

OFICINA DE TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN 2025

INDEPORTES ANTIOQUIA

1. INTRODUCCIÓN

La ley 909 del 2004 establece la planeación del recurso humano como uno de los principios de la Gestión Pública, señalando que las unidades de personal o quien haga sus veces, son las responsables de la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes.

Estos planes aportan al componente de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la cual, tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

De conformidad con lo anterior, el Plan Anual de Previsión, es un instrumento de gestión de talento humano que permite estipular, en términos cuantitativos y cualitativos, los requerimientos de personal con la disponibilidad interna, con el fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichas necesidades, garantizando el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

2. MARCO NORMATIVO

La ley 909 de 2004 en su numeral 1 del artículo 17 señala:

“ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado”.

Decreto 1083 de 2015: “Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la ley dimensión gestión estratégica del talento humano plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos el marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores.

Su artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

Por último, el Decreto 612 de 2018, señala que:

“2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

(...)

4. Plan de Previsión de Recursos Humanos

Parágrafo 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos”.

3. OBJETIVO

Planificar y actualizar la información sobre la provisión de los cargos de la Entidad durante la vigencia fiscal 2025.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Contar con información actualizada sobre las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia 2025, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias de la Entidad.
- b) Adelantar los procesos de selección para provisión definitiva, a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y transitoria, que se puedan surtir de acuerdo a los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.

4. METODOLOGÍA

La previsión del recurso humano es una función consisten en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización, fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal.
- Determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades.

Con el fin de dar cumplimiento a la norma, se presenta a continuación el Plan Anual de Previsión para el presente año, que servirá como insumo para la planeación de la previsión del recurso humano, de acuerdo a las necesidades identificadas.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de Indeportes Antioquia para la vigencia 2025, se diseña acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis disponibilidad de personal, programación de medidas de cobertura e identificación fuentes de financiación de personal.

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de la revisión de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente a 1 de enero de 2025, estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes de la planta de empleos de la Entidad.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad mediante las resoluciones 002 del 27 de septiembre de 2013 y 2023000062 del 25 de enero de 2023. Por el alcance del contenido del Plan, el mismo no contempla la opción de realizar estudios profundos sobre las necesidades de personal fundamentadas en cargas de trabajo, ya que desde agosto de 2024 y hasta el 31 de enero de 2025, se está ejecutando el contrato 404 de 2024 para el estudio técnico para determinar el rediseño institucional conforme a las estipulaciones especiales contenidas en la Ley 909 de 2004, el decreto 1083 de 2015 y los lineamientos metodológicos del DAFP.

ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

En esta fase se determina la disponibilidad interna de personal para responder a las necesidades reales de la entidad, para lo cual se adelantaron las siguientes tareas:

- Determinar la cantidad, perfil, estadísticas y demás información relevante sobre el personal actualmente vinculado.
- Caracterizar el personal disponible.

Lo cual se complementará con las recomendaciones brindadas sobre la propuesta de planta en la ejecución del contrato 404 de 2024 para el estudio técnico de rediseño institucional.

IDENTIFICACIÓN FUENTES DE FINANCIACIÓN DE PERSONAL

Esta etapa se centra en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto Anual de la entidad para la vigencia 2025, así como la proyección del costeo

de planta derivadas del estudio técnico de modernización que se adelanta actualmente en la entidad.

A partir de lo anterior, se establecen las medidas prioritarias que la Entidad debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2025, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

5. ANÁLISIS DE PREVISIÓN

NECESIDADES DE PERSONAL

Al 31 de diciembre de 2024 Indeportes Antioquia contaba con 136 plazas que conforman la planta de empleos distribuidas por naturaleza y nivel jerárquico como se detalla a continuación

Al 31 de diciembre de 2024, la planta de personal de Indeportes Antioquia contaba con 136 empleos de acuerdo a lo establecido en la resolución 00003 del 27 de septiembre de 2013 y su modificatoria (resolución 202300062 del 25 de enero de 2023), así:

Naturaleza / Nivel jerárquico	# Cargos	PORCENTAJE
Carrera Administrativa		
PROFESIONAL	60	50
TÉCNICO	18	15
ASISTENCIAL	42	35
TOTAL	120	100
Naturaleza / Nivel jerárquico		
Libre Nombramiento y Remoción		
DIRECTIVO	8	53,34
ASESOR	3	20
PROFESIONAL	2	13,33
ASISTENCIAL	2	13,33
TOTAL	15	100
Naturaleza / Nivel jerárquico		
Período Fijo		
DIRECTIVO	1	100
TOTAL	1	0,74

Según la naturaleza de empleos, el mayor número de plazas está en los servidores de carrera administrativa con 120 plazas que equivalen el 88,24%, seguido de los servidores de libre nombramiento y remoción con 15 plazas que representan el 11,02%, y finalmente, 1 plaza de Período fijo, equivalente al 0,74%.

