 INDEPORTES ANTIOQUIA	ACTA COMITÉ DE GERENCIA	F-GD-09	Versión 1
			Aprobación: 03/04/2020


COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

ACTA DE REUNION N°4

FECHA:	29 de julio de 2025
HORA INICIO:	8:00 am
HORA FIN:	9:00 am
LUGAR:	SALA DE JUNTAS GERENCIA
ASISTENTES	VER LISTADO DE ASISTENCIA
AUSENTES	NO HUBO AUSENTES
INVITADOS	NO HUBO INVITADOS
ACTA ELABORADA POR:	CLAUDIA SALAZAR ARANGO

Orden del Día

1. Verificación de Quorum
2. Aprobación del ajuste N° 1, en el marco de la ruta de convalidación, a las TRD 2013 y 2023 (Gestión documental)
3. Informe avance planes Decreto 612 de 2018
4. Propositiones y varios


 INDEPORTES ANTIOQUIA	ACTA COMITÉ DE GERENCIA	F-GD-09	Versión 1
			Aprobación: 03/04/2020

Desarrollo de la reunión

1. El jefe de la Oficina Asesora de Planeación verifica el Quorum para deliberar, se evidencia que están todos los miembros del Comité.
2. A continuación, se presenta para aprobación del ajuste N° 1, en el marco de la ruta de convalidación, a las Tablas de Retención Documental TRD de los períodos de vida 2013 y 202

La Profesional Archivista, gestora del proceso de Gestión Documental, Marta Cecilia García Franco inicia la presentación con la socialización de la cronología del trámite de convalidación de las TRD ante el Consejo Departamental de Archivos.

Etapa	Fecha	Acciones
Radicación ante el Consejo Departamental de Archivos	11/02/2025	TRD del período de vida 2013 con radicado externo Indeportes 202503000672 TRD del período de vida 2023 con radicado externo Indeportes 202503000674
Aceptación de las TRD para proceso de evaluación	19/02/2025	Mediante radicados 202502000851 y 202502000854 el Consejo Departamental de Archivos de Antioquia Informó que las TRD 2013 y TRD 2023 continuaban proceso de evaluación, una vez se validó el cumplimiento de requisitos por parte de la instancia evaluadora.
Emisión del Informe Técnico N° 1	15/05/2025	Mediante radicados de recibido en Indeportes 202502003372 y 202502003374 el CDA informó el primer concepto técnico y solicitó ajustes a los instrumentos archivísticos.
Solicitud de prórroga para devolución de ajustes	25/06/2025	Según las implicaciones de los cambios para las TRD se solicitó prórroga, amparados en lo establecido por el Acuerdo 001 de 2024, expedido por el Archivo General de la Nación.
Autorización de prórroga para ajustes	27/06/2025	Ante esto el CDA mediante radicados de recibo de Indeportes 202502004995 y 202502004996 aprobó plazo hasta el 13 de agosto de 2025 para la presentación de los instrumentos ajustados.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	ACTA COMITÉ DE GERENCIA	F-GD-09	Versión 1
			Aprobación: 03/04/2020

De manera general se describen los ajustes realizados a las TRD 2013 y 2023: Memoria descriptiva: precisión de información sobre versión de TRD, explicación sobre sistema de codificación del CCD y las TRD, ampliación de los criterios de conservación, selección y eliminación, precisiones sobre reproducción en otros medios y series de DDHH.

Confrontación de las TRD con estructuras orgánicas: denominación de algunas series y tipos documentales, precisión de los soportes de algunas tipologías documentales. Revisión de la codificación. Esto para algunas agrupaciones documentales. Además, el equipo interdisciplinar realizó los ajustes solicitados y diligenció la respuesta a cada ítem del concepto técnico que debe ser remitido al Consejo Departamental de Archivos de Antioquia.

A través de correo electrónico, desde el CADA de Indeportes Antioquia y de forma previa a la sesión del Comité se remitió a cada jefe y subgerente copia de cada entregable de TRD. En este sentido se procede a validar cada una.


Sobre las TRD 2013, el Comité de Gestión y Desempeño de Indeportes Antioquia, una vez ha conocido, revisado y entendido, como parte de un equipo interdisciplinario el contenido del instrumento archivístico aprueba el ajuste de:

- 11 Tablas de Retención Documental, con sus tiempos de retención, disposición final e instrucción procedimental
- Cuadros de Clasificación Documental, con la clasificación de sus series y subseries
- Matriz de Valoración
- Banco terminológico
- Memoria Descriptiva
- Respuesta a Informe Técnico N° 1

Estas TRD aplicarán en el fondo documental desde el 27 de septiembre de 2013, hasta el 22 de enero de 2023, siendo esta la última fecha de reestructuración de la entidad.

Sin presentarse observaciones, el comité en pleno aprueba el ajuste a las TRD del período de vida 2013 e indica continuar con el trámite ante el Consejo Departamental de Archivos.

Sobre las TRD 2023, el Comité de Gestión y Desempeño de Indeportes Antioquia, una vez ha conocido, revisado y entendido, como parte de un equipo interdisciplinario el contenido del instrumento archivístico aprueba el ajuste de:

 INDEPORTES ANTIOQUIA	ACTA COMITÉ DE GERENCIA	F-GD-09	Versión 1
			Aprobación: 03/04/2020

- 12 Tablas de Retención Documental, con sus tiempos de retención, disposición final e instrucción procedimental
- Cuadros de Clasificación Documental, con la clasificación de sus series y subseries
- Matriz de Valoración
- Banco terminológico
- Memoria Descriptiva
- Respuesta a Informe Técnico N° 1

Estas TRD aplicarán en el fondo documental desde el 23 de enero de 2023, y en adelante, siendo esta la última fecha de reestructuración completa de la entidad, hasta que exista un cambio en la estructura orgánico funcional.


Sin presentarse observaciones, el comité en pleno aprueba el ajuste a las TRD del período de vida 2013 e indica continuar con el trámite ante el Consejo Departamental de Archivos

3. Informe avance planes Decreto 612 de 2018

El jefe de la oficina asesora de planeación presenta el avance en la implementación de los planes institucionales establecidos en el decreto 612 de 2018, y manifiesta la importancia de estos para avanzar en la gestión. Ante la presentación, los miembros del Comité no presentaron observaciones.

Tabla resumen avance Planes Institucionales Decreto 612 de 2018

Plan	% de avance	Plan	% de avance
PAA	70% (469 de 673)	Plan de previsión de recursos	100%
PETI	55%	PETH	30%
Plan de tratamiento de Riesgos de seguridad y privacidad de la información	80%	PIC	30% Iniciaron capacitaciones en julio se planearon 19 capacitaciones para la vigencia
Plan de seguridad y privacidad de la información	66% (4 de 6)	Plan Anual de Incentivos	100% (a demanda)
PINAR	8 proyectos: 1 cumplimiento del 90%, 6 cumplimiento del 5%, 1 cumplimiento del 0%.	SG-SST	44%
Plan Anual de vacantes	100% todas las vacancias definitivas reportadas en la CNSC	Plan Anticorrupción transición Programa de Transparencia y ética pública -PTEP	40/29%

 INDEPORTES ANTIOQUIA	ACTA COMITÉ DE GERENCIA	F-GD-09	Versión 1
			Aprobación: 03/04/2020

4. Propositiones y varios

El jefe de la Oficina Asesora de Planeación informa que para este Comité se tenían previstos 11 temas y debido a que por motivos de fuerza mayor relacionados con la agenda del gerente hubo que aplazar, para este Comité se presentaron los dos temas descritos en la presente acta y los demás temas pendientes serán presentados en el próximo Comité de gerencia.

Los temas a tratar serán:

Resultado avance de los Indicadores de PDD con corte al 30 de junio

Riesgos con corte al 30 de junio de 2025

Planes de mejora con corte al 30 de junio de 2025

Plan de acción resultados segundo trimestre de 2025

Política Pública del Deporte y Política Pública de la Bicicleta

Observatorio del Deporte

Resultados PEI corte primer semestre de 2025


Informe revisión por la Dirección diciembre 2024

Resultados MDI – FURAG vigencia 2024

Nota: Los temas de la presentación no tratados en la sesión 04 de julio de 2025, serán tratados en la sesión 05 de 2025.

COMPROMISOS COMITÉ ANTERIOR	RESPONSABLES	RESULTADO
Presentar el avance a la gestión institucional	Jefe Oficina Asesora de Planeación	Se cumplió el compromiso

COMPROMISOS	RESPONSABLES	FECHA DE ENTREGA
-------------	--------------	------------------

 INDEPORTES ANTIOQUIA	ACTA COMITÉ DE GERENCIA	F-GD-09	Versión 1
			Aprobación: 03/04/2020

Atender las solicitudes de las dependencias para actualizar documentación del Sistema de Gestión de Calidad	Oficina Asesora de Planeación	Permanente
Hacer seguimiento al avance de la gestión.	Todas las dependencias	Permanente
CONVOCATORIA SIGUIENTE REUNIÓN	Oficina Asesora de Planeación y Gerencia	Primera semana de agosto

LUIS GIOVANNY ARIAS TOBÓN

Gerente
Indeportes Antioquia

JOHN ALBERTO BETANCUR MAYA

Jefe Oficina Asesora de Planeación

CLAUDIA SALAZAR ARANGO

Profesional Especializada Oficina Asesora de Planeación.

Sesión 04 2025

Comité de Gestión y Desempeño Institucional

JULIO 2025



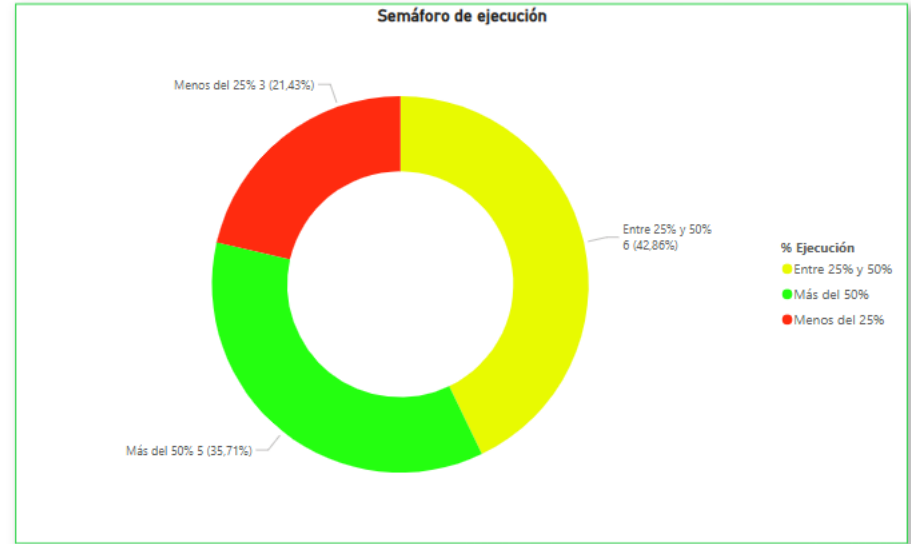
Orden del día

1. Resultado avance de los Indicadores de PDD con corte al 30 de junio
- [2. Riesgos con corte al 30 de junio de 2025](#)
3. Planes de mejora con corte al 30 de junio de 2025
4. Plan de acción resultados segundo trimestre de 2025
5. Política Pública del Deporte y Política Pública de la Bicicleta
6. Observatorio del Deporte
7. Resultados PEI corte primer semestre de 2025
- [8. Informe avance planes Decreto 612 de 2018](#)
- [9. Informe revisión por la Dirección Diciembre 2024](#)
- [10. Resultados MDI – FURAG vigencia 2024](#)
11. Aprobación del ajuste N° 1, en el marco de la ruta de convalidación, a las TRD 2013 y 2023
(Gestión documental)
12. Propositiones y varios

Resultado avance de los Indicadores PDD con corte al 30 de junio de 2025

Resultados indicadores Plan de Desarrollo corte al 30 de junio de 2025

- Apoyo técnico atletas y paratletas
 - Apoyo y Subvención atletas y paraatletas
 - Apoyo económico a organizaciones
 - Juegos deportivos institucionales
 - Capacitación para el sector DRAF
-
- Construcción de escenarios deportivos
 - Mantenimiento, adecuación y mejora de escenarios deportivos
 - Mantenimiento de la infraestructura de las sedes operativas



Fuente: Power bi consolidado Indicadores PDD

Resultados indicadores

Indicadores de Plan de Desarrollo corte 30 de junio de 2025

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiMjl0OWM0OGUtMWU1My00ZTczLWE2NWEtNTFiZTI5MzU4YWE0IiwidCI6ImI3YmJkOWQ2LTczODItNGZiMS05MDUxLWlxNmVjMGZlM2RhZCIsImMiOjR9&pageName=e61814466e46a4f95d62>

Fuente: Power Bi indicadores Plan de Desarrollo

Riesgos con corte al 30 de junio de 2025

Resultados Riesgos

Riesgos de Corrupción:

Identificados 25 riesgos con 32 controles.

