

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	Plan de desarrollo LINEA 2 COHESIÓN DESDE LO SOCIAL. Componente BIEN-ESTAR: SALUD INTEGRAL. 2.1.8. Desarrollo del rendimiento deportivo para la competencia	Apoyar la preparación de los 1600 atletas y para atletas registrados en la base de datos con apoyo técnico que conforman la delegación de Antioquia a Juegos nacionales y para nacionales 2027.	# de atletas y para atletas con apoyo técnico de juegos nacionales y para nacionales.	1/01/2025 31/12/2025	Materializar la contratación de grupo de entrenadores Realizar visitas técnicas a sesiones de entrenamientos Proporcionar acompañamiento metodológico en competencias nacionales Desarrollar la monitorización del entrenamiento									Durante la vigencia se ejecutaron actividades clave orientadas a fortalecer el alto rendimiento, incluyendo la contratación de entrenadores, seguimiento técnico a entrenamientos y competencias, acompañamiento metodológico, asignación de recursos a ligas, elaboración y trámite de convenios, ejecución de pagos apoyos por logros deportivos. Las acciones estuvieron centradas principalmente en las ligas estratégicas previamente identificadas, logrando una cobertura del 100% de las metas establecidas para esta vigencia.	https://www.gubernacionantioquia.gov.co/portal/verContenido.aspx?id=10454
1	Plan de desarrollo LINEA 2 COHESIÓN DESDE LO SOCIAL. Componente BIEN-ESTAR: SALUD INTEGRAL. 2.1.8. Desarrollo del rendimiento deportivo para la competencia	Generar convenios 50 con organizaciones deportivas del departamento para el fortalecimiento deportivo de alto rendimiento para la participación de la delegación de Antioquia de los juegos nacionales y paranales 2027.	# de contratos realizados para el apoyo a las organizaciones deportivas de juegos nacionales y para nacionales.	1/01/2025 31/12/2025	Ejecutar reuniones de asignación de recursos por liga Realizar aprobación de los recursos asignados a las ligas Emular convenios a comités de contratación Elaborar convenios, solicitudes y desembolsos	60%	50%	70%	50%	30%	100%	60%			
1	Plan de desarrollo LINEA 2 COHESIÓN DESDE LO SOCIAL. Componente BIEN-ESTAR: SALUD INTEGRAL. 2.1.8. Desarrollo del rendimiento deportivo para la competencia	Apoyar los atletas que obtuvieron medalla en competencias interligas que hacen parte de los deportes, modalidades y categorías de juegos nacionales y para nacionales 2027 con una subvención económica acorde a la medalla de oro plata y bronce según la resolución 120 de	# de medallas obtenidas / # de atletas y para atletas compensados por logros deportivos.	1/01/2025 31/12/2025	Realizar seguimiento al rendimiento deportivo en competencias Llevar a cabo comité coordinador de apoyos Ejecutar los procesos de pagos como apoyo económico por logros Realizar seguimiento al proceso de entrenamiento para la permanencia										
1	Plan de desarrollo LINEA 2 COHESIÓN DESDE LO SOCIAL. Componente BIEN-ESTAR: SALUD INTEGRAL. 2.1.8. Desarrollo del rendimiento deportivo para la competencia	Generar convenios con 4 ligas deportivas estratégicas, para la operación de 4 centros de desarrollo deportivos con el objetivo de fortalecer talentos deportivos y fomentar la reserva generacional.	# de convenios realizados para el apoyo a las ligas deportivas de juegos nacionales y para nacionales	1/01/2025 31/12/2025	Realizar reuniones de asignación de recursos por liga estratégica Asegurar aprobación del subgerente de los recursos asignados a las ligas Emular convenios a comités de contratación Elaborar convenios, solicitudes y desembolsos										
2	Plan de desarrollo LINEA 2 COHESIÓN DESDE LO SOCIAL. Componente BIEN-ESTAR: SALUD INTEGRAL. 2.1.8. Desarrollo del rendimiento deportivo para la competencia	Establecer criterios de selección para la elección de atletas y para atletas beneficiados con el estímulo de alojamiento y de alimentación.	Criterios de selección del estímulo de alojamiento y de alimentación.	1/01/2025 31/12/2025	Documentar un formato de criterios de selección en los estímulos psicoemocionales de alimentación y alojamiento	10%	50%	50%	50%	50%	100%	10%	En la vigencia evaluada, se hace el documento de criterios de selección en los estímulos psicoemocionales de alimentación y alojamiento, para documentar e incluir en el procedimiento psicoemocional, después de la socialización al comité de apoyos		

Formato 4. Valoración de Competencias

Se diligencia a partir del día 01 de febrero de 2025
a través del sistema electrónico