EMPLEOS SEGÚN SU NATURALEZA		
NATURALEZA	No. Empleos	Porcentaje
Carrera Administrativa	120	88,24
Libre Nombramiento y Remoción	15	11,02
Período Fijo	1	0,74
Total empleos	136	100

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR DEPENDENCIAS.

Indeportes Antioquia actualmente cuenta con una estructura administrativa conformada por 12 dependencias, a través de las cuales se gestionan los diferentes procesos en cada nivel establecido en el Modelo de Operación - MOP, como son: Nivel Estratégico, Nivel Misional, Nivel de Apoyo y Nivel Evaluación y Mejora.

Dependencia	No. de empleos	Porcentaje %
Gerencia	3	2,21
Subgerencia de Deporte Asociado y Altos Logros	12	8,82
Subgerencia de Fomento y Desarrollo Deportivo	27	19,85
Subgerencia de Escenarios Deportivos y Equipamientos	7	5,15
Subgerencia Administrativa y Financiera	31	22,79
Oficina de Control Interno	3	2,21
Oficina de Medicina Deportiva	19	13,97
Oficina de Talento Humano	7	5,15
Oficina de Sistemas	5	3,67
Oficina Asesora de Planeación	4	2,94
Oficina Asesora Jurídica	9	6,62
Oficina Asesora de Comunicaciones	9	6,62
TOTAL	136	100

Adicional a lo anterior, se está desarrollando el estudio técnico de modernización con la Universidad de Antioquia, a la luz del contrato 404 de 2024, el cual debe arrojar las conclusiones del número de empleos adicionales requeridos por la entidad y su ubicación en las dependencias de la Entidad.

ROTACIÓN DE PERSONAL (RELACIÓN ENTRE VINCULACIONES Y DESVINCULACIONES).

Vinculaciones

Durante la vigencia 2024, ingresaron a Indeportes Antioquia 15 servidores, de los cuales, el tipo o modalidad más representativa correspondió a 10 nombramientos en empleos de Libre Nombramiento y Remoción (del nivel directivo y asesor), seguidos con 4 nombramientos de servidores en provisionalidad y 1 en período de prueba en empleo de Carrera Administrativa.

Vinculación servidores por nivel y modalidad 2024					
Nivel jerárquico	Libre Nombramiento y remoción	Período de Prueba	Provisionalidad	Total general	Porcentaje %
Directivo	6			6	40
Asesor	4			4	26,67
Profesional			2	2	13,33
Asistencial		1	2	3	20
			TOTAL	15	100

Desvinculaciones

Durante la vigencia 2024 se presentaron 21 desvinculaciones de servidores, siendo los motivos más representativos en el nivel directivo y asesor, el cambio de staff directivo por cambio de gobierno en 8 casos y por aceptación de otra oferta laboral en 3 casos. Respecto a los servidores de carrera administrativa, el motivo más representativo fue el entrar a disfrutar del derecho a la pensión de vejez en 4 eventos, seguido de 2 casos por causa no identificada, 1 por decisión de reunificación familiar, 1 por retornar a cargo de carrera administrativa en otra entidad, 1 por mejoramiento laboral y 1 por muerte.

Desvinculaciones 2024		
Motivo desvinculación	No. servidores	Porcentaje %
Cambio de staff de Gerencia	8	38,1
Pensión de vejez	4	19,05
Aceptación otra oferta laboral	3	14,29
No Identificado	2	9,52
Reunificación Familiar	1	4,76
Retornar a cargo de carrera en otra entidad	1	4,76
Mejoramiento Laboral	1	4,76
Muerte	1	4,76
TOTAL	21	100

Desvinculaciones por nivel jerárquico 2024									
Nivel	Cambio de staff de Gerencia	Pensión de vejez	Aceptación otra oferta laboral	No Identificado	Reunificación Familiar	Retornar a cargo de carrera en otra entidad	Mejoramiento Laboral	Muerte	Total
Directivo	4		1	1					6
Asesor	3		2						5
Profesional	1	2					1	1	5
Técnico					1				1
Asistencial		2		1		1			4
								TOTAL	21

ROTACIÓN DEL PERSONAL

Relación entre ingresos y retiros			
Vinculaciones	Desvinculaciones	Personal al 01/01/2024	Personal al 31/12/2024
15	21	135	126
$ROTACIÓN^1 = ((A+B) / 2) * 100 / ((C+D) / 2 * 100) * 100$			