Riesgos de Gestión:

Identificados 65 riesgos con 75 controles.

Riesgos Fiscales:

Identificados 11 riesgos con 14 controles

Riesgos de gestión materializados:

1 en el tercer bimestre - Gestión documental

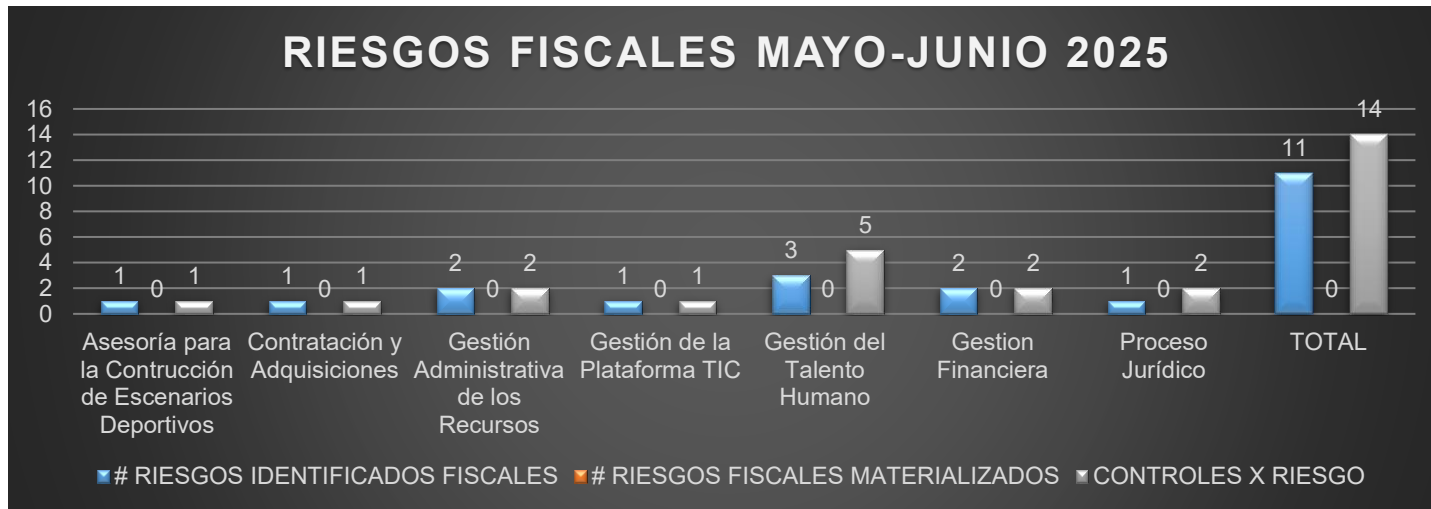
Resultados Riesgos de Gestión



Resultados Riesgos de Corrupción



Resultados Riesgos Fiscales



Síntesis Riesgos de Gestión en el Periodo

- Con relación al riesgo de gestión materializado en el proceso de Gestión Documental Para este 3er bimestre, el Consejo Departamental de Archivos emitió el primer concepto técnico sobre cada uno de los instrumentos archivísticos presentados, proporcionando observaciones y recomendaciones orientadas a su mejora y ajuste. Al mismo tiempo, nuestra entidad solicitó formalmente una prórroga para la entrega de las versiones ajustadas de dichos instrumentos, teniendo en cuenta la necesidad de contar con el tiempo suficiente para incorporar adecuadamente las sugerencias formuladas. Esta solicitud fue aprobada por la Gobernación de Antioquia, mediante comunicación oficial, otorgando un nuevo plazo para la presentación de los documentos actualizados.

Síntesis Riesgos de Corrupción en el Periodo

En conclusión, se logró que el 95.24% de los procesos del Instituto identificaran riesgos de corrupción asociados a cada una de las dependencias. Las asesorías brindadas por la Oficina Asesora de Planeación (OAP) permitieron que dichos riesgos fueran estructurados adecuadamente, de acuerdo con la metodología establecida en la Guía para la Gestión del Riesgo de la Función Pública. Además, se fortaleció el diseño de los controles y se garantizó que los reportes de seguimiento se realizaran de manera oportuna.

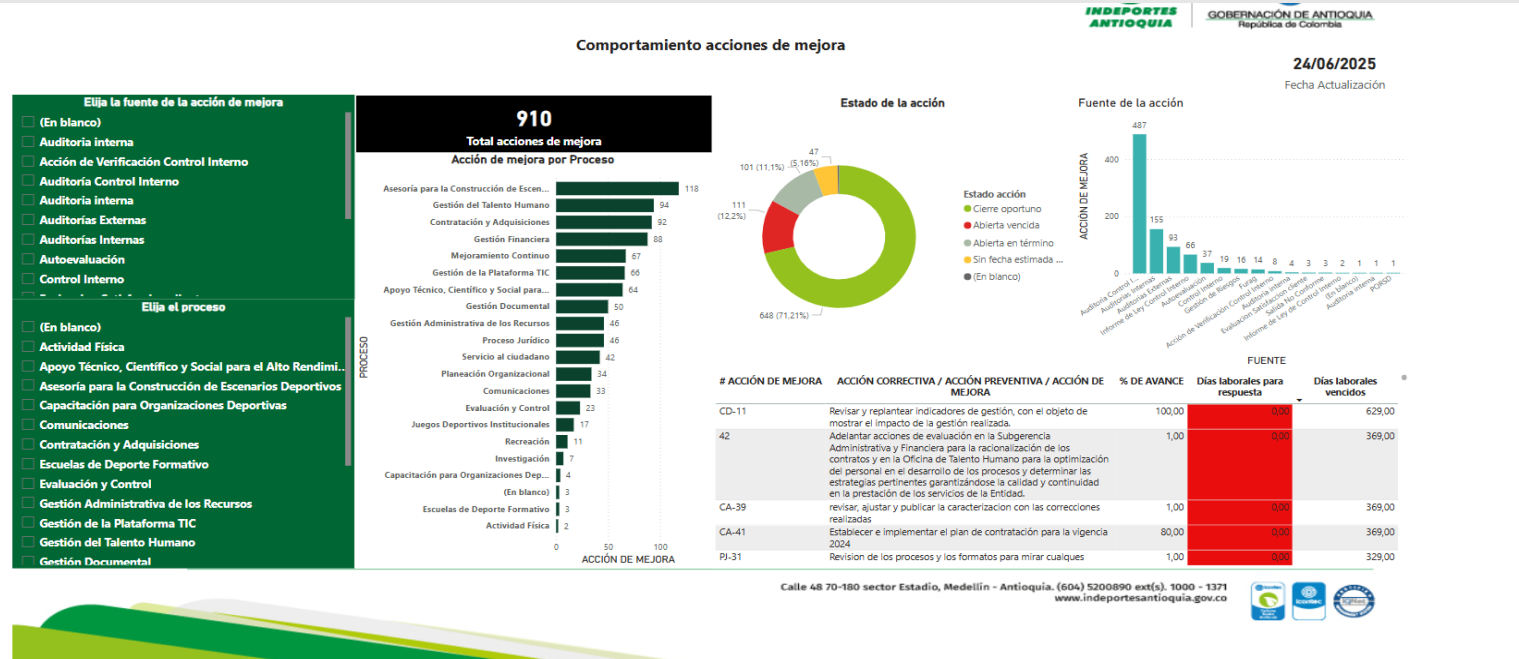
En ese sentido, solo queda pendiente que el proceso de Investigaciones incorpore dichos riesgos en su matriz correspondiente de ser aplicable. No obstante, hasta el momento no ha sido posible socializar este ejercicio con el equipo encargado, debido a la carga de trabajo y las múltiples actividades que actualmente están desarrollando. Se espera poder coordinar una reunión en cuanto su disponibilidad lo permita, a fin de avanzar en la gestión integral de riesgos institucionales

Síntesis Riesgos Fiscales en el Periodo

- A la fecha, no se ha registrado la materialización de ningún riesgo fiscal, lo que indica que las medidas preventivas y los controles implementados han sido efectivos en mitigar este tipo de situaciones.

Planes de mejora con corte al 30 de junio de 2025

Resultados acciones planes de mejoramiento



Se tienen 910 acciones de las cuales estan abiertas 253 y cerradas 657

Total acciones planes de mejoramiento

Etiquetas de fila	Auditoría interna	Acción de Verificación Control Interno	Auditoría Control Interno	Auditoría interna	Auditorías Externas	Auditorías Internas	Autoevaluación	Autoevaluación	Control Interno	Evaluación Satisfacción cliente	Furag	Gestión de riesgos	Gestión de Riesgos	Informe de Ley Control Interno	Informe de Ley de Control Interno	PQRSD	Salida No Conforme	Total general
Actividad Física					1								1					2
Apoyo Técnico, Científico y Social para el Alto Rendimiento			46		7	2		3			1		1	3			1	64
Asesoría para la Construcción de Escenarios Deportivos			95		3	8							5	7				118
Capacitación para Organizaciones Deportivas					3								1					4
Comunicaciones	1		18	4	4	3		1							3			34
Contratación y Adquisiciones			58		6	23									5			92
Escuelas de Deporte Formativo					3													3
Evaluación y Control			1			14		6							1		1	23
Gestión Administrativa de los Recursos			26		5	11		2					1				1	46
Gestión de la Plataforma TIC			35		3	8		6			6				8			66
Gestión del Talento Humano		7	39		5	18		6			5	1	1	12				94
Gestión Documental			34		7	7		2										50
Gestión Financiera			61			24								1	1		1	88
Investigación			1		3	2		1										7
Juegos Deportivos Institucionales			14		3													17
Mejoramiento Continuo		1	27		15	11		2			2		1	9				68
Planeación Organizacional					1													1
Planeación Organizacional			13		10	1		4			1				4			33
Proceso Jurídico			16		7	18		1						2		2		46
Recreación					6	2				3								11
Servicio al ciudadano			2		1	3		3	19					1	13			42
(en blanco)			1															1
Total general	1	8	487	4	93	155	1	36	19	3	15	1	15	66	2	1	3	910

Acciones abiertas planes de mejoramiento

Etiquetas de fila	Auditoría interna	Acción de Verificación Control Interno	Auditoría Control Interno	Auditoría interna	Auditorías Externas	Auditorías Internas	Autoevaluación	Autoevaluación	Control Interno	Furag	Gestió n de Riesgo s	Informe de Ley Control Interno	Informe de Ley de Control Interno	Total general
Apoyo Técnico, Científico y Social para el Alto Rendimiento			14		1					1	1	3		20
Asesoría para la Construcción de Escenarios Deportivos			48		3	8					2	5		66
Comunicaciones	1		2	1	2		1					3		10
Contratación y Adquisiciones			20		1	5						4		30
Evaluación y Control												1		1
Gestión Administrativa de los Recursos											1			1
Gestión de la Plataforma TIC			2			2				6		3		13
Gestión del Talento Humano		2	4		2	3		5		5	1	9		31
Gestión Documental			5		3			1						9
Gestión Financiera			6											6
Juegos Deportivos Institucionales					1									1
Mejoramiento Continuo		1	3		4	10				2	1	9		30
Planeación Organizacional			3		3					1		4		11
Proceso Jurídico			4		3	3					1		2	13
Servicio al ciudadano						1		1	2		1	5		10
(en blanco)			1											1
Total general	1	3	112	1	23	32	1	7	2	15	8	46	2	253

Acciones cerradas planes de mejoramiento

Etiquetas de fila	Acción de Verificación Control Interno	Auditoría Control Interno	Auditoría interna	Auditorías Externas	Auditorías Internas	Autoevaluación	Control Interno	Evaluación Satisfacción cliente	Gestión de riesgos	Gestión de Riesgos	Informe de Ley Control Interno	PQRSD	Salida No Conforme	Total general	
Actividad Física				1						1				2	
Apoyo Técnico, Científico y Social para el Alto Rendimiento		32		6	2	3							1	44	
Asesoría para la Construcción de Escenarios Deportivos		47								3	2			52	
Capacitación para Organizaciones Deportivas				3						1				4	
Comunicaciones		16	3	2	3									24	
Contratación y Adquisiciones		38		5	18						1			62	
Escuelas de Deporte Formativo				3										3	
Evaluación y Control		1			14	6							1	22	
Gestión Administrativa de los Recursos		26		5	11	2							1	45	
Gestión de la Plataforma TIC		33		3	6	6					5			53	
Gestión del Talento Humano	5	35		3	15	1			1		3			63	
Gestión Documental		29		4	7	1								41	
Gestión Financiera		55			24					1	1	1		82	
Investigación		1		3	2	1								7	
Juegos Deportivos Institucionales		14		2										16	
Mejoramiento Continuo		24		11	1	2								38	
Planeación Organizacional				1							1			1	
Planeación Organizacional		10		7	1	4								22	
Proceso Jurídico		12		4	15	1				1				33	
Recreación				6	2			3						11	
Servicio al ciudadano		2		1	2	2	17				8			32	
Total general	5	375	3	70	123	29	17	3	1	7	20	1	3	657	

Planes de acción

Resultados del segundo trimestre

Resultados generales:

- El promedio de % Avance de todas las dependencias es 41.80%
- Distribución porcentual de % Avance por dependencia según semáforo:
 - 70% Verde | 20% Amarillo | 10% Rojo
- El promedio de % rendimiento de todas las dependencias es 92.16%

Política Pública del Deporte

- Se llevó a cabo la 3ra sesión de la Mesa Intersectorial (1 de julio)
- Resultados de la sesión: firma del reglamento interno, aprobación del plan de acción y revisión de resultados 2024 y 1er semestre 2025.
- Coordinación con la Gobernación de Antioquia: participación en reunión técnica sobre formatos de plan de acción, plan estratégico y batería de indicadores.
- Contraloría General de Antioquia: asistencia a jornada de preparación para el reporte de avance de las políticas públicas 2024

Política Pública de la Bicicleta

- Contraloría General de Antioquia: asistencia a jornada de preparación para el reporte de políticas públicas 2024
- Se coordinó con los enlaces de la Contraloría para establecer que Indeportes Antioquia se responsabiliza por la Línea 4 de Deporte y Recreación
- Sigue pendiente la apertura oficial de la revisión de la política ya que aún no cuenta con responsable de coordinación desde la Gobernación de Antioquia ente central.



