

INFORME PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO, ANUAL DE VACANTES Y ANUAL DE PREVISIÓN 2024

1. PLAN ANUAL DE VACANTES

Objetivo: Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos.

Durante la vigencia 2024 se generaron las vacancias de los siguientes empleos:

- ✓ Libre Nombramiento y Remoción: Trece (13)
- ✓ Carrera Administrativa: Dieciséis (16)
 - Definitiva por retiro (por causal de renuncia y 1 caso por muerte): Nueve (09)
 - Temporal (por encargo de sus titulares): Siete (07)
- ✓ Período fijo: Cero (0)

Adicional a la causal de renuncias o retiro por muerte, no se presentaron vacancias por destitución, insubsistencia o revocatorias de nombramientos.

De los casos previstos de retiro por cumplimiento de edad de retiro forzoso en el plan anual de vacantes del año 2024, en el mes de febrero de dicho año se efectuó el retiro del servidor.

Así mismo, de los casos de situación de pre - pensionados identificados en el plan anual de vacantes del año 2024, en el mes de mayo de 2024, al cumplir la edad requerida, se presentó renuncia de servidor masculino para entrar a disfrutar de su pensión de vejez. Y respecto a las 4 servidoras y 6 servidores con requisitos ya cumplidos para pensión en 2024, se generaron 3 retiros así:

- Un servidor en el mes de septiembre de 2024 por renuncia para disfrutar de la pensión de vejez
- Una servidora en el mes de octubre de 2024 por renuncia para disfrutar de la pensión de vejez
- Una servidora en el mes de octubre de 2024 por muerte

En cuanto a las vacancias definitivas generadas en 2024 en empleos de carrera administrativa, fueron reportadas a la CNSC según lo establecido en su circular 011 de 2021, así:

Nivel	Denominación	Código	Grado	Ofertada en Antioquia 3	OPEC	Cantidad plazas por empleo
Asistencial	Secretario	440	2	NO	223423	2
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	3	SÍ	216727	1
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	4	NO	224794	1
Profesional	Profesional Universitario	219	1	SÍ	222402	1
Profesional	Profesional Universitario	219	2	NO	227182	1

Nivel	Denominación	Código	Grado	Ofertada en Antioquia 3	OPEC	Cantidad plazas por empleo
Profesional	Médico Especialista	213	4	NO	216786	1
Técnico	Técnico Administrativo	367	1	NO	N/A	1

De las ocho (08) vacancias definitivas de carrera, antes relacionadas más la vacancia de empleo de nivel profesional de Libre Nombramiento y Remoción, tres (03) fueron provistas de forma temporal, mediante encargo o provisionalidad, en cumplimiento de la normatividad vigente, el procedimiento institucional P-TH-03 y el plan anual de previsión 2024, encontrándose, al cierre de la vigencia 2024, tres (03) vacantes en proceso de posesión para el mes de enero de 2025, dos (02) disponibles para nombramiento en provisionalidad, y una (01) para nombramiento ordinario (libre nombramiento y remoción).

2. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN

Objetivo: Planificar y actualizar la información sobre la provisión de los cargos de la Entidad.

Durante la vigencia 2024 se implementaron los mecanismos de provisión de los empleos, según lo establecido en la normatividad vigente y descritos en el plan anual de previsión establecido para la vigencia 2024, y en el procedimiento institucional P-TH-03 así:

- ✓ Ordinario (para empleos de Libre Nombramiento y Remoción): Diez (10)
- ✓ Período de prueba (último nombramiento realizado por aplicación de listas de elegibles de la convocatoria territorial 2019): Uno (01)
- ✓ Transitoria mediante la modalidad de encargo: Siete (07)
- ✓ Transitoria mediante la modalidad de provisionalidad: Cuatro (04)
- ✓ Formas alternativas de provisión de los empleos en vacancia definitiva (Movilidad):
 - Traslado: Cinco (05), de los cuales uno correspondió a empleo de Libre Nombramiento y Remoción.
 - Comisión para desempeñar empleo de Libre Nombramiento y Remoción (en la entidad): Cero (0)

3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Objetivo: Implementar acciones de carácter organizativo, estructural y procedimental en la gestión del Talento Humano de Indeportes Antioquia, de forma que permitan el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias.

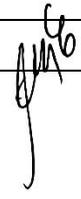
El Plan Estratégico de Talento Humano ejecutado durante la vigencia 2024 fue formulado para el trienio 2022 – 2024, el cual, fue desarrollado de acuerdo a los planes de acción establecidos para cada vigencia dentro de dicho período. Plan de acción que durante el año 2024 tuvo las siguientes

acciones trazadas y resultados en desarrollo de las 5 rutas de valor: Felicidad, Crecimiento, Servicio, Calidad, y Análisis de Datos:

EJE	PROGRAMA	ACTIVIDAD	META	ESTADO DE CUMPLIMIENTO (%)	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE Y SEGUIMIENTO
Etapa 1. Disponer de Información	Plan Estratégico de Talento Humano	Revisar y actualizar la información del talento humano del Instituto en los componentes de: ingreso (trazabilidad de la historia laboral, declaración de bienes y rentas y formatos únicos de hoja de vida durante los tiempos de ley), caracterización sociodemográfica, registro público de carrera administrativa; en el desarrollo (movimientos planta empleo, declaraciones de bienes y rentas periódicas); y retiro (informe de retiros, reporte vacantes y registro público de carrera administrativa a la CNSC) de los servidores públicos.	4,76	4,70%	Las descritas en el plan de acción Formato F-PO-05 para la vigencia 2024.
Etapa 3. Diseñar acciones para la GETH	Plan Estratégico de Talento Humano	Revisar y actualizar planes estratégicos Vigencia 2024 para su publicación	4,76	4,76%	
Etapa 4. Implementar acciones para la GETH y Gestión del Conocimiento	Gestión del Talento Humano - Gestión del conocimiento	Desarrollar las actividades de los planes de acción que integran la GETH Incluir y realizar actividades de gestión del Conocimiento en el Plan Anual de Capacitación	4,76	3,81%	
Etapa 4. Implementar acciones para la GETH e Integridad	Plan Estratégico de Talento Humano - Política de Integridad	Promocionar entre los servidores de Indeportes el Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción disponible a través de la plataforma EVA del Departamento Administrativo de la Función Pública (https://www.funcionpublica.gov.co/web)	4,76	4,10%	
Etapa 4. Implementar acciones para la GETH	Plan Estratégico de Talento Humano	Actualizar el procedimiento institucional de vinculación y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para implementar actividades de inclusión (discapacidad, empleo joven, grupos étnicos, género) según estudio técnico de modernización	4,76	0,00%	
Etapa 4. Implementar acciones para la GETH	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Implementación de programa de desvinculación asistida	4,76	4,76%	
Etapa 4. Implementar acciones para la GETH	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Realizar el reporte oportuno a la CNSC de las vacantes a proveer según los lineamientos aplicables	4,76	3,57%	
Etapa 4. Implementar acciones para la GETH	Plan de Previsión de Recursos Humanos	Aplicación de pruebas de selección para la provisión de empleos en la Entidad	4,76	4,76%	
Etapa 4. Implementar acciones para la GETH	Plan Estratégico de Talento Humano- Plan de Bienestar	Verificar y controlar la aplicación del procedimiento de evaluación del desempeño de los servidores de la entidad para el período 2024 - 2025	4,76	4,24%	
Etapa 4. Implementar acciones para la GETH	Plan Estratégico de Talento Humano- Plan de Bienestar	Elaborar informe de resultados de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión de los servidores	4,76	4,76%	

EJE	PROGRAMA	ACTIVIDAD	META	ESTADO DE CUMPLIMIENTO (%)	DESCRIPCIÓN DEL AVANCE Y SEGUIMIENTO
Etapa 4. Implementar acciones para la GETH	Plan Estratégico de Talento Humano - Plan Institucional de Capacitación	Gestión de Capacitación de servicio al ciudadano	4,76	23,81%	
Etapa 4. Implementar acciones para la GETH	Plan de capacitación - Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Implementar acciones de capacitación y socialización sobre el protocolo de atención y prevención de acoso laboral sexual	4,76	7,14%	
Etapa 5. Evaluar la GETH	Todos los planes estratégicos	Aplicar encuesta de satisfacción a servicios del procedimiento Administración del Bienestar Social e Incentivos.(Incluir variables sobre la percepción comunicación interna del proceso de gestión del talento humano) Analizar el resultado de las encuestas de satisfacción aplicadas a servicios brindados	4,76	4,76%	
Etapa 5. Evaluar la GETH	Todos los planes estratégicos	Reportar el logro de los indicadores de gestión	4,76	1,79%	
Etapa 2. Diagnóstico	Plan Institucional de Capacitación - Plan de Bienestar Social e Incentivos	Ejecutar el plan de formación que incluye las capacitaciones del PIC, de SST y otras fuentes	4,76	3,57%	
Etapa 2. Diagnóstico	Plan Institucional de Capacitación - Plan de Bienestar Social e Incentivos	Revisar y socializar resultados medición factores de riesgo psicosocial.	4,76	2,38%	
Etapa 2. Diagnóstico	Plan Estratégico de Talento Humano - Integridad	Aplicar encuesta o test de percepción sobre los valores del código de Integridad de la Entidad y elaborar análisis a los resultados los test aplicados en la vigencia 2022 y 2024 sobre percepción de integridad (Informe de Resultados iniciales de Percepción) para identificar la brecha de conocimiento sobre integridad	4,76	0,00%	
Etapa 4. Implementar acciones para la GETH	Plan Estratégico de Talento Humano - Integridad	Realizar actividades de socialización y sensibilización dentro del plan de capacitación, el espacio Talento Humano Habla Contigo y el procedimiento de Inducción y Reinducción sobre Integridad en los servidores de Indeportes Antioquia.	4,76	2,38%	
Etapa 4. Implementar acciones para la GETH	Plan Estratégico de Talento Humano - Integridad	Conformación e implementación del Comité de Integridad de la Entidad (Funciones, calendario de reuniones)	4,76	4,76%	
Etapa 4. Implementar acciones para la GETH	Plan Estratégico de Talento Humano - Integridad	Implementar acciones de socialización y sensibilización sobre la Guía de Gestión de Conflicto de Intereses (Talento Humano Habla Contigo u Otros Medios) (70%) Realizar informe sobre identificación de posibles situaciones de conflictos de interés con base en la revisión de las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos (30%)	4,76	8,33%	

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Elaboró	Lucy Audrey Beltrán Zambrano		27/01/2025

Revisó y aprobó	Claudia Patricia Vélez Escobar		31/01/2025
-----------------	--------------------------------	--	------------