Actividades SVE: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial, para seguimiento de la Planeación Estratégica y mejora del SIG.	60%	54%	50%	Informes trimestrales de avance	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE	Se ha implementado un plan para seguimiento institucional a nivel nacional - tema tributos El reporte trimestral de utilidad frente a diferentes unidades de negocio - Así como el reporte mensual de costos han permitido conocer los impactos en costos y gastos ALFM, así se mantiene mejora en la sostenibilidad. Se programa mesas de trabajo que contribuyan con los logros
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	Tramites de pago: Simplificar el trámite de pagos de la entidad, encaminado a reducir los reprocesos y aumentar la ejecución; mediante la definición clara de los entregables requeridos para la óptima gestión de los mismos.	10%	8%	50%	Informes trimestrales de avance	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE	Se revisa el trámite encontrado que los tiempos están acorde con el proceso. Se ha retroalimentado a los servidores, supervisores y gestores para mejorar el curso del tramite
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%	8%	50%	Informes trimestrales de avance	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE	En procura de lograr la total integración del equipo se han desarrollado actividades que permiten apropiar los valores de la ALFM.
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 trimestrales de avance	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE	Se hizo uso de la herramienta compartida por oficina de planeación, la cual al ser diligenciada arrojo una evaluación del 90,3%.
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 trimestrales de avance	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE	La participación es voluntaria no obstante se ha buscado que todos participen en los diferentes programas
Total						100%					

FECHA 25/02/2026

VIGENCIA 2025

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

Contadora Pub.VIVIANA ALEXANDRA RIOS
Directora Financiera (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.					0,0	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.						
		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.						
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.					0,0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.						
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.						
		Adopta medidas para minimizar riesgos.						
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.						
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.						
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.						
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.						
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.						
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.						
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
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.					0,0	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.						
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.						
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.						
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.						
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.						
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
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.					0,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades.						
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.						
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.						
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.						
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
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.					0,0	
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.						
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.						
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.						
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.						
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.						
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
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.					0,0	
		Responde al cambio con flexibilidad.						
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.						
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.						
	Total Puntaje Evaluador		0,0	0,0	0,0			
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.					0,0	
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.						
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.						

	las consecuencias negativas.	Asume como propia la solución acordada por el equipo				
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.				
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0	
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos 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.				0,0
		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.				
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.				
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.				
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.				
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.				
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0	
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.				0,0
		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.				
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso.				
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.				
		Optimiza el uso de los recursos.				
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.				
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0	
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.				0,0
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.				
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.				
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.				
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.				
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.				
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0	
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.				0,0
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.				
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.				
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.				
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.				
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.				
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0	
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.				0,0
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.				
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interáreas para impactar en los resultados.				
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica amplia que integre				
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0	
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.				0,0
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de				
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.				
		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.				
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.				
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.				
	Total Puntaje Evaluador		0.0	0.0	0.0	

FECHA

VIGENCIA

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

Contadora Pub VIVIANA ALEXANDRA RIOS
Directora Financiera (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	Liquidación de tributos: Realizar acompañamiento a las regionales para la presentación y adecuada liquidación del 100% de tributos (tasas, contribuciones especiales e impuestos). Control de gastos: Definir e implementar la estrategia de control de gastos, por centro de costos, que permita mejorar la sostenibilidad financiera de la ALFM. Gestión de Actividades SVE: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial, para seguimiento de la Planeación Estratégica y mejora del SIG.	60%	- SE HA IMPLEMENTADO UN PLAN PARA SEGUIMIENTO E INSTRUCCIÓN A NIVEL NACIONAL TEMA TRIBUTOS. - EL REPORTE TRIMESTRAL DE UTILIDAD FRENTE A DIFERENTES UNIDADES DE NEGOCIO - ASÍ COMO EL REPORTE MENSUAL DE COSTOS HAN PERMITIDO CONOCER LOS IMPACTOS EN COSTOS Y GASTOS ALFM, ASÍ SE MANTIENE MEJORA EN LA SOSTENIBILIDAD. - SE PROGRAMARON MESAS DE TRABAJO QUE CONTRIBUYAN CON LOS LOGROS.
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	Tramites de pago: Simplificar el trámite de pagos de la entidad, encaminado a reducir los reprocesos y aumentar la ejecución; mediante la definición clara de los entregables requeridos para la óptima gestión de los mismos.	10%	* SE REVISA EL TRAMITE ENCONTRADO Q' LOS TIEMPOS ESTAN ACORDES CON EL PROCESO. * SE HA RETROALIMENTADO A LOS SUPERVISORES Y GESTORES PARA MEJORAR EL CURSO DEL TRAMITE.
Pilar 2. Construcción de integridad							
3	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Fromover y apropiar en el equipo de trabajo el código de integridad	1	1/01/2025	Realizar actividades para apropiar los valores institucionales	10%	EN PROCURA DE LOGRAR LA TOTAL INTEGRACIÓN DEL EQUIPO SE HAN DESARROLLADO LAS ACTIVIDADES QUE PERMITEN APROPIAR LOS VALORES ALFM
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%	SE HIZO USO DE LA HERRAMIENTA COMPARTIDA POR OFIC. DE PLANEACIÓN LA CUAL AL SER DILIGENCIADA ARROJA UNA EVALUACIÓN DEL 90.3%.
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%	LA PARTICIPACIÓN ES VOLUNTARIA NO OBSTANTE SE HA BUSCADO Q' TODOS PARTICIPEN EN LOS DIFERENTES PROGRAMAS
Total						**100%**	