OBSERVATORIO **del Deporte**

Observatorio

Finalización recolección de presupuestos 2021-2022-2023-2024 de los 125 Municipios:

Presupuestos municipios de Antioquia						
Buscar herramientas, ayuda y mucho más (Alt + Q)						
Archivo Inicio Insertar Compartir Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista Automatizar Ayuda Dibujo						
Comentarios						
Compartir						
S498						
A	B	C	D	E		
CONCATENADO	MUNICIPIO	AÑO	Presupuesto total del Municipio	Presupuesto asignado al sector deporte	Presupuesto Ejecutado	
Abejorral_2021	Abejorral	2021	\$ 32.145.456.897,00	\$ 230.356.617,00	\$	
Abejorral_2022	Abejorral	2022	\$ 39.433.643.100,00	\$ 443.222.686,00	\$	
Abejorral_2023	Abejorral	2023	\$ 43.217.246.985,00	\$ 620.540.821,00	\$	
Abejorral_2024	Abejorral	2024	\$ 39.853.240.221,34	\$ 617.530.338,62	\$	
Abriaquí_2021	Abriaquí	2021	\$ 10.683.438.601,59	\$ 867.984.555,09	\$	
Abriaquí_2022	Abriaquí	2022	\$ 9.026.776.825,74	\$ 379.163.539,65	\$	
Abriaquí_2023	Abriaquí	2023	\$ 12.591.486.224,50	\$ 110.485.984,00	\$	
Abriaquí_2024	Abriaquí	2024	\$ 10.360.448.690,24	\$ 593.185.980,13	\$	
Alejandro_2021	Alejandro	2021	\$ 17.846.228.972,00	\$ 189.734.773,00	\$	
Alejandro_2022	Alejandro	2022	\$ 16.334.177.589,26	\$ 476.873.375,90	\$	
Alejandro_2023	Alejandro	2023	\$ 21.195.953.857,00	\$ 601.721.397,69	\$	
Alejandro_2024	Alejandro	2024	\$ 21.559.927.041,52	\$ 430.214.826,76	\$	
Amagá_2021	Amagá	2021	\$ 48.570.909.196,28	\$ 577.413.219,61	\$	
Amagá_2022	Amagá	2022	\$ 67.277.713.747,47	\$ 2.379.488.841,54	\$	
Amagá_2023	Amagá	2023	\$ 56.997.116.139,18	\$ 2.569.602.835,60	\$	
Amagá_2024	Amagá	2024	\$ 52.856.940.105,77	\$ 879.057.008,58	\$	
Amalfi_2021	Amalfi	2021	\$ 48.109.769.002,00	\$ 473.806.715,00	\$	
Amalfi_2022	Amalfi	2022	\$ 53.603.435.039,00	\$ 796.355.167,00	\$	
Amalfi_2023	Amalfi	2023	\$ 64.700.377.395,00	\$ 851.733.409,00	\$	
Amalfi_2024	Amalfi	2024	\$ 62.184.420.956,00	\$ 723.306.687,00	\$	
Andes_2021	Andes	2021	\$ 58.618.452.991,06	\$ 357.583.281,98	\$	

Información recolectada:

- 1.Presupuesto General
2. Presupuesto Deporte
- 3.Ejecución Presupuestal

Observatorio

INFORMACION RECOLECTADA POR MEDIO DE:



CHIP ▾

Servicios al usuario ▾

Ayuda ▾

Los insumos de información se remiten para las vigencias 2021 a 2024 acorde con la transmisión efectuada por las entidades territoriales para cada vigencia a través del Sistema de Información Fiscal y Financiero de los Municipios de Antioquia - SIFFMA

Cualquier inquietud con gusto será atendida,

Cordialmente,



MAURICIO ANDRES RAMIREZ ESPITIA
Gerente General
M.R. ASESORES Y CONSULTORES S.A.S.



MASH - 1385-2025

Amalfi, 12 de junio de 2025

Señor:
JOHN ALBERTO BETANCUR MAYA
Jefe Oficina de Planeación
INDEPORTES ANTIOQUIA
Amalfi

Asunto: Respuesta a la solicitud de información con radicado 215705216801

Respetado Señor,

Dentro del término legal consagrado en la Ley 1437 de 2011, y en la Ley estatutaria 1755 de 2015, la Secretaría de Hacienda procede a dar respuesta a la solicitud incoada por usted ante este despacho el 27 de mayo de 2025 bajo el radicado 215705216801 en los siguientes términos:

1. Presupuesto general del municipio 2021,2022,2023,2024 y 2025

El presupuesto definitivo de las vigencias solicitadas se detalla en el siguiente cuadro.

2.021	2.022	2.023	2.024	2025 (abril 30)
\$48.109.789.002	\$53.603.435.039	\$64.700.377.395	\$62.184.420.956	\$69.294.904.995

Así mismo, se anexan 5 archivos en Excel denominados así:

- PPTC2021
- PPTC2022
- PPTC2023
- PPTC2024
- PPTC2025

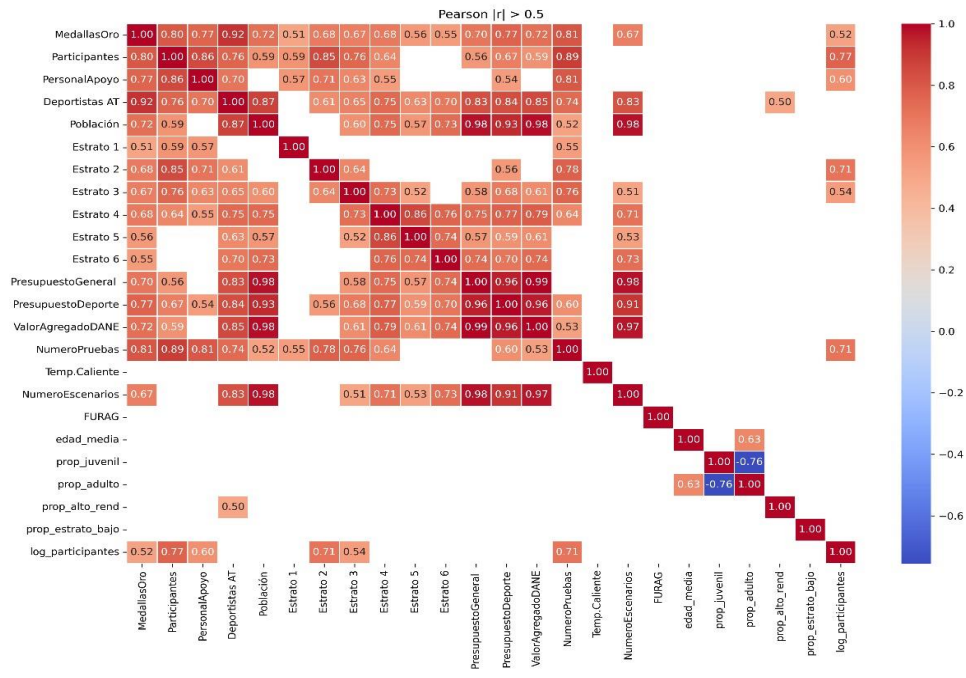
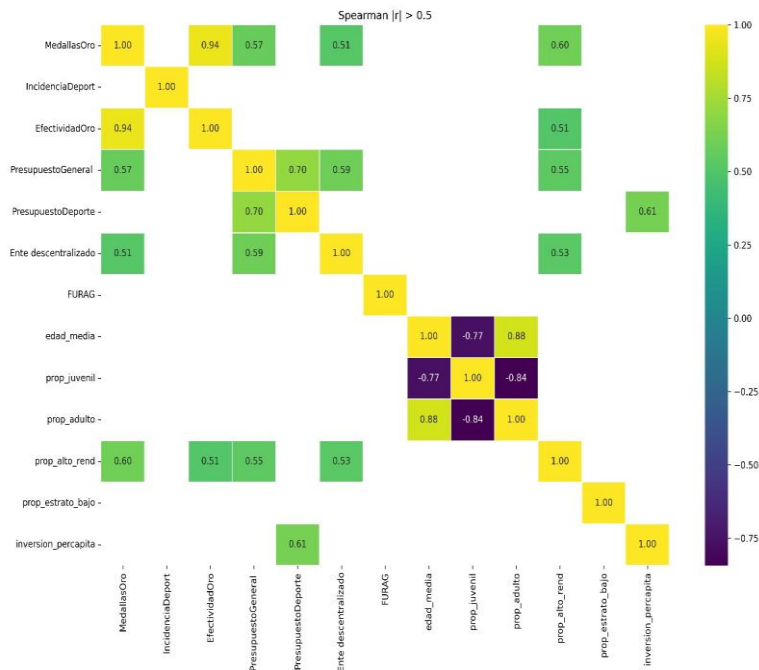
2. Total de los recursos asignados para deporte, educación física, recreación y actividad física en el municipio durante las vigencias 2021, 2022, 2023, 2024, 2025.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

Observatorio

MEDIDA DE EFECTIVIDAD EN LA CONSECUSSION DE MEDALLAS DE ORO Y PLATA EN JUEGOS DEPARTAMENTALES 2021-2022-2023-2024:



Observatorio

Tablero en análisis de datos deportivos Juegos departamentales para presentar en el seminario de los 20 años del Observatorio del Inder Medellín

BORRAR FILTROS

COMPARATIVO ENTRE MUNICIPIOS (2021-2022-2023-2024)

Clasificación
subregional

Final departamental



Municipio 1

BETULIA



VS

Municipio 2

CAUCASIA



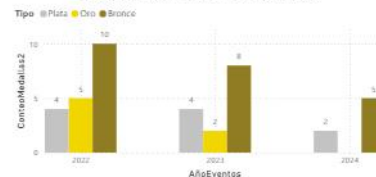
5	27	92	40
Total Deportistas 2021	Total Deportistas 2022	Total Deportistas 2023	Total Deportistas 2024
(En bla... Efectividad Oro 2021	(En bla... Efectividad Oro 2022	(En bla... Efectividad Oro 2023	(En bla... Efectividad Oro 2024
(En bla... Efectividad Plata 2021	(En bla... Efectividad Plata 2022	(En bla... Efectividad Plata 2023	(En bla... Efectividad Plata 2024

Puestos en las finales por años municipio 1



(En bla... Total Deportistas 2021	213 Total Deportistas 2022	423 Total Deportistas 2023	329 Total Deportistas 2024
(En bla... Efectividad Oro 2021	6,2 % Efectividad Oro 2022	1,2 % Efectividad Oro 2023	(En bla... Efectividad Oro 2024
(En bla... Efectividad Plata 2021	4,9 % Efectividad Plata 2022	2,4 % Efectividad Plata 2023	2,0 % Efectividad Plata 2024

Puestos en las finales por años municipio 2



Año Eventos

Avances cumplimiento PEI Corte primer semestre

Estrategias con metas al 30 de junio

- 1-Establecer un plan de comunicación estratégica que promueva el reconocimiento de los programas DRAF y de investigación a nivel región y país; además que prevenga, gestione y mitigue el impacto y las crisis reputacionales.
- 5-Optimizar la planificación y gestión de recursos mediante procesos internos eficientes que faciliten la organización y divulgación de la información.
- 16-Optimizar la recolección, análisis y toma de decisiones mediante el uso de herramientas tecnológicas avanzadas y sistemas de inteligencia de negocios.
- 17-Optimizar los procesos internos mediante la automatización, estandarización de procedimientos y el uso de indicadores de gestión.

