COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

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

Función Pública

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público:	**YAMID COCONUBO COCONUBO**
Área en la que se desempeña:	Director de Infraestructura (E)
Fecha:	27/02/2026

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	93%	74%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	82%	16%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		91%

CUMPLIMIENTO FINAL	**91%**

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

ARQ. YAMID COCONUBO COCONUBO
Director Infraestructura (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 SVE. Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial Fortalecimiento de Infraestructura. Ejecutar proyecto de inversión de fortalecimiento de infraestructura ALFM. Infraestructura Operación y Admin. Ejecutar los mantenimientos necesarios en los inmuebles administrativos y operativos de la entidad. Nuevo Negocio. Firmar un contrato para ejecutar servicios de infraestructura	60%	92%	46%	54%	43%	89%	53%	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 PUBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA	Proyecto de Innovación Publica	1	1/01/2025	Identificar fuentes no convencionales de energía aplicables a la ALFM	10%	10%	50%	10%	50%	100%	10%	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%	10%	50%	10%	50%	100%	10%	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 jerarquica 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														
6	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%						93%		

FECHA 26/02/2026

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

YAMID COCONUBO COCONUBO
Director Infraestructura (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		4,2	
		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.	3	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2.2	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		4,0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	3	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	3	5	4			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	3	5	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	3	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.	4	5	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	3	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	4			
Total Puntaje Evaluador			2.0	1,0	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.	4	5	5		4,3	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	4	5	4			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	4	5	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	5	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	4	5	5			
Total Puntaje Evaluador			2.4	1,0	0,9			
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	5	4			
		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	4			
Total Puntaje Evaluador			2.4	1,0	0,9			

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	3	5	5		**4,1**
		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.	3	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	4		
	Total Puntaje Evaluador		2,2	1,0	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	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	4		**3,9**
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	4	5	4		
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	3	5	5		
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	3	5	4		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	3	5	5		
	Total Puntaje Evaluador		2,0	1,0	0,9		
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.	3	5	4		**3,7**
		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.	3	5	5		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	3	5	5		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	3	5	5		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	3	5	4		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	3	5	5		
	Total Puntaje Evaluador		1,8	1,0	0,9		
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	5		**4,0**
		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.	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.	4	5	4		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	3	5	4		
		Optimiza el uso de los recursos.	4	5	5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	4	5	4		
	Total Puntaje Evaluador		2,1	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.	3	5	5		**4,0**
		Toma en cuenta la opinión 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 consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	3	5	4		

	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	3	5	4		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador			2,1	1,0	0,9		
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.	3	5	5	**3,7**	
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	3	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.	3	5	4		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	3	5	5		
		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	5	4		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	3	5	5		
Total Puntaje Evaluador			1,8	1,0	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	4	**4,1**	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	4	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.	4	5	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	4	5	5		
Total Puntaje Evaluador			2,2	1,0	0,9		
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	5	5	**4,2**	
		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.	3	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	5		
		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			2,2	1,0	1,0		

Valoracion final	**4**	**82%**

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

ARQ. YAMID COCONUBO COCONUBO
Director Infraestructura (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	PRIORIZAR EL BIENESTAR Y LA MORAL DE LA FUERZA Y DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA.	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Lidera)	100%	1/02/2026	Gestión de Actividades SVE: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial	60%		
		Fortalecer infraestructura operativa y habitacional			Diagnóstico, Priorización, Contratación,, Seguimiento y Evaluación de satisfacción a traves del Fortalecimiento de Infraestructura por medio de Ejecucion del proyecto de inversión de fortalecimiento de infraestructura ALFM y Ejecución de los mantenimientos necesarios en los inmuebles administrativos y operativos de la entidad.			
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 piloto de energías limpias (paneles solares) en el CAD de la Rgional Caribe para reducir costos operativos.	10%		
Pilar 2. Construcción de integridad								
3	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Promover y apropiar en el equipo de trabajo el código de integridad	100%	1/02/2026	Desarrollo de actividades de capacitacion al equipo infraestructura con miras a apropiar los valores institucionales	10%		
		Fortalecer transparencia e integridad contractual a traves de Implementacion de controles preventivos y seguimiento contractual	100%	1/02/2026	Estabier estrategia que permita mejorar el control que realizan los funcionarios en el Rol de Supervisor de contratos relacionados con la infraestructura			
Pilar 3. Gestión Cultural								
4	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM.	Implementar programa interno de cultura de cuidado infraestructura, mantenimiento y sostenibilidad	100%	1/02/2026	Socialización a traves de Campañas internas, Talleres y Manual buenas prácticas y seguimiento semestral, la cultura organizacional de la entidad, resaltando la importancia del cuidado y mantenimiento que se dene realizar a las edificaciones de la ALFM	10%		
		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			
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos								
5	CONSOLIDAR EQUIPO ALFM	Fortalecer las competencias del equipo de trabajo	100%	1/02/2026	Materializar el desarrollo de Proyectos por Desempeño: Generacion de tableros de control (Dashboards) en el que cada lider de proyecto visualice el avance de sus metas vs. ejecución real	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 26/02/2026

