



Formato 3. Evaluación de Compromisos Gerenciales

Se diligencia a más tardar el 31 de marzo de cada año
O al retiro del superior jerárquico

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 (corte 13 noviembre)			Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	Mejorar la calidad en la prestación del servicio a los grupos de interés	Cumplimiento 100% del PETI	Actividades ejecutadas en el PETI / Actividades planeadas	1/01/2025 - 31/12/2025	Formular el PETI 2024 - 2027 Diseñar el Plan de Acción de sistemas para la vigencia 2025 Desarrollar y dar cumplimiento al Plan de Acción del PETI Evaluar el cumplimiento del PETI y del Plan de Acción	60%	40%	40%	60%	60%	100%	60%	Cumplimiento de 15.3 actividades del PETI de 17 planeadas para el 2025	Drive - INDEPORTES ANTIOQUIA/INDEPORT ESP/ETI2025. www.indeportesantioquia.gov.co
2	Fortalecer la gestión del conocimiento mediante la sistematización de experiencias en deporte, recreación y actividad física, que respalde la toma de decisiones, fomente el aprendizaje organizacional y optimice los programas orientados al desarrollo integral de la población antioqueña	Desarrollar un sistema que permita registrar, gestionar y administrar la información y relacionamiento de INDEPORTES con los Municipios (proyecto Innovación Pública)	Sistema de información en producción	1/01/2025 - 31/12/2025	Definir la información que se debe incluir en el sistema por parte de cada área misional Definir el modelo de datos, arquitectura y backend Realizar los casos de uso y modelado de los datos, User history mapping, Historias de usuarios, Diagramas de historia Desarrollar la interfaz gráfica y frontend Implementar el sistema	10%	30%	30%	70%	70%	100%	10%	sistema de indicadores con información municipalizada	
Pilar 2. Construcción de integridad														
3	Fomentar el trabajo en equipo como un valor esencial para el cumplimiento de la gestión y la consecución de resultados.	Fomentar el trabajo en equipo como un valor esencial para el cumplimiento de la gestión y la consecución de resultados	Resultado encuesta de percepción	1/01/2025 - 31/12/2025	Realizar comités primarios mensuales Realizar una actividad de integración semestral Asignar proyectos conjuntos entre personal y contratistas Realizar proyectos en conjunto con personal de otras áreas	10%	50%	45%	50%	45%	90%	9%	Comités primarios realizados	archivo de gestión actas de comités primarios
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	Fortalecer la gestión del conocimiento mediante la sistematización de experiencias en deporte, recreación y actividad física, que respalde la toma de decisiones, fomente el aprendizaje organizacional y optimice los programas orientados al desarrollo integral de la población antioqueña	Propiciar escenarios adecuados para el aprendizaje y el crecimiento del equipo	Resultado encuesta de percepción	1/01/2025 - 31/12/2025	Realizar una capacitación en el año sobre un tema técnico de capacitación Realizar sesiones de trabajo y colaboración entre el equipo de trabajo Gestionar transferencia del conocimiento con los proveedores de bienes y servicios contratados	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	Se han realizado sesiones de trabajo y colaboración en los comités primarios, reuniones y capacitaciones con los proveedores	Actas de comité primario
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	Optimizar y garantizar la transparencia en la gestión de los recursos financieros, humanos y materiales, mediante mecanismos de control, seguimiento y evaluación continua	Realizar acciones que permitan favorecer la confianza y la colaboración en el equipo de trabajo	Resultado encuesta de percepción	1/01/2025 - 31/12/2025	Realizar una actividad de integración semestral Gestionar con talento humano sesiones de coaching para fomentar la confianza y colaboración del equipo Destinar en el comité primario un espacio para realizar actividades que fomenten la confianza y colaboración	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	Se realiza actividad integración de al menos de equipo de trabajo, se realizan sesiones de capacitación en trabajo en equipo junto con talento humano	Actas de comité primario
Total						100%					99%			

FECHA: 30/03/2025
 VIGENCIA: 01/01/2025 - 31/12/2025


 Firma del Superior Jerárquico


 Firma del Gerente Público

Formato 4. Valoración de Competencias

Se diligencia a más tardar el 31 de marzo de cada año
O el resto del superior jerárquico

Criterios de valoración

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 avanzar.	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	Valoración de los servidores públicos [1-5]			Autovaloración	Valoración 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.	5	5	4.5	5	4.9	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	5	4.5			
		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.	5	5	4.5			
		Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	0.9			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	5	5	5.0	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	5			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	5	4.5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	5	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	5	4.5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	5	4.5			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	5			
Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0					
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	4.5	5	5	4.9	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	4.5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5	5	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	4.5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	4.5			
Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0					
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5	5	5	5	4.9	
		Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	4			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	4			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	4.5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	4.5			
Total Puntaje Evaluador	3.0	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	5	5	5	5	4,9
		Respeta la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo	5	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	5	5	4,5		
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales	5	5	4,5		
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad	5	5	4,5		
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo	5	5	4,5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	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	5	5	4,5	5	4,9
		Responde al cambio con flexibilidad	5	5	4,5		
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos	5	5	4,5		
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones	5	5	5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	1,0	0,9		
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlos o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo	5	5	4	4	4,7
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones	5	5	4		
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo	4	5	4		
		Asume como propia la solución acordada por el equipo	5	5	4,5		
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares	5	5	4		
Total Puntaje Evaluador			2,9	1,0	0,8		
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	5	5	4,5	5	4,9
		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	5	5	4,5		
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	4,5		
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	5		
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	5		
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	4,5		
Total Puntaje Evaluador			3,0	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	5	5	4,5	5	5,0
		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	5	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.	5	5	5		
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	5		
		Optimiza el uso de los recursos	5	5	4,5		
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	5	4,5		

		Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	1.0		
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	5	5	4.5	5	4.9
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	5	4.5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	4.5		
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada.	5	4.5	4.5		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	5	4.5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	5	5		
		Total Puntaje Evaluador	3.0	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.	5	5	4	5	4.8
		Promueve la formación de equipos con intenciones positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	4		
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	5	4		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	4		
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	5	5	4.5		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	4.5		
		Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	0.8		
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.	Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	4.5	5	4.9
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	5	4.5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	5	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	5	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	5	4		
		Total Puntaje Evaluador	3.0	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.	5	5	4.5	5	4.9
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	5	4.5		
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas.	5	5	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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral.	5	5	4		
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	5	4		
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	5	4		
		Total Puntaje Evaluador	3.0	1.0	0.9		

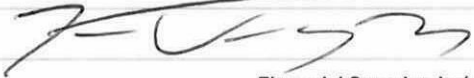
Valoración final 5 98%

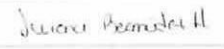
FECHA

31/03/2026

VIGENCIA

01/01/2025- 31/12/2025


Firma del Superior Jerárquico


Firma del Gerente Público

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

Se diligencia a más tardar el 31 de marzo de cada año
O al retiro del superior jerárquico

Nombre del Gerente Público: Juliana Bermúdez
Área en la que se desempeña: Oficina de Sistemas
Fecha: 31/03/2026

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	99%	79%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	98%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%

CUMPLIMIENTO FINAL	99%
--------------------	-----

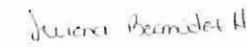
Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Alto cumplimiento en los compromisos adquiridos y eficacia en el desarrollo de las actividades conrctadas en los pilares

Competencias - Ejes

Fortalecer la resolución de conflictos en el equipo de trabajo para mejorar el clima en la organización


Firma del Superior Jerárquico
Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 01/01/2025 - 31/12/2025