✓ **Resultado: Estrategia 5 no alcanzó los objetivos, mientras que las estrategias 1, 16 y 17 cumplieron con éxito.**

Avances en estrategias sin meta al 30 de junio

- 2-Posicionar a los atletas y para-atletas como voceros y embajadores en campañas comunicacionales que promuevan el deporte, la actividad física y la recreación, multiplicando su impacto mediante los canales institucionales.
- 14-Aprovechar el estudio técnico de la modernización para profesionalizar la planta de cargos de la entidad de cara a las exigencias que hoy tiene
- 15-Fortalecer la cultura organizacional en el marco del código de integridad.
- 26-Reducir el 1% anual el consumo de energía
- 27-Reducir el 1% anual del consumo de agua

Avances cumplimiento planes Decreto 612 de 2018

Plan	% de avance	Plan	% de avance
PAA	70% (469 de 673)	Plan de previsión de recursos	100%
PETI	55%	PETH	30%
Plan de tratamiento de Riesgos de seguridad y privacidad de la información	80%	PIC	30% Iniciaron capacitaciones en julio se planearon 19 capacitaciones para la vigencia
Plan de seguridad y privacidad de la información	66% (4 de 6)	Plan Anual de Incentivos	100% (a demanda)
PINAR	8 proyectos: 1 cumplimiento del 90%, 6 cumplimiento del 5%, 1 cumplimiento del 0%.	SG-SST	44%
Plan Anual de vacantes	100% todas las vacancias definitivas reportadas en la CNSC	Plan Anticorrupción transición Programa de Transparencia y ética pública -PTEP	40/29%

Fuente: Construcción propia a partir de los Informes de avance cumplimiento decreto 612 de 2018

Informe revisión por la dirección

Objetivo del Informe

Verificar la idoneidad, eficiencia y alineación estratégica del Sistema de Gestión de Calidad (SGC), tomando decisiones para mejorar procesos, recursos y satisfacción de los grupos de interés.

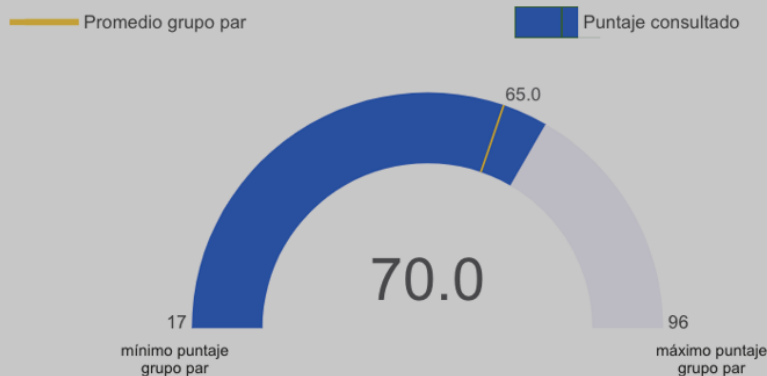
Objetivo	¿Se cumple?	Estrategia clave
Eficiencia y eficacia en servicios	Sí	Indicadores de gestión y revisión de salidas no conformes
Satisfacción de clientes y grupos de valor	Sí	Encuestas y caracterización participativa
Provisión tecnológica apropiada	Sí	PETI y Política de Gobierno Digital
Ahorro y transparencia en recursos	Sí	Procedimientos financieros y contratación
Mejora continua de procesos	Sí	Auditorías y seguimiento mensual a planes de mejora
Cumplimiento normativo	Sí	Alertas internas, COLA, alineación con MIPG



Resultados MDI – FURAG vigencia 2024

I. Resultados Generales

Índice de Desempeño Institucional



Nota 1 : El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

Para la vigencia 2024, el Instituto Departamental de Deportes de Antioquia (INDEPORTES ANTIOQUIA) obtuvo un Índice de Desempeño Institucional de **70.0** puntos. Este resultado muestra una mejora con respecto al puntaje obtenido en la vigencia 2023, que fue de **68.1** puntos. Este incremento de **1.9 puntos** refleja un avance en la implementación de las políticas y prácticas de gestión evaluadas.

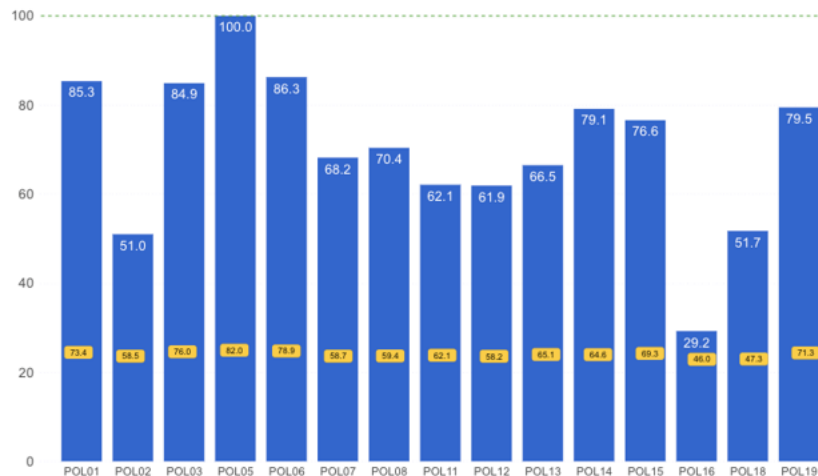
Resultados MDI – FURAG vigencia 2024

RESULTADOS FURAG 2022-2024		
2022	2023	2024
64.8	68.1	70

En los últimos tres años, Indeportes Antioquia ha mostrado una tendencia positiva sostenida en sus resultados del FURAG. Este avance refleja los esfuerzos continuos de fortalecimiento institucional y mejora en los procesos de gestión pública

Resultados MDI – FURAG vigencia 2024

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

POLÍTICAS

- POL01: Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Índice de Integridad
- POL03: Índice de Planeación Institucional
- POL05: Índice de Compras y Contratación Pública
- POL06: Índice de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Índice de Gobierno Digital
- POL08: Índice de Seguridad Digital
- POL11: Índice de Servicio a las ciudadanías
- POL12: Índice de Racionalización de Trámites
- POL13: Índice de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Índice de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Índice Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Índice de Gestión Documental
- POL18: Índice de Gestión del Conocimiento
- POL19: Índice de Control Interno

Fuente: Función Pública. Resultados Medición del Desempeño Institucional 2024

Resultados MDI – FURAG vigencia 2024

De las 19 Políticas del MIPG, a Indeportes no le miden de manera directa 4 Políticas a saber:

Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público
Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
Mejora Normativa
Gestión de la Información Estadística

Resultados MDI – FURAG vigencia 2024

Ya se establecieron acciones de mejora desde las áreas que lideran las políticas en la entidad, con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación, con el objetivo de continuar avanzando en el desempeño institucional

Ruta de Convalidación de las TRD 2013 y 2023

Etapas	Fecha	Acciones
Radicación ante el Consejo Departamental de Archivos	11/02/2025	TRD del período de vida 2013 con radicado externo Indeportes 202503000672 TRD del período de vida 2023 con radicado externo Indeportes 202503000674
Aceptación de las TRD para proceso de evaluación	19/02/2025	Mediante radicados 202502000851 y 202502000854 el Consejo Departamental de Archivos de Antioquia Informó que las TRD 2013 y TRD 2023 continuaban proceso de evaluación, una vez se validó el cumplimiento de requisitos por parte de la instancia evaluadora.
Emisión del Informe Técnico N° 1	15/05/2025	Mediante radicados de recibido en Indeportes 202502003372 y 202502003374 el CDA informó el primer concepto técnico y solicitó ajustes a los instrumentos archivísticos.
Solicitud de prórroga para devolución de ajustes	25/06/2025	Según las implicaciones de los cambios para las TRD se solicitó prórroga, amparados en lo establecido por el Acuerdo 001 de 2024, expedido por el Archivo General de la Nación.
Autorización de prórroga para ajustes	27/06/2025	Ante esto el CDA mediante radicados de recibo de Indeportes 202502004995 y 202502004996 aprobó plazo hasta el 13 de agosto de 2025 para la presentación de los instrumentos ajustados.

Ajustes generales realizados a las TRD 2013 y 2023

Memoria descriptiva: precisión de información sobre versión de TRD, explicación sobre sistema de codificación del CCD y las TRD, ampliación de los criterios de conservación, selección y eliminación, precisiones sobre reproducción en otros medios y series de DDHH

Confrontación de las TRD con estructuras orgánicas: denominación de algunas series y tipos documentales, precisión de los soportes de algunas tipologías documentales. Revisión de la codificación. Esto para algunas agrupaciones documentales.

El equipo interdisciplinar realizó los ajustes solicitados y diligenció la respuesta a cada concepto técnico que debe ser remitido al CDA

Tablas de Retención Documental TRD Entregables Ajustados.

TRD 2013	TRD 2023
11 Tablas de Retención Documental	12 Tablas de Retención Documental
1 Cuadro de Clasificación Documental	1 Cuadro de Clasificación Documental
1 Matriz de Valoración Documental	1 Matriz de Valoración Documental
1 Banco Terminológico	1 Banco Terminológico
Memoria Descriptiva con sus respectivos anexos	Memoria Descriptiva con sus respectivos anexos
Respuesta a concepto técnico N° 1	Respuesta a concepto técnico N° 1

Aprobación de Tablas de Retención Documental -TRD- del período de vida 2013 en versión ajustada

El Comité de Gestión y Desempeño de Indeportes Antioquia, una vez ha conocido, revisado y entendido, como parte de un equipo interdisciplinario el contenido del instrumento archivístico, aprueba el ajuste de:

- 11 Tablas de Retención Documental, con sus tiempos de retención, disposición final e instrucción procedimental
- Cuadros de Clasificación Documental, con la clasificación de sus series y subseries
- Matriz de Valoración
- Banco terminológico
- Memoria Descriptiva

Las cuales se comenzarán a aplicar en sus fondos documentales desde el 27 de septiembre de 2013, hasta el 22 de enero de 2023, siendo esta la última fecha de reestructuración de la entidad.

Aprobación de Tablas de Retención Documental -TRD- del período de vida 2023 en versión ajustada

El Comité de Gestión y Desempeño de Indeportes Antioquia, una vez ha conocido, revisado y entendido, como parte de un equipo interdisciplinario el contenido del instrumento archivístico, aprueba el ajuste de:

- 12 Tablas de Retención Documental, con sus tiempos de retención, disposición final e instrucción procedimental
- Cuadros de Clasificación Documental, con la clasificación de sus series y subseries
- Matriz de Valoración
- Banco terminológico
- Memoria Descriptiva

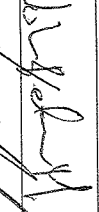


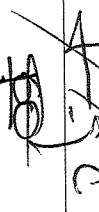
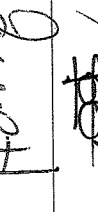
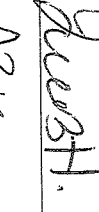
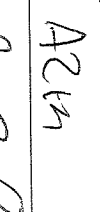
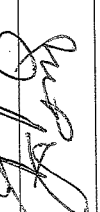

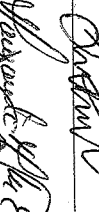

Las cuales se comenzarán a aplicar en sus fondos documentales desde el 23 de enero de 2023, y en adelante, siendo esta la última fecha de reestructuración completa de la entidad, hasta que exista un cambio en la estructura orgánico funcional.

7. Propositiones y varios

Gracias

REGISTRO DE ASISTENCIA
F-GD-29
Versión 04
Aprobación:
26/10/2022

Actividad realizada:	Aprovechamiento gestión y desempeño.		Lugar:	Sala de juntas		Fecha:	Julio 29 DE 2025	
Responsable y/o facilitador:	John Alberto Betancor Mora		Firma	John Betancor M		Hora de inicio:	8:00 AM	Hora de finalización
Temas tratados:								

N°	Nombre y apellidos	Cédula	Dependencia	Cargo	Teléfono	Correo electrónico	Firma
1	John Alberto Betancor M	15711283	OAP	Recepción	1040	JohnBetancorM@indportes.gov.co	
2	Leon David Quintana	71234502	OAS	JOSAS	1010	LeonDavidQuintana@indportes.gov.co	
3	Una Morenolanda	43843889	Gerencia	Rec. Gerencia	1003	UnaMorenolanda@indportes.gov.co	
4	Giovany Antos Tobón	71.212.968	Gerencia	Gerente		lomas@indportes.gov.co	
5	Julencia Perdomo	103340059	Sistema	Det. d.	1050	JulenciaPerdomo@indportes.gov.co	
6	Alexandro Aguila	1017151101	COM	Jefe		AlexandroAguila@indportes.gov.co	
7	Marina del Pilar	43677258	SAF	Subgerente		marina@indportes.gov.co	
8	Sebastian Ocampo	1036930744	Alto Legado	Subgerente	1200	SebastianOcampo@indportes.gov.co	
9	Wendell Yussely	43571583	Escuela de	Subgerente		wendell@indportes.gov.co	
10	Beatriz Garcia	7760877	Admisión	Jefe de		BeatrizGarcia@indportes.gov.co	
11	Liliana Serrano	98532968	OCT	Jefe de	1070	LilianaSerrano@indportes.gov.co	



202501008889

Fecha Radicado: 2025-07-28 21:52:23.773

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

Medellín, 28/07/2025

<i>Para:</i> LUIS GIOVANY ARIAS TOBÓN	Dependencia: GERENCIA
<i>De:</i> JOHN ALBERTO BETANCUR MAYA	Dependencia: OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

Asunto: CONSOLIDADO AVANCE PLANES DECRETO 612 DE 2018 CORTE JUNIO 30 DE 2025

Cordial saludo,

Desde la Oficina Asesora de Planeación, se presenta cuadro resumen del avance con corte al 30 de junio de 2025, en la implementación de los planes institucionales en el marco del Decreto 612 de 2018.

