

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

Se entregan a la Oficina de Talento Humano a más tardar el día 15 de los meses de agosto y febrero
Se diligencian en los meses de julio y enero

No.	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dílmmina	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias	Retroalimentación
							% cumplimiento programado a fin de Semestre	% cumplimiento de indicador por Semestre		
Pilar 1. Productividad Social										
1	Mantener a INDEPORTES Antioquia como la entidad líder para apoyar a los municipios, en cobertura y calidad de los programas y eventos de deporte, recreación, actividad física y capacitación con enfoque en la paz, la inclusión y los derechos humanos.	Cumplimiento 100% del Plan (Del Área que Lidera)	Porcentaje de avance en el cumplimiento del Plan de Acción de la vigencia 2025	3/1/2025	Realización de los Juegos Deportivos Institucionales	60%	40%	47%	De acuerdo con el seguimiento de los dos primeros trimestres del Plan de Acción Institucional se obtiene un avance en la implementación de las actividades del 47%. Se adjunta copia del Plan de Acción alojado en el SharePoint de la entidad.	<u>V4 CONSOLIDADO PLANESACCION 2025.xlsx</u> <u>Plan de Acción</u> N/A
					Realización de eventos e intervenciones para el desarrollo y promoción del deporte, la recreación y la actividad física en Antioquia.					

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

Se diligencian en los meses de julio y enero
Se entregan a la Oficina de Talento Humano a más tardar el día 15 de los meses de agosto y febrero

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin cumplida	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias	Ubicación	Retroalimentación
							% cumplimiento programado a fer	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre			
2	Desarrollar e implementar soluciones innovadoras que potencien el acceso, la calidad y la sostenibilidad de los programas de deporte, recreación y actividad física, posicionando a los municipios de Antioquia como líder nacional en transformación del sector DRAF.	Proyecto de Innovación Pública	Porcentaje de avance en la implementación de la categorización municipal del sector del deporte, la recreación y la actividad física, independiente a través de la herramienta Semáforo DRAF	31/12/2025	Aplicación del Semáforo DRAF a los 124 municipios de Antioquia (Se exceptúa Medellín)	10%	30%	30%	<p>Se socializan los componentes de la herramienta de medición del Semáforo DRAF en el Encuentro Departamental de Gerentes, Directores o Coordinadores de Entes Deportivos Municipales. Se tienen como evidencias las presentaciones en PDF utilizadas para este fin, la programación del Encuentro (los componentes del Semáforo se exponen en la presentación de la "Subgerencia de Fomento y Desarrollo Deportivo" y se detallan en la presentación de la "Oferta DRAF y Acompañamiento Institucional" realizada por la profesional especializada del programa de Acompañamiento Institucional) y registro fotográfico. Así mismo, en la ejecución del Paso 1 de la Asesoría Institucional también se socializan dichos componentes. De este se comparte enlace a tablero de seguimiento que permite revisar el avance logrado en cada una de las visitas realizadas por los asesores subregionales.</p> <p>https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiZWMJKMME0MTgtNmQ1MS00OTY1LW13YTKtKzRzGUXNlJZTQ21iwidCf6ml3YmJKOMQ2LTczODItNGZiMS05MDUxLWlxNmVmGZlM2RhzCislmMiOIRg</p>	N/A	Observaciones del avance y oportunidad de mejora
					Publicación de resultados y remisión a cada municipio categorizado						

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

Se entregarán a la Oficina de Talento Humano a más tardar el día 15 de los meses de agosto y febrero

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

Se entregan a la Oficina de Talento Humano a más tardar el dia 15 de los meses de agosto y febrero
Se difieren en los meses de julio y enero

No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin definitiva	Actividades	Peso ponderado	Avance		Evidencias	Retroalimentación
							% cumplimiento programado a 1er Semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre		
Pilar 3. Gestión Cultural										
4	Optimizar y garantizar la transparencia en la gestión de los recursos financieros, humanos y materiales, mediante mecanismos de control, seguimiento y evaluación continua.	Espacios para la integración de los equipos de trabajo y la promoción de un ambiente colaborativo en la Subgerencia.	Avance en el cumplimiento o del cronograma de las actividades para la implementación de espacios de integración de los equipos de trabajo de la Subgerencia.	31/12/2025	Realizar encuesta diagnóstica para conocer la percepción del personal vinculado y contratista en torno a la cultural organizacional de la Subgerencia.	10%	50%	50%	<u>Cronograma.</u> <u>Acuerdos Gestión Subgerente.xlsx</u> https://forms.office.com/Pages/Analysis.aspx?AnalyticsToken=mrZPCAXeT0Ag0mS0CmwIgvKRNPBYJrd&id=_1m74jzsU-QUBFuwP49rf51kn	N/A
a.		Identificar los avances en la gestión cultural de la Subgerencia con la aplicación de la encuesta para determinar los avances obtenidos o los aspectos a mejorar.			Generar espacio de integración por fuera de la entidad para fomentar el trabajo colaborativo, la gestión de conflictos y la empatía en los equipos de trabajo de la Subgerencia.					

Formato 2. Seguimiento y Retroalimentación de Compromisos Gerenciales

S e entregan a la Oficina de Talento Humano a mas tardar el dia 15 de los meses de agosto y febrero