FECHA

VIGENCIA

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

FINANCIERA

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	OBSERVACIÓNES
Pilar 1. Productividad Social								
1	OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2023 - 2026	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	100%	1/01/2025	Liquidación de tributos: Realizar acompañamiento a las regionales para la presentación y adecuada liquidación del 100% de tributos (tasas, contribuciones especiales e impuestos)	60%	51%	en reuniones de estado financieros se informan el comportamiento de los costos de la entidad, ademas de alertar por cambios de los costos.
					Control de gastos. Definir e implementar la estrategia de control de gastos, por centro de costos, que permita mejorar la sostenibilidad financiera de la ALFM.			
					Gestión de Actividades SVE: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial, para seguimiento de la Planeación Estratégica y mejora del SIG.			La Dirección Financiera cargó fuera de tiempo 25 actividades de diferentes planes institucionale.
2	PRIORIZAR EL BIENESTAR Y LA MORAL DE LA FUERZA Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA	Proyecto de Innovación Publica	100%	1/01/2025	Tramites de pago. Simplificar el trámite de pagos de la entidad, encaminado a reducir los reprocesos y aumentar la ejecución; mediante la definición clara de los entregables requeridos para la óptima gestión de los mismos.	10%	8%	informa sobre cambios en los formatos y actividades de control de pagos realizados en el primer trimestre, no se evidencia la reducción del tramite de pago
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%	7%	Se evidencian actividades de bienestar donde participaron personal de la Dirección Financiera, sin embargo no se identifica con claridad el fortalecimiento de la apropiación de valores. En el primer trimestre se trabajo el Decalogo
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%	9,1%	Utiliza el formato propuesto y autoevalua con 91%
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%**	**85%**	

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

VIGENCIA

VIVIANA ALEXANDRA RIOS
Directora (E) Financiera

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	0 Liquidación de tributos. Realizar acompañamiento a las regionales para la presentación y adecuada liquidación del 100% de tributos (tasas contribuciones especiales e impuestos) Control de gastos. Definir e implementar la estrategia de control de gastos, por centro de costos, que permita mejorar la sostenibilidad financiera de la ALFM Gestión de Actividades SVE. Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial, para seguimiento de la Planeación Estratégica y mejora del SIG	80%	52		0%		0%	0%	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.
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	0 Trámites de pago. Simplificar el trámite de pagos de la entidad, encaminado a reducir los reprocesos y aumentar la ejecución; mediante la definición clara de los entregables requeridos para la óptima gestión de los mismos	10%	9		0%		0%	0%	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%	9,5		0%		0%	0%	Las evidencias se encuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Accion	Las evidencias se encuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Accion
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%	9,5		0%		0%	0%	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%	10	0%	0%		0%	0%	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 Accion
Total						**100%**	90					0%		