Este avance, será presentado en el marco del Comité de Gestión y Desempeño Institucional y tiene como fuente de consulta, los informes presentados por cada uno de los responsables de los diferentes planes, si se requiere detalle, los mismos están a disposición.

Nombre del Plan	Dependencia responsable	Metas Establecidas	Porcentaje de Avance con corte al 30 de junio de 2025	Logros Alcanzados	Observaciones o Retos Pendientes
Plan Anual de Adquisiciones (PAA)	Oficina Asesora de Planeación, Subgerencia Administrativa y Financiera	673 necesidades establecidas con corte al 30 de junio	469 contrataciones equivalente a un 70% de avance	A partir del PAA se está consolidando información para mejorar la gestión de la entidad, entre otros: Automatización de la ejecución de los proyectos, interacción con la base de datos abiertos del	Se realizaron 150 modificaciones al PAA a 30 de junio de 2025, atendidas al 100%. Estas incluyeron 5 incorporaciones, 19 traslados y 126 modificaciones, principalmente por cambio de objeto, valor o asignación de recursos por



202501008889

Fecha Radicado: 2025-07-28 21:52:23.773

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

				SECOP.	proyectos. La ejecución por dependencia varía.
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (PETI)	Oficina de Sistemas e Informática	<p>El PETI es un proyecto a largo plazo definido hasta 2027, incorporado al plan de acción anual de la oficina de sistemas. Está compuesto por 15 actividades</p> <p>Objetivos incluyen potenciar sistemas, sistematizar registros, apoyar ligas, centralizar información de atletas, automatizar PAA, registrar escenarios geográficamente, desarrollar sistemas de información municipal, sistematizar talento humano, fortalecer interoperabilidad, sistematizar cartera, automatizar pagos a contratistas, generar certificados, modernizar CCTV y control de acceso, fortalecer seguridad de la información y gobierno digital.</p>	<p>El 13% de las actividades (2), presentan un porcentaje de cumplimiento del 80%,</p> <p>El 60% de las actividades, (9), presentan un porcentaje de cumplimiento del 50%</p> <p>El 13% de las actividades (2), presentan un porcentaje de cumplimiento del 100%</p> <p>El 7% de las actividades (1) presenta un porcentaje de cumplimiento del 17%</p> <p>El 7% de las actividades (1), presenta un porcentaje de avance del 0% Porcentaje de cumplimiento del PETI 55%</p>	<p>Se atendieron el 100% de las solicitudes recibidas por la mesa de servicios. La disponibilidad de servicios críticos fue alta: SICOE 95.00%, Mercurio 99.86%, Internet 98.33%. El promedio de satisfacción del servicio fue de 4.91. Logros destacados: Registro geográfico de escenarios deportivos (100%), Automatización de certificados (100%). Sistemas de información municipal (80%), gestión de cartera (80%).</p>	<p>Déficit de personal</p> <p>Desafíos para aprovechar la IA</p> <p>Oportunidades en Seguridad.</p>
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información	Oficina de Sistemas e Informática	Definir y gestionar los riesgos de seguridad de la información. Implementar controles, gestionar activos, identificar y evaluar riesgos,	80% de avance en la definición y ejecución del procedimiento para la atención y gestión de incidentes de	Se implementaron controles de seguridad (manual de seguridad versión 1), se consolidó el inventario de activos, se revisó	El análisis de vulnerabilidades técnicas está en la fase de definición de requisitos para contratación.



202501008889

Fecha Radicado: 2025-07-28 21:52:23.773

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

		capacitar, analizar vulnerabilidades, gestionar incidentes.	seguridad de la información. Otros elementos están en progreso (señalados con "x" o "definición de requisitos").	la matriz de riesgos 2023, y se realizaron capacitaciones en seguridad y sensibilización.	
Plan de Seguridad y Privacidad de la Información	Oficina de Sistemas e Informática	6 Estrategias	Se han cumplido 4 de las 6 estrategias establecida 66%	Ejecución de estrategias, sensibilizaciones y capacitaciones sobre seguridad de la información, Implementación de controles de seguridad de la información.	Ejecutar análisis de (test y retest) de vulnerabilidades técnicas a Plataforma Tecnológica. Definir y ejecutar el procedimiento para la atención y gestión de incidentes de seguridad de la información
Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR)	Subgerencia Administrativa y Financiera a través del Centro de Administración de Documentos y Archivo (CADA)	8 proyectos: 1 actualización de TRD 2 Digitalización de series misionales 3 Organización de Instrumentos de archivos 4 MOREQ (Modelos de requisito para documentos electrónicos) 5 Sistema integrado de conservación 6 Tablas de valoración documental 7 Adecuación de espacios 8 Implementación de	90% de uno de los productos relativo a TRD, los demás proyectos se encuentran en estructuración de estudios previos	Las Tablas de Retención Documental (TRD) 2013 y 2023 en convalidación. Se avanzó en la organización de expedientes contractuales (2013-2014) y la recepción de transferencias documentales primarias. Se crearon expedientes contractuales en Mercurio para la vigencia 2025. Se avanzó en el inventario de contratos de la Oficina Asesora Jurídica y el	Las TRD requieren ajustes y se solicitó prórroga hasta el 13 de agosto de 2025 para su presentación. La digitalización de series misionales depende de la asignación de recursos. La elaboración del Modelo de Requisitos para Documentos Electrónicos (MOREQ), Tablas de Valoración Documental y el Sistema Integrado de Conservación (SIC) están en estructuración de estudios previos. La



202501008889

Fecha Radicado: 2025-07-28 21:52:23.773

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

		inventarios.		registro en el Sistema de Gestión Documental para contratos 2021-2025. Se logró la asignación de recursos para la elaboración de los demás instrumentos archivísticos (MOREQ, SIC (Sistema Integrado de Conservación y las Tablas de Valoración Documental (TVD).	adecuación de espacios para el archivo central no ha sido priorizada en 2025.
Plan Anual de Vacantes	Oficina de Talento Humano	Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes para planificar su provisión.	No se especifica un porcentaje general, pero se reporta que todas las vacancias definitivas generadas en 2025 se reportaron a la CNSC.	Se generó 1 vacante de Libre Nombramiento y Remoción y 5 de Carrera Administrativa (3 definitivas por renuncia y 2 temporales por encargo). Todas las vacancias definitivas de carrera administrativa generadas en 2025 fueron reportadas a la CNSC.	No se mencionan retos específicos en el informe para este plan, sino un estado de los hechos.
Plan de Previsión de Recursos Humanos	Oficina de Talento Humano	Planificar y actualizar la información sobre la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal 2025.	No se especifica un porcentaje general.	Se implementaron mecanismos de provisión: 1 ordinario (Libre Nombramiento y Remoción), 2 temporales (encargo), 1	Nueve empleos ofertados en "Antioquia 3" continúan en la etapa de verificación de requisitos mínimos por la CNSC. No hubo



202501008889

Fecha Radicado: 2025-07-28 21:52:23.773

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

				temporal (provisionalidad) Se presentaron 4 retiros y 7 ingresos de servidores. De 15 empleos de carrera y 1 de libre nombramiento y remoción en vacancia definitiva a dic-2024, se proveyeron 3 (1 por encargo, 2 por provisionalidad) y se hizo 1 nombramiento ordinario.	retiros por prepensión o edad forzosa en este periodo.
Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)	Oficina de Talento Humano	Implementar acciones organizativas, estructurales y procedimentales para fortalecer la gestión del Talento Humano y contribuir al desarrollo integral de los servidores. El plan contempla 17 actividades	30 %	Las actividades del plan de acción para el primer semestre de 2025 fueron ejecutadas. Algunas actividades alcanzaron el 100% de cumplimiento.	El porcentaje de avance varía considerablemente entre las 17 actividades programadas, lo que sugiere que algunas están mucho más avanzadas que otras.
Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Profesional Universitaria de Talento Humano, Oficina de Talento Humano	Desarrollar 19 capacitaciones estratégicas para fortalecer competencias funcionales y comportamentales.	El desarrollo formal del PIC 2025 aún no ha iniciado en su totalidad. Con corte al 30 de junio el avance es 0% En julio iniciaron las capacitaciones	Se gestionaron cotizaciones con varias universidades y se seleccionó la Universidad de Antioquia por su ajuste presupuestal y alineación institucional. La mayoría de las capacitaciones y cursos ya están programados. Se implementaron capacitaciones a	Dar cumplimiento al PIC y lograr la participación de los servidores públicos, para contribuir con la cualificación del talento humano de la entidad y con ello al logro de los objetivos.



202501008889

Fecha Radicado: 2025-07-28 21:52:23.773

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

				demanda, con buena acogida y participación, contribuyendo a la actualización y fortalecimiento de competencias. Se ejecutaron \$10.797.150 en capacitaciones a demanda.	
Plan de Incentivos Institucionales	Oficina de Talento Humano	Se compone de varias líneas Bienestar Programas deportivos, Recreativos, capacitación y educación superior Promoción y prevención Salario Emocional	Como es a demanda, se viene cumpliendo en la medida que los servidores acceden a los servicios.	Se otorgó descanso por años de servicio y reconocimiento por altos niveles de desempeño (paquetes de turismo social a 4 servidores).	La encuesta de satisfacción del plan de bienestar tuvo solo un 21.32% de respuesta (29 de 136 servidores). Algunas estrategias (teletrabajo, reconocimiento por alto desempeño, préstamos por calamidad) tuvieron una satisfacción entre 60% y 69%.
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Oficina de Talento Humano	Prevenir riesgos, promover salud y autocuidado, garantizar ambientes de trabajo seguros y confortables. El plan de trabajo anual se creó según las necesidades y resultados de auditoría/evaluación inicial.	44% de cumplimiento del plan de trabajo anual a 31 de mayo de 2025. mínimos. El programa de capacitación en SST tiene un 40% de cumplimiento (8 de 20 capacitaciones ejecutadas).	La política y objetivos de SST fueron revisados y aprobados. Se realizó una inspección del Ministerio de Trabajo en abril de 2025, y los documentos requeridos fueron enviados a tiempo. Los indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedad laboral están en cero. La matriz IPEVR se realizó y se han	El plan de trabajo anual solo ha avanzado un 44%. La auditoría interna está programada para diciembre de 2025. El mes de abril tuvo el mayor número de días de ausencia por enfermedad general. La entidad es susceptible a riesgos por orden público. No se cuenta con un sistema de alerta y alarma eficaz que cubra todas las áreas. El simulacro de evacuación está programado para



202501008889

Fecha Radicado: 2025-07-28 21:52:23.773

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

			<p>implementado controles. Se asignó un presupuesto de \$154.119.600 para 2025.</p> <p>El plan de prevención y respuesta ante emergencias fue actualizado, y la brigada de emergencias fue conformada y capacitada.</p> <p>Se realizaron inspecciones de seguridad.</p> <p>Se llevaron a cabo inducciones y reinducciones en SST.</p> <p>Los comités de Convivencia Laboral y COPASST están conformados y capacitados.</p> <p>Se realizan exámenes médicos ocupacionales y diagnósticos de salud.</p> <p>Se diseñaron tres Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.</p> <p>Se celebró la Semana de la Salud en abril de</p>	<p>octubre. Los botiquines y elementos para la brigada de emergencias requieren dotación completa. La inspección de puestos de trabajo y mediciones de iluminación se programaron para el segundo semestre. El programa de capacitación solo tiene el 40% de cumplimiento. El perfil sociodemográfico aún no se ha completado. Se requiere mayor sensibilización y participación, personal especializado adicional, y continuidad de recursos para SVE y riesgo psicosocial. Es necesario reforzar el procedimiento de reporte de accidentes de trabajo y tener un rubro específico para el SG-SST en el PAA.</p>
--	--	--	---	---



202501008889

Fecha Radicado: 2025-07-28 21:52:23.773

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

				2025.	
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano	Consolida Oficina Asesora de Planeación	El plan contempla 6 componentes o estrategias a saber: 1 Estrategia anticorrupción y fraude en INDEPORTES Antioquia. 2 Racionalización de trámites 3 Rendición de cuentas 4 Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano 5 Mecanismos para la transparencia y acceso a la Información 6 Iniciativas adicionales	40.29%	Cada vez los servidores están más familiarizados con las estrategias y componentes en el marco de la transparencia y ética pública.	Construir el plan de transición del Plan Anticorrupción al Programa e Transparencia y Ética Pública (PTEP) Realizar el diagnóstico que hace parte del componente transversal del PTEP

Atentamente,

John Alberto Betancur Maya.