VIGENCIA 2026

YAMID COCUNUBO COCUNUBO
Director (E) Infraestructura

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 Lídera)	100%	1/01/2025	Gestión de Actividades SVE: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial	60%	54%	La Dirección de Infraestructura cargó fuera de tiempo en la SVE 7 tareas de diferentes planes
					Fortalecimiento de Infraestructura: Ejecutar proyecto de inversión de fortalecimiento de infraestructura ALFM.			Se ejecutó el proyecto de inversión de la compra de la Regional Caribe
					Infraestructura Operación y Admin: Ejecutar los mantenimientos necesarios en los inmuebles administrativos y operativos de la entidad.			Se ejecutaron los mantenimientos programados
					Nuevo Negocio: Firmar un contrato para ejecutar servicios de infraestructura.			Se informa la presentación de propuestas para entidades del Gobierno Nacional, sin embargo no se logró un nuevo negocio para la dependencia
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	Identificar fuentes no convencionales de energía aplicables a la ALFM	10%	10%	Se presenta un informe sobre nuevas fuentes de energia para la regional caribe
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 informan activiades donde se promueven 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%	9,7%	Como Gerente público se autoevalua en 97% haciendo un análisis en cuanto a logros, mejoras, contribuciones, fortalezas y mejoras
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 identifican la participación de funcionarios en actividades de bienestar.
Total						100%	94%	

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 26/02/2026

VIGENCIA 2025

YAMID COCONUBO COCONUBO
Director Infraestructura (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	% 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 SVE: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial Fortalecimiento de Infraestructura: Ejecutar proyecto de inversión de fortalecimiento de infraestructura ALFM Infraestructura Operación y Admin: Ejecutar los mantenimientos necesarios en los inmuebles administrativos y operativos de la entidad. Nuevo Negocio: Firmar un contrato para ejecutar servicios de infraestructura.	60%	52%	54%
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	Identificar fuentes no convencionales de energía aplicables a la ALFM	10%	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%	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%	9,5%	9,7%
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						100,0%	91,5%	93,7%

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 26/02/2026

VIGENCIA 2025

YAMID COCONUBO COCONUBO
Director Infraestructura (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	Gestión de Actividades SVE. Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial. Fortalecimiento de Infraestructura. Ejecutar proyecto de inversión de fortalecimiento de infraestructura ALFM Infraestructura Operación y Admin. Ejecutar los mantenimientos necesarios en los inmuebles administrativos y operativos de la entidad. Nuevo Negocio. Firmar un contrato para ejecutar servicios de infraestructura	80%	52%	50%	Informes Trimestrales de avance	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.	-Verificar tiempos para alcanzar un 100%. -Seguimiento para el logro el plan de fortalecimientos infraestructura Regionales -Programar la ejecución del plan de vigencia 2025. -Insistir en la promoción de servicios de infraestructura con el sector
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	Identificar fuentes no convencionales de energía aplicables a la ALFM	10%	10%	50%	Informes Trimestrales de avance	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.	Evaluar oportunidades y opciones que permitan innovar en este tema
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 Trimestrales de avance	Las evidencias se encuentran cargadas en la SVE.	Buscar espacios que permitan una mayor participación de los servidores de infraestructura
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	La Autoevaluación responde al análisis de lo proyectado frente a lo logrado con miras al mejoramiento.
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.	El logro para el equipo de infraestructura está a un 100% en temas de personal
Total						100%					

FECHA 26/02/2025

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

YAMID COCONUBO COCONUBO
Director Infraestructura (E)

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerencia

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 SVE. Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial. Fortalecimiento de Infraestructura: Ejecutar proyecto de inversión de fortalecimiento de infraestructura ALFM. Infraestructura Operación y Admin: Ejecutar los mantenimientos necesarios en los inmuebles administrativos y operativos de la entidad. Nuevo Negocio Firmar un contrato para ejecutar servicios de infraestructura.	80%	57%	La Dirección de Infraestructura cargó fuera de tiempo en la SVE 7 tareas de diferentes planes
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	Identificar fuentes no convencionales de energía aplicables a la ALFM	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%	9,7%	Como Gerente público se autoevalúa en 97% haciendo un análisis en cuanto a logros, mejoras, contribuciones, fortalezas y mejoras.
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 80% de los funcionarios asignados a la dependencia participen en actividades de formación, capacitación y Bienestar	10%	10%	
Total						100%	96%	