VARIABLE	DATO	DÓNDE:
Vinculados año 2024	15	A= VINCULADOS AÑO 2024
Desvinculados año 2024	21	B= DESVINCULADOS AL FINALIZAR 2024
Planta de servidores inicio 2024	135	C=VINCULADOS AL INICIO 2024
Planta de servidores al final 2024	126	D=VINCULADOS AL FINALIZAR 2024
PORCENTAJE DE ROTACIÓN	13,79	

La rotación fue del 13,79%, observándose que el motivo principal de desvinculación fue la renuncia voluntaria, los niveles más representativos fueron el directivo y asesor.

El número más representativo tanto de vinculados como de desvinculados se da en los empleos de libre nombramiento y remoción; seguido de la modalidad en provisionalidad. Durante la vigencia sólo se realizó la vinculación de un (1) servidor producto de convocatorias por parte de la Comisión Nacional del servicio Civil –CNSC (Territorial 2019), por cuanto, el actual proceso meritocrático – “Antioquia 3”, se encuentra en desarrollo, en la etapa de verificación de cumplimiento de requisitos mínimos de los aspirantes inscritos.

MOVILIDAD DEL PERSONAL

En el criterio movilidad se analiza la variable por concepto de encargo y comisión en la misma entidad durante la vigencia 2024, donde al cierre del año, se identifican nueve (09) servidores de carrera administrativa ejerciendo funciones en empleo de mayor nivel de

¹ <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/18053/TRABAJO%20DE%20GRADO%20-%20KELLY%20DELGADO%20-%20CAROLINA%20DIAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019.

MOVILIDAD DE PERSONAL		
NIVEL JERÁRQUICO	# SERVIDORES	PORCENTAJE %
ENCARGO CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	2	22,22
PROFESIONAL	5	55,56
TÉCNICO	2	22,22
TOTAL	9	100%

Predomina el encargo en empleos del nivel profesional, donde se identifican 5 servidores que representan el 55,56%, y para los empleos del nivel asistencial y técnico, cada uno con 2 servidores, representando individualmente un 22,22%.

Para la vigencia 2024 no se presentaron casos de Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción en la misma entidad.

VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS.

Con corte al 31 de diciembre de 2024 se identificaron 16 vacantes definitivas, de las cuales 1 corresponde a empleo de Libre Nombramiento y Remoción y de las 15 de Carrera administrativa: 4 pertenecen al nivel asistencial, que equivalen al 25%, el nivel técnico con 3 vacantes que equivalen al 18,75%, el nivel profesional con 8 vacantes que equivalen al 50% y el nivel asesor con 1 vacantes que equivale al 6,25%.

VACANTES POR NIVEL		
NIVEL JERÁRQUICO	# DE VACANTES	PORCENTAJE %
ASESOR	1	6,25
ASISTENCIAL	4	25
PROFESIONAL	8	50
TÉCNICO	3	18,75
TOTAL	16	100

Durante el 2024 se realizaron 15 procesos de encargo, en los mismos se viabilizaron 11 vacantes en provisionalidad por no existir dentro de la planta servidores de carrera administrativa que cumplieran requisitos, como se detalla en la siguiente tabla:

EMPLEO	# DE VACANTES	MODALIDAD PROVISIÓN
Profesional Universitario, código 219, grado 01	2	Provisionalidad: 2
Profesional Universitario, código 219, grado 02	1	Provisionalidad: 1
Técnico Administrativo, código 367, grado 01	4	Encargo: 2 Vacante: 2
Secretario, código 440, grado 02	4	Provisionalidad: 4
Auxiliar Administrativo, código 407, grado 02	1	Provisionalidad: 1
Auxiliar Administrativo, código 407, grado 03	1	Encargo: 1
Auxiliar Administrativo, código 407, grado 04	1	Encargo: 1

COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR RANGOS DE EDAD Y POR GÉNERO.

Con corte al 31 de diciembre de 2024 estaban vinculados 127 servidores, siendo el rango más representativo los mayores de 50 años de edad, con 56 servidores que representan el 44,10%, con 30 mujeres y 26 hombres; seguido del rango entre 41 y 50 años con 45

servidores que representan el 35,43%, con 26 mujeres y 19 hombres; entre 31 y 40 años 22 servidores que representan el 17,32%, con 13 mujeres y 9 hombres; y entre 18 y 30 años, 4 servidores que representan el 3,15%, 1 mujer y 3 hombres.