FECHA 03-09-2025

VIGENCIA

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	OBSERVACIÓNES
Pilar 1. Productividad Social								
1	OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2023 - 2026	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	100%	1/01/2025	Liquidación de tributos: Realizar acompañamiento a las regionales para la presentación y adecuada liquidación del 100% de tributos (tasaa, contribuciones especiales e impuestos).	60%	54%	En reuniones de estado financieros informan el comportamiento de los costos de la entidad. Asi mismo emitieron informe de reantabilidad a nivel nacional con recomendaciones para las unidades de negocio.
					Control de gastos: Definir e implementar la estrategia de control de gastos, por centro de costos, que permita mejorar la sostenibilidad financiera de la ALFM			
					Gestión de Actividades SVE. Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial, para seguimiento de la Planeación Estratégica y mejora del SIG.			La Dirección Financiera cargó fuera de tiempo 27 actividades de diferentes planes institucionales, de acuerdo a lo evidenciado en la plataforma SVE
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		10%	8%	Informa sobre los mismos cambios reportados en el segundo trimestre en cuanto a formatos. No aportan evidencias que reflejen la reducción del tramite de pago
					Tramites de pago. Simplificar el trámite de pagos de la entidad, encaminado a reducir los reprocesos y aumentar la ejecución, mediante la definición clara de los entregables requeridos para la óptima gestión de los mismos			
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%	8%	Se sugiere profundizar en actividades para todo su equipo de trabajo, donde enmarque la apropiación 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%	9,6%	Utiliza el formato propuesto y autoevalua con 95,5
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%	90%	

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

VIVIANA ALEXANDRA RIOS
Directora (E) Financiera

FECHA 30/09/2025

VIGENCIA 2025

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

F

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	Liquidación de tributos: Realizar acompañamiento a las regionales para la presentación y adecuada liquidación del 100% de tributos (tasas, contribuciones especiales e impuestos) Control de gastos: Definir e implementar la estrategia de control de gastos, por centro de costos, que permita mejorar la sostenibilidad financiera de la ALFM. Gestión de Actividades SVE. Cumplir con , los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial, para seguimiento de la Planeación Estratégica y mejora del SIG.	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.	
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	Tramites de pago: Simplificar el trámite de pagos de la entidad, encaminado a reducir los reprocesos y aumentar la ejecución; mediante la definición clara de los entregables requeridos para la óptima gestión de los mismos.	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 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%			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 Plan de Acción.	Las evidencias se encuentran cargadas en la Suite Visión empresarial en la actividad del Plan de Acción	
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	OBSERVACIÓNES
Pilar 1. Productividad Social								
1	OBJETIVOS ESTRATEGICOS 2023 - 2026	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	100%	1/01/2025	Liquidación de tributos. Realizar acompañamiento a las regionales para la presentación y adecuada liquidación del 100% de tributos (tasas, contribuciones especiales e impuestos).	60%	54%	La dirección financiera informa sobre actividades relacionada con la recordación de tiempos para el vencimiento de los tributos. Por ejemplo se envían cronogramas de cierre a las coordinaciones financieras de las regionales
					Control de gastos. Definir e implementar la estrategia de control de gastos, por centro de costos, que permita mejorar la sostenibilidad financiera de la ALFM.			En reuniones de estado financieros informan el comportamiento de los costos de la entidad. Así mismo emitieron informe de rentabilidad a nivel nacional con recomendaciones para las unidades de negocio
					Gestión de Actividades SVE: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial, para seguimiento de la Planeación Estratégica y mejora del SIG			La Dirección Financiera cargó fuera de tiempo 27 actividades de diferentes planes institucionales, de acuerdo a lo evidenciado en la plataforma SVE.
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	Tramites de pago. Simplificar el trámite de pagos de la entidad, encaminado a reducir los reprocesos y aumentar la ejecución, mediante la definición clara de los entregables requeridos para la óptima gestión de los mismos.	10%	9,0%	La Dirección Financiera menciona que actualizó documentación con el objetivo de simplificar los tramites de pago e impulso el uso de Orfeo y Secop II
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%	7,5%	Se mencionan actividades de bienestar
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%	9,6%	Utiliza el formato propuesto y autoevalua con 95,5
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%	Soporta en el informe los correos con invitación a capacitaciones internas y externas para los funcionarios de la dependencia
Total						100%	90%	

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

FECHA 25/02/2026

VIGENCIA 2025

VIVIANA ALEXANDRA RIOS
Directora (E) Financiera