

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			Descripción	Ubicación	
Pilar 1. Productividad Social															
1	(8) Optimizar y garantizar la transparencia en la gestión de los recursos financieros, humanos y materiales, mediante mecanismos de control, seguimiento y evaluación continua	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Libera)	Porcentaje de Cumplimiento del Plan de Acción	28/02/2025-31/12/2025	Seguimiento Trimestre 1 - Plan de Acción Seguimiento Trimestre 2 - Plan de Acción Seguimiento Trimestre 3 - Plan de Acción Seguimiento Trimestre 4 - Plan de Acción	60%	30%	47.08%	70%	97%	97%	98%	Durante el periodo reportado, la Subgerencia avanzó en el cumplimiento del plan de acción mediante la regularización y control del inventario institucional, la atención del 94.16% de las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo, el inicio y publicación del 50% de los procesos de contratación programada, la actualización del 90.24% de las cartenas asignadas, el envío oportuno del anteproyecto presupuestal 2026 y de los reportes contables, presupuestales y tributarios, así como el fortalecimiento del Servicio al Ciudadano con un afluente del 82% y el cumplimiento del 100% en indicación y consultas documentales, evidenciando una gestión orientada a la eficiencia administrativa y al mejoramiento continuo de los procesos internos		
2	(3) Reducir el impacto de la huella de carbono	Proyecto de Innovación Pública	Cumplimiento de los objetivos y metas establecidas con la auditoría	28/02/2025-31/12/2025	Seguimiento Trimestre 1 - Compromiso Huella de Carbono Seguimiento Trimestre 2 - Compromiso Huella de Carbono Seguimiento Trimestre 3 - Compromiso Huella de Carbono Seguimiento Trimestre 4 - Compromiso Huella de Carbono Seguimiento auditoría	10%	35%	30%	60%	65%	100%	10%	La organización cumplió satisfactoriamente con los requisitos establecidos para la renovación de su certificación de huella de carbono, evidenciando fortalezas en la gestión de sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Se destaca la identificación de acciones de reducción y la existencia de una política de carbono neutro, lo cual demuestra un compromiso institucional con la mitigación del impacto ambiental.		
Pilar 2. Construcción de integridad															
3	(1) Mejorar la calidad en la prestación del servicio a los grupos de interés	Consolidar, actualizar y garantizar la ejecución efectiva del Manual de Mantenimiento y el Plan Anual de Mantenimiento que impactan sedes	Cumplimiento de plan de mantenimiento e indicadores de Proyecto MCA que impactan sedes	28/02/2025-31/12/2025	Actualización de Plan Seguimiento Indicadores Cumplimiento	0	10%	40%	42%	60%	98%	100%	10%	Se reportó que para la vigencia se ejecutaron las siguientes obras: instalación de la cubierta en zona de la terraza de Vía Fúbrica, en la Vía Deportiva se realizaron reparaciones en los domos, impermeabilización de la terraza y reparación de los baños, en la sede principal se adelantó el cerramiento perimetral y la intervención del bloque de Medicina Deportiva. Se priorizaron las intervenciones en las sedes con mayores necesidades y se finalizó la ejecución del contrato adicional. Los recursos restados se destinaron a la priorización de intervenciones en tres sedes, para lo cual se suscribió el Contrato Interadministrativo de Mandato sin Representación para la Inventario y Mantenimiento Integral de la Infraestructura Física de Indeportes Antioquia y de los Bienes Inmuebles a su Cargo, dirigido a la intervención de la sede principal, la sede de Apartado y la Vía Deportiva, con EDUNORTE por un valor de \$480.700.000. El contrato inició el 14/11/2025, fecha desde la cual la empresa comenzó el trámite de contratación del contrato de obra.	
Pilar 3. Gestión Cultural															
4	(4) 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	Implementar un programa transversal de fomento a la equidad laboral con enfoque de género en Indeportes, orientado a sensibilizar, capacitar y promover prácticas inclusivas en todos los niveles de la entidad, garantizando un impacto positivo y sostenible en sus grupos de valor	Cumplimiento del plan del programadogram a establecido	28/02/2025-31/12/2025	Sensibilización a empleados, deportistas, entrenadores y contratistas sobre inclusión Campañas de sensibilización interna para promover una cultura organizacional más Promoción de prácticas inclusivas Implementar mentorías y redes de apoyo para impulsar la equidad de género en el á	10%	40%	100%	60%	0%	100%	10%	Durante el semestre, la Subgerencia Administrativa y Financiera avanzó significativamente en la implementación de acciones alineadas con la estrategia de equidad laboral con enfoque de género, a través de actividades de sensibilización dirigidas al personal de la entidad. Entre los principales logros se destaca la realización de la charla "Vivi, conmemoramos juntos el 2024, Día Internacional de la Eliminación de las Violencias contra la Mujer", llevada a cabo en el auditorio institucional con la participación de todo el personal invitado a conmemorar esta fecha y reflexionar sobre la importancia de prevenir y erradicar las violencias contra las mujeres.		
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos															
5	(1) Mejorar la calidad en la prestación del servicio a los grupos de interés	Fortalecer las competencias del talento humano de Indeportes Antioquia, promoviendo una cultura de servicio orientada a la excelencia	0	28/02/2025-31/12/2025	Capacitaciones periódicas en atención al ciudadano, comunicación efectiva y resolución Formación en normativa y procesos institucionales para mejorar la gestión de solicitudes Implementar encuestas de satisfacción y análisis de casos para identificar oportunidades Reconocer y premiar las buenas prácticas de servicio para motivar el compromiso con	10%	35%	40%	60%	60%	100%	10%	La institución cuenta con un Plan Institucional de Capacitación actualizado, ejecutado y fortalecido que incorpora acciones formativas diseñadas específicamente para atender las necesidades identificadas a lo largo del proceso de gestión. Estas capacitaciones no solo buscan actualizar conocimientos, sino también desarrollar competencias estratégicas y habilidades clave que permitan al talento humano desempeñarse con mayor eficacia y contribuir de manera decisiva a los objetivos organizacionales. Asimismo, el plan orienta de manera estratégica a los equipos de trabajo y a los grupos de valor, proporcionándoles herramientas y metodologías que potencian su capacidad de acción y mejoran su aporte a los resultados institucionales. De esta manera, se fomenta una cultura de mejora continua, se fortalece la excelencia en la gestión y se garantiza que la organización está preparada para afrontar los desafíos.		
Total						100%						98%			