JOHN ALBERTO BETANCUR MAYA
JEFE OFICINA DE PLANEACION

CSALAZAR

Calle 48 70-180 sector Estadio, Medellín - Antioquia. (604) 5200890 ext(s). 1000 - 1371
www.indeportesantioquia.gov.co




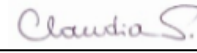
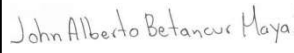
CN-CER-2023-70727 CO-SC5133-1



202501008889

Fecha Radicado: 2025-07-28 21:52:23.773

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

Proyectó	Manuel Stefano Gómez Castaño – Contratista Oficina Asesora de Planeación	
Revisó	Claudia Jannet Salazar Arango – Profesional especializada Oficina Asesora de Planeación	
Aprobó	John Alberto Betancur Maya – Jefe Oficina Asesora de Planeación	



202501007592

Fecha Radicado: 2025-07-08 15:14:03.967

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

Medellín, 08/07/2025

<i>Para:</i> LUIS GIOVANY ARIAS TOBÓN	<i>Dependencia:</i> GERENCIA
<i>De:</i> JULIANA BERMUDEZ HENAO	<i>Dependencia:</i> OFICINA DE SISTEMAS

Asunto: INFORME DE CUMPLIMIENTO PLANES DECRETO 612 DE 2018

Cordial saludo,

De conformidad con lo estipulado en el Decreto 612 de 2018, el cual establece que:

“ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:
"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:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información



202501007592

Fecha Radicado: 2025-07-08 15:14:03.967

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

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. Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.

PARÁGRAFO 2. Harán parte del Plan de Acción las acciones y estrategias a través de las cuales las entidades facilitarán y promoverán la participación de las personas en los asuntos de su competencia, en los términos señalados en la Ley 1757 de 2015"

Me permito remitir el informe de cumplimiento de los planes correspondientes a la Oficina de Sistemas e informática de la entidad: Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI, Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información, Plan de Seguridad y Privacidad de la Información, los cuales al tratarse de planes que superaban un año fueron incorporados al plan de acción de la entidad, con las siguientes actividades relacionadas y el nivel de cumplimiento.

1. CUMPLIMIENTO PLAN DE ACCIÓN Y PETI:

De acuerdo con lo anterior, y teniendo en cuenta que el PETI se trata de un proyecto a largo plazo, definido a 2027, el mismo se ha incorporado al plan de acción anual de la oficina de sistemas, así las cosas, me permito remitir el cumplimiento del Plan de acción a 30 de junio de 2025:

NOMBRE PROYECTO	Actividad	indicador	tipo	meta	EST RAT EGIA PEI	SEGUIMI ENTO PRIMER SEMEST RE	% CUMPLIMIE NTO
Potencialización del sistema de Medicina Deportiva - INDEMED	Realizar 10 funcionalidades nuevas en el 2025	Cantidad de desarrollos realizados sobre la meta	numéri co	10	9	5	50%
Apoyar la sistematización del registro de grupos y participantes de los municipios de Antioquia	Entregar a los 125 de Antioquia los sistemas para el registro propio de los participantes de programas DRAF	cantidad de municipios usando el sistema sobre total de municipios de Antioquia	porcen taje	80	9	40	50%



202501007592

Fecha Radicado: 2025-07-08 15:14:03.967

	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

Apoyar la sistematización de las Ligas del departamento	Apoyar a las ligas en la construcción de sitios web, pasarelas de pago, definición de políticas estándares de TI	cantidad de Ligas apoyadas sobre total de ligas priorizadas de Antioquia	porcentaje	20	9	10	50%
Sistematizar y centralizar la información de logros, marcas y resultados de los Atletas de Altos Logros	Realizar el registro de los juegos nacionales y del ciclo olímpico del 2024 y del 2025 en Deportesant	cantidad de eventos con participación registrada sobre cantidad de eventos del año	porcentaje	100	9	0	0%
Automatización PAA y Software Gestión de Calidad	Adquirir e implementar un sistema para la administración del sistema integral de gestión que permita automatizar también la gestión del PAA	Sistema en funcionamiento	numero	1	9	0.5	50%
Registro geográfico de la información de los escenarios Deportivos de los Municipios	Continuar el registro geográfico en la plataforma ARCGIS de los escenarios del departamento.	Cantidad de municipios con el 100% de escenarios registrados	numero	80	8	80	100%
Realizar un sistema de Información que contenga la información de los municipios con los diferentes procesos de la entidad.	Desarrollar un sistema que permita registrar gestionar y administrar la información y relacionamiento de INDEPORTES con los Municipios	Sistema en funcionamiento	numero	1	9	0.8	80%



202501007592

Fecha Radicado: 2025-07-08 15:14:03.967

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

Sistematizar la gestión del Talento humano de forma integrada con Nomina y Bienestar	Adquirir e implementar un sistema para la administración del talento humano que se integre con Nomina	Sistema en funcionamiento	numérico	1	9	0.5	50%
Fortalecer la interoperabilidad entre sistemas de información para mejorar la productividad y eficiencia de los procesos	Desarrollar 3 estrategias que permitan dar uso a la información registrada en Mercurio, SICOF, DEPORTESANT y bases de datos	Estrategias implementadas / meta	numérico	3	8	0.5	17%
Sistematizar la gestión de la Cartera del Almacén	Realizar un desarrollo que permita sistematizar la gestión de la cartera de cada funcionario y se integre con SICOF	Sistema en funcionamiento	numérico	1	9	0.8	80%
Automatizar pago contratistas	Implementar solución que automatice y sistematice la supervisión y pago a los contratistas de prestación de servicio y facilite el futuro pago de la seguridad social a los mismos.	Sistema en funcionamiento	numérico	1	7	0.5	50%
Automatizar generación de certificados	Mantener y realizar las automatizaciones que se requieran para generar los certificados que sean viabilizados	Certificados automatizados	numérico	1	2	1	100%



202501007592

Fecha Radicado: 2025-07-08 15:14:03.967

	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

	de forma automática.						
Modernizar el 100% del sistema de CCTV de la entidad y Mantener, mejorar y ampliar el sistema de control de acceso de la entidad.	Realizar el mantenimiento preventivo y correctivo que permita continuar con el uso efectivo del sistema de CCTV y control de Acceso de la entidad	contrato de mantenimiento ejecutado	numérico	1	2	0.5	50%
Fortalecer la seguridad de la información en la entidad.	Aumentar el cumplimiento de la política de Seguridad en X puntos	Calificación autoevaluación de cumplimiento de la política	numérico	1	11	0.5	50%
Fortalecer la política de gobierno digital en la entidad	Aumentar el cumplimiento de la política de Gobierno Digital en X puntos	Calificación autoevaluación de cumplimiento de la política	numérico	1	10	0.5	50%

En el seguimiento del plan de acción se identifica entonces que, para el segundo semestre de 2025, el cumplimiento es del 17.6%, esto entendiendo que el primer trimestre no se tenía esperado mayor avance previendo la llegada del personal y de los recursos económicos para ejecutar los proyectos. Sin embargo, el rendimiento para el segundo trimestre fue del 96% de cumplimiento respecto de la meta estipulada para dicho período.

Ahora bien, adicional a la medición del cumplimiento del PETI, este establece unos indicadores de medición, los cuales se comparte el avance a 30 de junio de 225:

- SOLICITUDES ATENDIDAS:** durante el primer semestre del año se dio atención a 100% de las solicitudes recibidas por medio de la mesa de servicios. Cumpliendo con la meta de atención dispuesta.
- DISPONIBILIDAD DE LOS SERVICIOS:** En el primer semestre la disponibilidad de los servicios críticos que tuvieron afectaciones de servicio fue:



202501007592

Fecha Radicado: 2025-07-08 15:14:03.967

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

MES	TIEMPO TOTAL	TIEMPO CAÍDA SICOF	% INDISPONIBILIDAD	% DISPONIBILIDAD
Enero	720			
Febrero	720			
Marzo	720			
Abril	720			
Mayo	720			
Junio	720	36	5%	95.00%

MES	TIEMPO TOTAL	TIEMPO CAÍDA MERCURIO	% INDISPONIBILIDAD	% DISPONIBILIDAD
Enero	720			
Febrero	720			
Marzo	720			
Abril	720			
Mayo	720	1	0%	99.86%
Junio	720	1	0%	99.86%

MES	TIEMPO TOTAL	TIEMPO CAÍDA INTERNET	% INDISPONIBILIDAD	% DISPONIBILIDAD
Enero	720			
Febrero	720			
Marzo	720			
Abril	720			
Mayo	720			
Junio	720	12	2%	98.33%



202501007592

Fecha Radicado: 2025-07-08 15:14:03.967

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

- c) **SATISFACCIÓN DEL SERVICIO:** Esta medición se realiza con el promedio de respuestas obtenidas a través del sistema de mesa de servicios donde califican la atención brindada por el personal de la mesa por cada ticket cerrado, el promedio de calificación para el primer semestre es de 4.91 distribuido de la siguiente forma por cada categoría:

Categoría	Número de respuestas	Media	Porcentaje de respuestas
CONTROL DE ACCESO	3	5.00	25.00%
EQUIPOS MULTIMEDIA	3	5.00	37.50%
HARDWARE	23	5.00	23.00%
IMPRESION	1	5.00	5.56%
INTERNET	2	5.00	11.11%
MICROSOFT 365	12	5.00	8.22%
SERVICIOS IT	11	5.00	5.29%
SYSAID	1	5.00	25.00%
TRANSMISION	1	5.00	7.69%
MERCURIO	43	4.91	10.57%
OFFICE	3	4.33	17.65%
SICOF	4	4.00	6.90%
	0	0.00	0.00%
ANTIVIRUS	0	0.00	0.00%
APLICATIVOS INTERNOS	0	0.00	0.00%
DEPORTESANT	0	0.00	0.00%
INTRANET	0	0.00	0.00%
PAGINA WEB	0	0.00	0.00%
Permisos	0	0.00	0.00%
SIN CLASIFICACION	0	0.00	0.00%
TELEFONIA	0	0.00	0.00%
WINDOWS	0	0.00	0.00%



202501007592

Fecha Radicado: 2025-07-08 15:14:03.967

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

2. CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PLAN DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN.

En cuanto al cumplimiento de los planes estipulados de seguridad, se tiene el siguiente avance, el cual resume el cumplimiento de ambos planes, toda vez que el plan de tratamiento de riesgos define la forma de tratar y gestionar los riesgos de seguridad de la información, actividad planteada dentro del plan de seguridad y privacidad, por lo anterior, se tiene el siguiente avance en cada una de las estrategias plasmadas:

ESTRATEGIA	PROYECTO	2025	
Cumplimiento de los lineamientos de Seguridad de la Información.	Implementar controles de seguridad de la Información.	x	Manual de seguridad versión 1
Gestión de activos información	Socialización y consolidación de los activos de información, definitivos a cada proceso.	x	Inventario de activos consolidado
Gestión de Riesgos de Seguridad de la Información	Identificar, evaluar y realizar seguimiento de los riesgos de Seguridad de Información.	x	Revisión de la matriz 2023
Cultura en Seguridad de la Información	Ejecutar y continuar estrategias de sensibilización y capacitación sobre seguridad de la información al personal y actores involucrados	x	Realización de capacitaciones en seguridad y definición del plan de sensibilización




202501007592

Fecha Radicado: 2025-07-08 15:14:03.967

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

Análisis de vulnerabilidades	Ejecutar análisis de (test y re-test) de vulnerabilidades técnicas a Plataforma Tecnológica		Definición de requisitos para contratación.
Gestión de Incidentes	Definir y ejecutar el procedimiento para la atención y gestión de incidentes de seguridad de la información		80%

Atentamente,



JULIANA BERMUDEZ HENAO_001
JEFE OFICINA DE SISTEMAS_001

LDIAZ



202501007710

Fecha Radicado: 2025-07-10 17:13:07.917

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

Medellín, 10/07/2025

<i>Para:</i> JOHN ALBERTO BETANCUR MAYA	Dependencia: OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
<i>De:</i> MARIA DEL PILAR SOLANO SIERRA	Dependencia: SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Asunto: INFORME SEGUIMIENTO PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES

De acuerdo con el comportamiento del Plan Anual de Adquisiciones 2025 a 30 de junio de 2025, se puede concluir lo siguiente; se realizaron 150 modificaciones al PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES, atendidas al 100%, es un trámite que se realiza conforme al flujo de aprobaciones, estas modificaciones se pueden clasificar así: 5 incorporaciones, 19 traslados y 126 modificaciones, la mayoría de las modificaciones se realizaron por cambio de objeto o valor del contrato y en la medida que se fueron asignando los recursos por proyectos.