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 30/09/2025

VIGENCIA 2025

YAMID COCONUBO COCONUBO
Director (E) Infraestructura

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 2do *semestre*	% cumplimiento de Indicador 2do 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 SVE: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial Fortalecimiento de Infraestructura. Ejecutar proyecto de inversión de fortalecimiento de infraestructura ALFM. Infraestructura Operación y Admin. Ejecutar los mantenimientos necesarios en los inmuebles administrativos y operativos de la entidad. Nuevo Negocio: Firmar un contrato para ejecutar servicios de infraestructura.	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 PUBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA.	Proyecto de Innovación Pública	1	1/01/2025	0 Identificar fuentes no convencionales de energía aplicables a la ALFM	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

Función Publica

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 Lídera)	1	1/01/2025	Gestión de Actividades SVE: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial.	60%	- VERIFICAR TIEMPOS PARA ALCANZAR UN 100 X 100 %. - SEGUIMIENTO PARA EL LOGRO DEL PLAN DE FORTALECIMIENTO INFRAESTRUCTURA REGIONALES. - PROMOVER LA EJECUCIÓN DEL PLAN EN VIGENCIA 2025 INSISTIR EN LA PROMOCIÓN DE SERVICIOS DE INFRAESTRUCTURA CON EL SECTOR.
					Fortalecimiento de Infraestructura: Ejecutar proyecto de inversión de fortalecimiento de infraestructura ALFM.		
					nfraestructura Operación y Amin: Ejecutar los mantenimientos necesarios en los inmuebles administrativos y operativos de la entidad.		
					Nuevo Negocio: Firmar un contrato para ejecutar servicios de infraestructura.		
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	Identificar fuentes no convencionales de energía aplicables a la ALFM	10%	EVALUAR OPORTUNIDADES Y OPCIONES QUE PERMITAN INCURSIONAR EN ESTE TEMA.
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%	BUSCAR ESPACIOS QUE PERMITAN UNA MAYOR PARTICIPACIÓN DE LOS SERVIDORES DE INFRAEST.
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 AUTOEVALUACIÓN RESPONDE AL ANALISIS DE LO PROYECTADO FRENTE A LO LOGRADO CON MIRAS AL MEJORAMIENTO
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 LOGRO PARA EL EQUIPO DE INFRAESTRUCTURA ESTA EN UN 100% EN TEMAS DE PERSONAL.
Total						**100%**	

FECHA

VIGENCIA

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 1. Concertación de Compromisos Gerencia

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 SVE. Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial Fortalecimiento de Infraestructura. Ejecutar proyecto de inversión de fortalecimiento de infraestructura ALFM nfraestructura Operación y Amin. Ejecutar los mantenimientos necesarios en los inmuebles administrativos y operativos de la entidad. Nuevo Negocio. Firmar un contrato para ejecutar servicios de infraestructura.	60%	53%	La Dirección de Infraestructura cargo fuera de tiempo 12 tareas realcionadas con Acciones Correctivas SIG, y Plan de Mitigación de Riesgos
2	PRIORIZAR EL BIENESTAR Y LA MORAL DE LA FUERZA Y DE LOS SERVIDORES PUBLICOS VINCULADOS AL SECTOR DEFENSA.	Proyecto de Innovación Publica	100%	1/01/2025	Identificar fuentes no convencionales de energía aplicables a la ALFM	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 publico 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%	Realiza un análisis de logros, retos y mejoras como gerente público y autoevalua con 95%
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%**	**93%**	

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

YAMID COCONUBO COCONUBO
Director (E) Infraestructura

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 SVE: Cumplir con los plazos estipulados en todas las responsabilidades asignadas en la herramienta Suite Visión Empresarial. Fortalecimiento de Infraestructura: Ejecutar proyecto de inversión de fortalecimiento de infraestructura ALFM. nfraestructura Operación y Amin: Ejecutar los mantenimientos necesarios en los inmuebles administrativos y operativos de la entidad. Nuevo Negocio: Firmar un contrato para ejecutar servicios de infraestructura.	60%	52	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	Identificar fuentes no convencionales de energía aplicables a la ALFM	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 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%	9.5	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%	91.5					0%		

FECHA 01-09-2025

VIGENCIA

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