Criterios de valoración

La constancia en su comportamiento, es ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión	5
Se conoce en su comportamiento y se dedica entre sus pares a en los entornos donde se desempeña. Puede mejorar	4
En comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desempeña. Puede mejorar	3
No es constante 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 representativo 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			
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías deportivas, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del deporte.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un definido servicio.	5	5	3.44	5	4.7	N/A
		Evalúa sus propias fuentes de información confiable y/o servicios de carácter informativo y de capacitación.	5	5	3.31			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo y aprende de sus colegas habilidades diferentes, que le permitan nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter aprendizaje.	5	5	3.19			
		Total Puntaje Evaluador	10	10	0.7			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Assume la responsabilidad por sus resultados.	5	5	3.08	5	4.6	N/A
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5	5	3.31			
		Define y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	5	5	3.08			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5	4	3.08			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5	5	3			
		Se fija metas y sostiene los resultados institucionales esperados.	5	5	3.06			
		Cumple con oportunas las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y metas establecidos por la entidad.	5	5	3			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para mejorar los tiempos.	5	4	3.19			
		Aporta elementos para la consecución de resultados emanados sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5	5	3.19			
		Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos.	5	5	3.12			
Total Puntaje Evaluador	10	10	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 políticas asignadas a la entidad.	Identifica y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5	5	3.60	5	4.7	N/A
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5	5	3.44			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5	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	5	3.12			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5	5	3.19			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5	5	3.38			
Total Puntaje Evaluador	10	10	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	5	3.62	5	4.7	N/A
		Anticipa las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5	5	3.31			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5	5	3.75			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5	5	3.44			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5	5	3.31			
Total Puntaje Evaluador	10	10	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	5	3.19	5	4.5	N/A
		Respeta la diversidad de opiniones y acciones de los miembros del equipo.	4	5	3.31			
		Assume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se esfuerza en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	5	5	3.12			
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	5	3.12			
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permita compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	5	3.08			
Total Puntaje Evaluador	10	10	0.6					
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Actúa y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	5	5	3.19	5	4.6	N/A
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	5	3.08			
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	5	3.08			
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas circunstancias.	5	5	3.12			
Total Puntaje Evaluador	10	10	0.6					
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlo o afrontarlo buscando alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o defensas a terceros.	5	5	2.88	5	4.6	N/A
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	5	2.94			
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	5	3.19			
		Assume como propio la situación conflictiva por el equipo.	5	5	2.88			
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	5	3.08			
Total Puntaje Evaluador	10	10	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 bienestar de la entidad y del país.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados tengan valor.	5	5	3.25	5	4.6	N/A
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstáculos a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos.	5	4	3.25			
		Analiza de los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar necesidades necesarias.	5	5	3.31			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	5	3.19			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	5	3.31			
Total Puntaje Evaluador	10	10	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	5	3.08	5	4.6	N/A
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta situaciones, responsables, plazos y recursos requeridos, promoviendo altos estándares de desempeño.	5	5	3.08			
		Realiza seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen las acciones e informando al proceso.	5	5	3.08			
		Construye la planeación institucional con una visión estratégica que tenga en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	5	3.12			
		Optimiza el uso de los recursos.	5	5	3.25			
Total Puntaje Evaluador	10	10	0.6					
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprendiéndose con acciones coherentes y consecuentes con la	Elige con oportunas, entre las alternativas disponibles, las proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad.	5	5	3.19	5	4.6	N/A
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y decidirla.	5	5	3.5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	5	5	3.12			

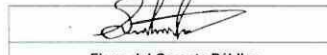
	decisión	Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	5	5	3.19			
		Defiende amenazas y oportunidades frente a posibles desviaciones y ellas de forma pertinente	5	5	3.06			
		Asume las razones de las decisiones tomadas	5	5	3.06			
		Total Puntaje Evaluador	10	10	9.8			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonizan 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, los evalúa y las requiere activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas	5	5	3.19	5	4.6	N/A
		Promueve la formación de equipos con interacciones positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	5	5	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	5	3.12			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	5	5	3.06			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromisos en su equipo de trabajo.	5	5	3.31			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5	5	3			
		Total Puntaje Evaluador	30	30	26			
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	5	3.12	5	4.6	N/A
		Comprende y gestiona las interacciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	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	5	3.25			
		Participa activamente en el equipo considerando su competencia e interacción para incidir en los resultados esperados	5	5	3.19			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica generando una dinámica propia que integra diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	3.19			
		Total Puntaje Evaluador	25	25	26			
Liderazgo efectivo	Generar 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	3.19	5	4.6	N/A
		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	3.44			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar los metas.	5	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, incidendo positivamente en la calidad de vida laboral	5	5	3.12			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión	5	5	3.19			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	3.31			
				Total Puntaje Evaluador	35			

Valoración final 6 93%

FECHA 31/03/2026

VIGENCIA 1/01/2025 al 31/12/2025


Firma del Superior Jerárquico


Firma del Gerente Público

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

Se diligenciará a más tardar el 01 de octubre de cada año
o el mes del superior gerencial

Nombre del Gerente Público: Sebastian Orango Vargas
 Área en la que se desempeña: Subgerencia de Deporte Asociado y Afiliados
 Fecha: 31/01/2025

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	100%	80%
ponderado	80%	
Evaluación de competencias - Ejes (Formato 4)	80%	10%
ponderado	20%	
NOTA FINAL		90%
CUMPLIMIENTO FINAL		99%

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

El desempeño general fue favorable, con avances significativos en los pilares de productividad social, integridad y desarrollo de equipos, evidenciando cumplimiento de metas y adecuada gestión de actividades. Se destaca el fortalecimiento del apoyo técnico y administrativo, así como los espacios de trabajo en equipo y bienestar laboral. En general, se cumple de manera satisfactoria con los objetivos planteados para el periodo.

Competencias - Ejes

El desarrollo de los compromisos durante el periodo evaluado refleja un alto grado de satisfacción, evidenciado en el cumplimiento favorable de la mayoría de las metas establecidas y en los avances significativos en los pilares estratégicos. Se destaca la adecuada gestión técnica, administrativa y el fortalecimiento del trabajo en equipo.


Firma del Superior Jerárquico


Firma del Gerente Público