De las necesidades de bienes y servicios se tuvo una ejecución por dependencia así:

Calle 48 70-180 sector Estadio, Medellín - Antioquia. (604) 5200890 ext(s). 1000 - 1371
www.indeportesantioquia.gov.co



CN-CER-2023-70727 CO-SC5133-1



202501007710

Fecha Radicado: 2025-07-10 17:13:07.917

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

DEPENDENCIA	NECESIDADES TOTALES	NECESIDADES CONTRATADAS	%
OFICINA DE MEDICINA DEPORTIVA	44	19	43.18%
OFICINA DE PLANEACION	9	6	66.67%
OFICINA DE SISTEMAS	25	13	52.00%
OFICINA DE COMUNICACIONES	13	7	53.85%
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	85	56	65.88%
SUBGERENCIA DE ALTOS LOGROS Y DEPORTE ASOCIADO	315	265	84.13%
SUBGERENCIA DE FOMENTO Y DESARROLLO	123	70	56.91%
SUBGERENCIA ESCENARIOS DEPORTIVOS Y EQUIPAMIENTOS	59	33	55.93%

Atentamente,



MARIA DEL PILAR SOLANO SIERRA_001
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO_001

CVASQUEZR



202501007710

Fecha Radicado: 2025-07-10 17:13:07.917

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022



202501007535

Fecha Radicado: 2025-07-07 15:49:40.3

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

Medellín, 07/07/2025

<i>Para:</i> JOHN ALBERTO BETANCUR MAYA	Dependencia: OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
<i>De:</i> MARIA DEL PILAR SOLANO SIERRA	Dependencia: SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Asunto: Comunicación estado de ejecución Plan Institucional de Archivos PINAR vigencia 2025

Estimado Jhon Alberto.

La subgerencia Administrativa y Financiera a través del Centro de Administración de Documentos y Archivo CADA, administra y coordina el proceso la gestión documental en Indeportes Antioquia.

En razón a esto se elabora, actualiza y gestiona la implementación de el Plan Institucional de Archivos PINAR para cada vigencia en concordancia con el avance de la Política de Archivos y Gestión Documental adoptada para la entidad.

En primer lugar, al respecto del PINAR, con corte al 30 de junio de 2025, se encuentran los siguientes avances según el mapa de ruta formulado en el instrumento.

Seguimiento al MAPA DE RUTA del PINAR Indeportes 2025				
PROYECTOS	CP	MP		Balance a 30 de junio de 2025
	2025	2026	2026	2027
				Las Tablas de Retención Documental TRD 2013 y 2023 se encuentran en proceso de convalidación ante el Consejo Departamental de Archivos de Antioquia CDA.



202501007535

Fecha Radicado: 2025-07-07 15:49:40.3

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

					Mediante radicados de recibido en Indeportes 202502003372 y 202502003374 el CDA informó el primer concepto técnico y solicitó ajustes a los instrumentos archivísticos. Según las implicaciones de los cambios para las TRD se solicitó prórroga, según lo estipulado en el Acuerdo 001 de 2024, expedido por el Archivo General de la Nación. Ante esto el CDA mediante radicados de recibo de Indeportes 202502004995 y 202502004996 aprobó plazo hasta el 13 de agosto de 2025 para la presentación del instrumento ajustado.
Proyecto N° 2: Digitalización de series misionales	X	X	X	X	Se adelantan las cotizaciones respectivas para la estructuración de un proyecto de digitalización. Esta actividad dependerá de la asignación de recursos para su ejecución.
Proyecto N° 3: Organización de expedientes de archivo según instrumentos de valoración aplicables	X	X	X	X	Durante el semestre se ha avanzado en: Organización de expedientes contractuales 2013 a 2014 en el marco del contrato 673 de 2024 Organización y recepción de transferencias documentales primarias bajo radicados: 202501003679, 202501004821 y 202501004929, que corresponden a series documentales de Comprobantes de Almacén, Historias Clínicas y series de la Oficina de Control Interno. Creación de expedientes contractuales en el sistema de Gestión Documental Mercurio para la serie contratos de la vigencia 2025 Apoyo del CADA en la consolidación de la información de cierres a expedientes de vigencias anteriores.
Proyecto N° 4: Elaborar el Modelo de Requisitos para Documentos Electrónicos MOREQ	X	X			En estructuración del Estudio Previo y gestión de propuestas por parte de los proveedores.



202501007535

Fecha Radicado: 2025-07-07 15:49:40.3

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

Proyecto N° 5 Elaboración de las Tablas de Valoración Documental para los fondos Coldeportes 1968-1996 e Indeportes 1996- 2007	X	X	X	X	En estructuración del Estudio Previo y gestión de propuestas por parte de los proveedores.
Proyecto N° 6: Elaborar el Sistema Integrado de Conservación SIC	X				En estructuración del Estudio Previo y gestión de propuestas por parte de los proveedores.
Proyecto N° 7: Continuar la adecuación de espacios destinados para el archivo central	X	X			Este proyecto no ha sido priorizado durante la vigencia 2025
Proyecto N° 8: Implementar la elaboración de inventarios documentales en los archivos de gestión	X	X	X	X	Durante el semestre, según el recurso asignado, se avanzó en: Completar el inventario para el archivo de contratos a cargo de la Oficina Asesora Jurídica Asegurar el registro de inventario de cada expediente radicado en el Sistema de Gestión Documental, para la serie contratos de la vigencia 2021 a 2025.



202501007535

Fecha Radicado: 2025-07-07 15:49:40.3


 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022


En segundo lugar, como evidencia del estado de la implementación de la Política de Archivos y Gestión Documental, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y gestión el CADA adelanta la formulación de un informe semestral de avance en la implementación de la función archivística en Indeportes Antioquia. Este será puesto en conocimiento de la Oficina de Planeación, una vez se concluya su elaboración y entrará a complementar el reporte del PINAR anteriormente enunciado.

Cordialmente,



MARIA DEL PILAR SOLANO SIERRA_001
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO_001

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó	Marta Cecilia García Franco Profesional Universitario Subgerencia Administrativa y Financiera		07/07/2025

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
---	----------------------	---------	------------

1. INTRODUCCIÓN

El **Plan Institucional de Capacitación (PIC)** tiene como propósito desarrollar las competencias laborales de los servidores del Instituto Departamental de Deportes de Antioquia (Indeportes Antioquia), mediante estrategias que faciliten el aprendizaje colaborativo. Estas estrategias se basan en programas articulados a situaciones reales y problemáticas del desempeño laboral diario de los servidores, con el objetivo de fortalecer sus competencias y, en consecuencia, mejorar su desempeño y competitividad laboral.

A través de este enfoque, Indeportes Antioquia busca contar con servidores competentes, comprometidos y con altos estándares de ejecución, lo que redundará en el éxito de la entidad y el cumplimiento de sus metas institucionales.

Durante el año 2025, Indeportes Antioquia ejecutó el Plan Institucional de Capacitación como parte de su compromiso con el fortalecimiento de las competencias de los servidores. Este informe tiene como propósito presentar la rendición de cuentas de la gestión y ejecución del PIC 2025, y proponer acciones de mejora basadas en los resultados obtenidos.

2. OBJETIVOS DEL INFORME DE GESTIÓN


2.1. Objetivo General

Fortalecer el Plan Institucional de Capacitación (PIC) mediante el análisis y consolidación de la información relacionada con las capacitaciones realizadas durante la vigencia 2025.

2.2. Objetivos Específicos



Indeportes Antioquia
calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
---	----------------------	---------	------------

- Medir la participación de los servidores en cada una de las capacitaciones establecidas en el PIC.
- Conocer el nivel de participación de los servidores en el PIC para enfocar adecuadamente las actividades y recursos destinados a este plan en el futuro.
- Evaluar la ejecución del PIC 2025, con base en los resultados obtenidos y los objetivos alcanzados.
- Establecer el valor de la contribución de Indeportes Antioquia a las capacitaciones de bienestar de los servidores, en términos de recursos invertidos y resultados obtenidos.

3. ALCANCE

El presente informe tiene como objetivo exponer a la alta gerencia el desarrollo y ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) durante la vigencia 2025. Además, se presentarán los logros, desafíos y las recomendaciones de mejora para el próximo ciclo de capacitaciones.


4. RECURSOS

El Plan Institucional de Capacitación 2025 contó con un presupuesto disponible de \$260.000.000, asignados bajo el rubro 1.00.0000.00.0-205616.2.1.2.02.02.009.02. (35). Este presupuesto estuvo destinado a la realización de las capacitaciones y programas de formación para los servidores de la entidad y fue gestionado por la profesional Universitaria de Talento Humano.

5. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Indeportes Antioquia
calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
---	----------------------	---------	------------

El **Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025** fue diseñado con el objetivo de ejecutar **19 capacitaciones estratégicas**, orientadas al fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales del talento humano de INDEPORTES Antioquia.


Desde la fase de planeación, se gestionaron las cotizaciones pertinentes con varias universidades, incluyendo:

- Universidad EAFIT
- Universidad Pontificia Bolivariana (UPB)
- Universidad de Medellín
- Politécnico Jaime Isaza Cadavid
- Universidad de Antioquia

Tras el análisis técnico y económico de las propuestas recibidas, se seleccionaron las **tres opciones más favorables en términos de costo**, y se realizaron **presentaciones presenciales** por parte de las universidades ante la **Subgerencia Administrativa y Financiera**, la **Jefatura de Talento Humano** y la **Profesional Universitaria del área**.

A continuación, se presentan las principales observaciones técnicas derivadas de este proceso:

- **Universidad Pontificia Bolivariana (UPB):** Se destacó por su **alta calidad en la prestación del servicio**, aunque su propuesta fue la **más costosa** y no ofrecía posibilidad de ajuste presupuestal.
- **Universidad de Medellín:** Ofreció una **relación costo-beneficio favorable**, con una **calidad de servicio aceptable** y un presupuesto **ajustado a la capacidad financiera de la Entidad**. Desde el punto de vista técnico, se recomendó esta opción como la más viable.
- **Politécnico Jaime Isaza Cadavid:** Presentó la **propuesta económica más baja**, pero su calidad no cumplía con los estándares requeridos para garantizar la correcta ejecución del PIC.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
---	----------------------	---------	------------

Posteriormente, y como resultado de una revisión final, la **Universidad de Antioquia** ajustó su propuesta económica, presentando una opción que **cumple con los criterios técnicos y financieros** exigidos por la Entidad. Adicionalmente, su pertenencia al **conglomerado público de la Gobernación de Antioquia** representó un valor agregado institucional.

En consecuencia, se procedió con la **formalización del convenio con la Universidad de Antioquia** para la ejecución del **PIC 2025**, considerando su **solidez académica**, su **ajuste presupuestal** y su **alineación con los principios de contratación pública** y fortalecimiento del sector oficial.

Cuando se efectuó el **traslado presupuestal**, se dio inicio a la **ruta contractual para la ejecución del PIC 2025**. Actualmente, el proceso se encuentra en su **fase final**, y se proyecta el **inicio de las capacitaciones hacia mediados de julio de 2025**.

A la fecha, ya se ha realizado la **programación de la mayoría de las capacitaciones y cursos** contemplados en el Plan.


ÍTEM	NOMBRE DE CADA PROYECTO
1	Manejo de conflicto y protocolos comunicacionales técnicos y digitales
2	DIPLOMADO EN CONTRATACIÓN ESTATAL: Generalidades de la contratación administrativa. Fundamentos constitucionales y legales. Principios de la contratación administrativa. Actores e intervinientes. Etapa precontractual. Etapa contractual. Etapa post contractual. Régimen de responsabilidad de servidores públicos y particulares. Modalidades de contratación.
3	Curso de Excel Básico, Intermedio y avanzado Son tres módulos y se debe dar continuidad hasta 2027 y hacere evaluación, para saber en ue nivel ingresa cada uno
4	Curso de Power Bi



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
---	-----------------------------	----------------	-------------------