FECHA: 31/03/2026
VIGENCIA: ENERO-DIC 2025

Firma del Superior Jerárquico

Firma del Gerente Público

Total Puntaje Evaluador			3,0	0,8	0,6			
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	4	3,25	5	4,4	No aplica
		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	4	3,25			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	4	3,31			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	4	3,19			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	4	3,31			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	4	3,06			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,8	0,6			
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	3,5	3,06	5	4,4	No aplica
		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	3,5	3,06			
		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	4	3,06			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	4	3,12			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	4	3,25			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	4	3,06			
Total Puntaje Evaluador			3,0	0,8	0,6			
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	3,5	3,19	5	4,4	No aplica
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5	4	3,5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	4	3,12			
		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	3,19			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5	3,5	3,06			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5	4	3,06			

Total Puntaje Evaluador		3.0	0.8	0.6				
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	4	3,19	5	4,3	No aplica
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	4	3,19			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas.	5	4	3,12			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	4	3,06			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.	4	4	3,31			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	4	3			
Total Puntaje Evaluador		2.9	0.8	0.6				
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.	5	3,5	3,12	5	4,3	No aplica
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5	3,5	3,19			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5	3,5	3,25			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5	3	3,19			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5	3	3,19			
Total Puntaje Evaluador		3.0	0.7	0.6				
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	3,5	3,19	5	4,3	No aplica
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	3,5	3,44			
		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	3,5	3,19			
		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.	5	3,5	3,12			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	3,5	3,19			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	3,5	3,31			
Total Puntaje Evaluador		3.0	0.7	0.6				

Valoración final

4

87%

FECHA

31/03/2026

VIGENCIA

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 al retiro 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 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	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.	4	4	3,44	5	4,2	No aplica
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5	3,5	3,31			
		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	3,5	3,19			
		Total Puntaje Evaluador	2,8	0,7	0,7			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5	4,5	3,06	5	4,4	No aplica
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	4	3,31			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	4	3,06			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	3,5	3,06			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	4	3,5	3			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5	3,5	3,06			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5	4	3			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5	4,5	3,19			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	3,5	3,19			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	4,5	3,12			
Total Puntaje Evaluador	2,9	0,8	0,6					
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	5	3,69	5	4,4	No aplica
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	3,5	3,44			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	3,5	3,38			
		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	4	3,12			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	3	3,19			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	3,5	3,38			

		Total Puntaje Evaluador						
			3.0	0.8	0.7			
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	4	3,62	5	4,5	No aplica
		Anteponer las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	3,5	3,31			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	4,5	3,75			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	3,5	3,44			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	4	3,31			
		Total Puntaje Evaluador			3.0	0.8	0.7	
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	4	3,19	5	4,4	No aplica
		Respetar la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	4	3,31			
		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	3,5	3,12			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	4	3,12			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	4	3,06			
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	4,5	3,25			
		Total Puntaje Evaluador			3.0	0.8	0.6	
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	3,5	3,19	5	4,4	No aplica
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	3,5	3,06			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	3,5	3,5			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	4	3,12			
		Total Puntaje Evaluador			3.0	0.7	0.6	
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.	5	4	3	5	4,4	No aplica
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	4	3			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	4	3			
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	4	3			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	4	3			

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: Maria del Pilar Solano Sierra
 Área en la que se desempeña: Subgerente Administrativa y Financiera
 Fecha: 31/03/2026

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	98%	79%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	87%	17%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		96%
CUMPLIMIENTO FINAL		96%

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares


Desempeño en los compromisos gerenciales sobresaliente, logrando un alto nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos. He demostrado capacidad para planificar, ejecutar y hacer seguimiento efectivo a las metas, manteniendo una clara orientación a resultados. La gestión se ha caracterizado por la consistencia, la responsabilidad y la alineación con las prioridades estratégicas de la organización.

Competencias - Ejes

Se ha desarrollado de manera adecuada las competencias requeridas, evidenciando habilidades sólidas en trabajo en equipo, comunicación y liderazgo. Se mantiene el compromiso, la disposición al aprendizaje y la adaptación a las dinámicas de la organización.



Firma del Superior Jerárquico



Firma del Gerente Público

VIGENCIA: 31/12/2025