VINCLADOS POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO 31 DE DICIEMBRE 2024						
Rango de edad	# Femenino	% Femenino	# Masculino	% Masculino	Total General	Porcentaje %
Entre 18 y 30	1	0,79	3	2,36	4	3,15
Entre 31 y 40	13	10,24	9	7,09	22	17,32
Entre 41 y 50	26	20,47	19	14,96	45	35,43
Mayores de 50	30	23,62	26	20,47	56	44,10
Total General	70	55,12	57	44,88	127	100

Así mismo, de acuerdo a la información laboral de la Entidad, para el 31 de diciembre de 2024, 3 mujeres se encuentran en la condición de prepensionado por encontrarse a tres años o menos de cumplir los requisitos para pensión; y 5 ya cuentan con los requisitos de edad y tiempo que, para el caso específico del personal de carrera administrativa, de conformidad con la ley 1821 de 2016, podrán continuar en el servicio hasta la edad de retiro forzoso establecida a los 70 años, edad que durante la vigencia 2025 no se cumplirá por estas servidoras. En cuanto a los servidores hombres, 3 se encuentran en condición de prepensionados, y 4 ya cumplen los requisitos pensionales, respecto de los cuales, el personal de carrera no alcanzará la edad de retiro forzoso durante el 2025.

No obstante, en la medida que se generen las vacantes definitivas por los diferentes motivos establecidos normativamente, se procederá a su provisión como se establece en el siguiente apartado.

MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL

Analizadas las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2025, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura los siguientes:

- Provisión de vacancias definitivas en empleos de carrera mediante Concurso de Méritos “Antioquia 3”: Indeportes Antioquia al cierre de la vigencia 2024, se encontraba en desarrollo de la etapa de verificación de cumplimiento de requisitos mínimos de los aspirantes inscritos, contando con nueve (09) plazas (de las 15 vacantes definitivas existentes en empleos de carrera administrativa y reportadas a dicha Comisión) incluidas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC del mencionado concurso bajo el número de proceso de selección 2599 de 2023, según los acuerdos 165 de 2023 y 109 y 137 de 2024 de la CNSC, en la modalidad de ascenso y abierto.

Listado empleos de carrera vacantes definitivos reportados a CNSC al 31 de diciembre de 2024						
Nivel	Denominación	Código	Grado	Ofertada en Antioquia 3	OPEC	Situación al 31 de diciembre
Asistencial	Secretario	440	2	NO	N/A	Provisionalidad*
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	3	SÍ	216727	Encargo
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	4	NO	N/A	No provisto
Asistencial	Secretario	440	2	NO	N/A	No provisto
Profesional	Profesional Universitario	219	1	SÍ	222403	Provisionalidad

Listado empleos de carrera vacantes definitivos reportados a CNSC al 31 de diciembre de 2024						
Nivel	Denominación	Código	Grado	Ofertada en Antioquia 3	OPEC	Situación al 31 de diciembre
Profesional	Médico Especialista	213	4	SÍ	216786	Provisionalidad
Profesional	Profesional Especializado	222	4	SÍ	222404	Encargo
Profesional	Profesional Especializado Área de la Salud	242	4	SÍ	195334	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario	219	2	NO	N/A	Provisionalidad*
Profesional	Profesional Universitario	219	2	SÍ	195333	Provisionalidad
Profesional	Profesional Universitario	219	1	SÍ	216729	Provisionalidad
Profesional	Médico Especialista	213	4	NO	216786	No provisto
Técnico	Técnico Administrativo	367	1	NO	N/A	No provisto
Técnico	Técnico Administrativo	367	1	SÍ	195332	No provisto
Técnico	Técnico Administrativo	367	1	SÍ	195332	Provisionalidad

*Pendiente por posesión.

OPEC por las cuales, entre las vigencias 2023 y 2024, se efectuó el pago de los costos de recaudo establecidos por la CNSC por valor de \$33.835.300.

- Provisión Transitoria de Vacancias Definitivas en Empleos de Carrera: Indeportes Antioquia, procederá a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva y se generen durante el 2025, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

El encargo, será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con el personal que cumpla con el perfil y las competencias de las vacantes. Ante la inexistencia o no aceptación al encargo por parte de los servidores inscritos en carrera, se podrá utilizar la figura de la provisionalidad.

- Provisión De Vacancias Temporales en Empleos de Carrera: En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas, la normatividad vigente y el procedimiento institucional.
- Racionalización de la Planta: Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, asignación de funciones, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio y las estipulaciones consagradas en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Elaboró	Lucy Audrey Beltrán Zambrano		27/01/2025
Revisó y aprobó	Claudia Patricia Vélez Escobar		27/01/2025