5	MANEJO DE LA PLATAFORMA DE DEPORTE SANT
6	Formulación de planes de mejoramiento
7	<p>Presupuesto y Finanzas públicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competencia en Planificación y Formulación del Presupuesto <ul style="list-style-type: none"> • Competencia en Ejecución del Presupuesto • Competencia en Control y Monitoreo del Presupuesto • Competencia en Análisis y Evaluación del Impacto del Presupuesto <ul style="list-style-type: none"> • Competencia en Transparencia y Rendición de Cuentas • Competencia en Asesoría y Apoyo Técnico en Presupuesto <ul style="list-style-type: none"> • Competencia en Gestión de Riesgos Financieros • Competencia en Gestión de la Caja y Fondos Públicos • Competencia en Gestión de los Ingresos Públicos • Competencia en Control y Supervisión de los Pagos del Gobierno • Competencia en Gestión de los Sistemas de Tesorería y Finanzas Públicas <ul style="list-style-type: none"> • Competencia en Planificación Financiera y Presupuestaria • Competencia en Gestión de la Liquidez y Cuentas Bancarias • Competencia en Adaptación a Cambios Normativos y Regulatorios <ul style="list-style-type: none"> • Competencia en Aplicación de Normas y Principios Contables • Competencia en Registro y Clasificación de Transacciones Financieras <ul style="list-style-type: none"> • Competencia en Elaboración de Estados Financieros Públicos • Competencia en Control y Supervisión de la Ejecución Presupuestaria <ul style="list-style-type: none"> • Competencia en Auditoría y Revisión de Registros Financieros <ul style="list-style-type: none"> • Competencia en Gestión de Activos y Pasivos Públicos • Competencia en Elaboración de Proyecciones Financieras • Competencia en Gestión de Sistemas Contables y Tecnologías de la Información • Actualización tributaria impuestos nacionales y territoriales, reporte información exógena
8	CURSO DE BOMBEROTECNIA Y FORMACIÓN Y PREPARACIÓN PARA LA BRIGADA DE EMERGENCIA
9	Actualización en formulación de proyectos en PIIP y sistemas de gestión, Actualización en gestión de proyectos públicos
10	<p>Implementación de la gestión del conocimiento en la entidad, bajo MIPG y la norma ISO 9001:2015.</p> <ul style="list-style-type: none"> → Gestión de aprendizaje institucional → Fortalecimiento de capacidades en innovación → Formulación eficiente de proyectos de aprendizaje en equipo → Evaluación de impacto de proyectos de aprendizaje en equipo <ul style="list-style-type: none"> → Identificación y desarrollo de capacidades de innovación del quehacer cotidiano institucional → Documentación de buenas prácticas y lecciones aprendidas <ul style="list-style-type: none"> → Formulación de indicadores de gestión y de impacto <ul style="list-style-type: none"> → Transferencia de conocimiento



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
---	----------------------	---------	------------


11	<p>Formación en inclusión y diversidad:</p> <p>Fortalecer las competencias del equipo de la Oficina de Talento Humano y staff directivo, líderes de procesos y servidores y servidoras en la inclusión y diversidad para lograr una inclusión laboral digna en igualdad de oportunidades y sin discriminación, dando cumplimiento a las Leyes 1346 de 2009 y 1618 de 2013. Así como los porcentajes de vinculación de personas con discapacidad en el sector público de acuerdo con el tamaño total de la planta de personal, según lo establecido en el Decreto 2011 de 2017.</p> <p>Promover el empleo juvenil en el empleo público, cumpliendo lo señalado en el Decreto 2365 de 2019.</p> <p>Crear de un Banco Institucional de Hojas de Vida para Jóvenes, que sirva para proveer los cargos en provisionalidad que queden vacantes. Se tendrán en cuenta las hojas de vida de las y los jóvenes que hayan realizado pasantías o prácticas laborales en la entidad en los últimos tres años.</p> <p>Promover la igualdad y equidad de género en las administraciones públicas, las entidades deben cumplir con los porcentajes señalados en la Ley 581 de 2000, en relación con la vinculación de las mujeres en cargos de nivel directivo. Asumiendo la importancia de llegar a la paridad de género en estos cargos como lo estipula el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.</p> <p>Cumplir con lo señalado en el Artículo 82 de la Ley 2294 de 2023, en relación con la formalización laboral del empleo público en equidad, en la creación de plantas temporales se deberá garantizar en condiciones de igualdad la inclusión principalmente de jóvenes, personas con discapacidad, personas con identidad de género diversa y otras poblaciones vulnerables, buscando siempre la paridad de género, de acuerdo con lo dispuesto en las normas para estos efectos.</p>
12	Principios y conceptos básicos de gestión documental
13	<p>Servicio al ciudadano</p> <ul style="list-style-type: none"> → Concepto y generación de valor público → Vocación de servicio con énfasis en lo público → Atención y trámite PQRSDF e implicaciones legales
14	<p>Política de Integridad</p> <ul style="list-style-type: none"> → Normatividad relacionada con la conducta ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.). <ul style="list-style-type: none"> → Gestión de conflictos de interés e implicaciones legales → Gestión del riesgo y prevención de la corrupción → Cultura de integridad: Valores del Código de Integridad institucional → Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018) <ul style="list-style-type: none"> → Acoso laboral y acoso laboral sexual - mecanismos para la prevención y atención → Aplicación ley 2013 de 2019 y decreto 830 de 2021 → Implicaciones de la ley de tratamiento de datos personales y reserva legal de información privada y semi-privada



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
---	----------------------	---------	------------


15	<p align="center">Formación en el programa de retiro asistido</p> <p>Entre ellas se encuentra capacitaciones en temas relacionados con Finanzas Personales, gestión del cambio, administración del tiempo, proyecto de vida, vida en familia, gestión de actitud, Conversación sobre oportunidades, gestión de mercadeo, emprendimiento. Cursos o talleres para el desarrollo de habilidades alternativas. Divulgación de alternativas de empleabilidad. Programas de desvinculación y/o agencias de empleo de las Cajas de Compensación. Fondo “EMPRENDER” del SENA. Estrategia “Talento No Palanca”.</p>
16	<p align="center">Formación de Líderes</p> <p>Liderazgo, Comunicación efectiva, Relación Con Los Colaboradores, Relaciones Sociales En El Trabajo, Características De Liderazgo, Control Sobre El Trabajo, Retroalimentación del desempeño.</p>
17	<p>Liderazgo Integral y Cohesión Organizacional: Formación para el Desarrollo y Compromiso en Indeportes Antioquia</p> <p>Formación en trabajo en equipo, adaptación al cambio, manejo de las emociones. Compromiso con la organización, aprendizaje continuo, Desarrollo y formación programa de integridad.</p>
18	<p align="center">Formación en Inteligencia Artificial para Servidores de Indeportes Antioquia:</p> <p>Introducción a la Inteligencia Artificial: Qué es la IA y su impacto en el sector público. Tipos de IA: Aprendizaje automático, aprendizaje profundo, procesamiento del lenguaje natural, etc. Aplicaciones de la IA en el sector público: Casos prácticos de uso en administración pública. Mejora de la atención al ciudadano y procesos internos. Herramientas y Tecnologías de IA: Software y plataformas accesibles para la implementación de IA. Análisis de datos y toma de decisiones automatizadas. Desarrollo de habilidades para la integración de IA en procesos:</p> <p>Uso de IA en la gestión de proyectos deportivos. Optimización de recursos humanos y financieros a través de IA.</p> <p>Ética y Consideraciones Legales en la IA: Manejo ético de la información y la privacidad. Regulaciones y normativas relacionadas con el uso de IA en el sector público.</p> <p>Capacitación práctica: Talleres interactivos y simulaciones para aplicar la IA en el contexto de Indeportes Antioquia. Metodología: Formación teórica y práctica: Sesiones presenciales o virtuales con explicación teórica seguida de ejercicios prácticos.</p> <p align="center">Servidor Público 4.0</p>
19	CURSO DE VIOLENCIA SEXUAL



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia


calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
---	----------------------	---------	------------

De las capacitaciones a demandas:

Este tipo de capacitación son las disponibles para atender necesidades específicas y extraordinarias que no se encuentren dentro de las prioridades establecidas en el plan de capacitación para el desarrollo de competencias, basado en los Proyectos de Aprendizaje. Su objetivo es satisfacer requerimientos normativos recientes o actualizaciones, así como resolver necesidades de conocimiento o habilidades que surjan durante el ejercicio del cargo, generando un impacto inmediato en la Entidad. Las siguientes capacitaciones fueron ofrecidas bajo la modalidad de capacitación a demanda:

CAPACITACIONES A DEMANDA ENERO A JUNIO 2025					25.000.000				
PROCESO	MES	FECHA EVENTO	CÉDULA	BENEFICIARIOS	VALOR DE LA CAPACITACIÓN	TEMA	F-TH-93	ENTIDAD	MIT
Subgerencia de Deporte Asociado y Altos Logros	MARZO	Desde marzo 6 de 2025, hasta terminar 144	33376210	YENIFER MARCELA AVENDAÑO BERNAL	1.200.000	"Diplomado Terapias Psicológicas de Tercera Generación: Entrenamiento en Contextos Clínicos y de la Salud"		Universidad Pontificia Bolivariana - UPB	890.902.922-6
Oficina de Talento Humano	MARZO	20,21 MARZO	43586384	ANA CECILIA JIMENEZ RENGIFO	1.995.000	"Nómina, prestaciones sociales y seguridad social en el sector público"	F-TH-93	F&C CONSULTORES	900.295.736-2
Oficina de Talento Humano	ABRIL	3,4 ABRIL	42690418	JOHANNA MARCELA POSADA LLANO	2.025.000	XVI CONGRESO NACIONAL DE TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO "NUEVOS RETOS"	F-TH-93	F&C CONSULTORES	900.295.736-2
Oficina de Talento Humano	ABRIL	3,4 ABRIL	43150744	LUCY AUDREY BELTRAN ZAMBRANO	2.025.000	XVI CONGRESO NACIONAL DE TALENTO HUMANO EN EL SECTOR PÚBLICO "NUEVOS RETOS"	F-TH-93	F&C CONSULTORES	900.295.736-2
Oficina Asesora de Planeación	ABRIL	3,4,5 ABRIL	43595405	CLAUDIA JANNET SALAZAR ARANGO	1.184.050	Auditoría, Gestión de Riesgos y Control en la administración Pública: Implementación del MIPG, MOP y	Enviado sin respuesta	Cendap S.A.S.	Nit 811.012.739-8
Oficina Asesora de Planeación	ABRIL	3,4,5 ABRIL	15511283	JOHN ALBERTO BETANCUR MAYA	1.184.050	Auditoría, Gestión de Riesgos y Control en la administración Pública: Implementación del MIPG, MOP y	Enviado sin respuesta	Cendap S.A.S.	Nit 811.012.739-8
Oficina Asesora de Planeación	ABRIL	3,4,5 ABRIL	43972678	LUISA FERNANDA GAVIRIA CANO	1.184.050	Auditoría, Gestión de Riesgos y Control en la administración Pública: Implementación del MIPG, MOP y	Enviado sin respuesta	Cendap S.A.S.	Nit 811.012.739-8
Subgerencia de Fomento y Desarrollo Deportivo	MAYO	29 Y 30 MAYO	43906101	Sandra Milena Calle Bedoya	1.210.000	"Ley 2365 de 2024, Acoso laboral y roles de los comités de convivencia"	F-TH-93	F&C CONSULTORES	900.295.736-2
Presupuesto ejecutado					10.797.150				
Disponible					14.202.850				

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
---	----------------------	---------	------------

5.1. MEDICIÓN DE LA EFICACIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:


Con el objetivo de conocer la percepción de los servidores de Indeportes Antioquia que participaron en las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación 2025, se envió una encuesta de evaluación, enmarcada en el formato F-TH-22. Además, a los jefes inmediatos de estos funcionarios se les proporcionó el formato F-TH-93, cuyo propósito es evaluar de manera objetiva la eficacia de las capacitaciones, permitiendo identificar qué conocimientos se mejoraron, actualizaron u obtuvieron después de recibir la formación. A continuación, se presentan los resultados.

A la fecha solo se ha recibido una evaluación de la eficacia (F-TH-93) del jefe de las servidoras de Talento Humano, realizado por la jefa del proceso. Los otros se enviaron, pero los jefes, no han enviado la información correspondiente.

Conclusiones:

Aunque el desarrollo formal del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 aún no ha iniciado en su totalidad, se han adelantado acciones formativas relevantes como parte del plan de formación institucional, incluyendo temáticas clave y de carácter obligatorio para los servidores públicos de Indeportes Antioquia.

Durante este periodo, se han implementado capacitaciones a demanda, las cuales han tenido una buena acogida y participación por parte de los servidores. Estas formaciones han contribuido significativamente a la actualización y fortalecimiento de competencias laborales, lo que se traduce en una mejor gestión y desempeño en el cumplimiento de sus funciones.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
---	----------------------	---------	------------


En resumen, aunque el PIC 2025 aún no se ha desarrollado plenamente, las acciones adelantadas demuestran un compromiso con la formación continua y la preparación técnica del talento humano institucional.




CO-SC5133-1



Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
---	-----------------------------	----------------	-------------------

Tipo de Capacitación	Tema de capacitación	Objetivo
Plan de mejoramiento	Socialización de los formatos: Informe de supervisión y recibo a satisfacción, acta liquidación contrato y acta de Terminación.	La Oficina Asesora Jurídica, en su función de líder del proceso de contratación, considera pertinente emitir recomendaciones para la liquidación de los contratos y/o convenios celebrados por INDEPORTES ANTIOQUIA, así: A. LIQUIDACIÓN DE LOS CONTRATOS Y/O CONVENIOS La liquidación es el procedimiento a través del cual, una vez concluido el contrato y/o convenio, las partes cruzan cuentas respecto de las obligaciones contractuales, con el fin de determinar si están a paz y salvo o si existen obligaciones por cumplir y la forma en que deben ser cumplidas.
SST	Socialización de resultados de Clima Organizacional y Riesgos Psicosociales	Socialización de resultados de Clima Organizacional y Riesgos Psicosociales
Plan de mejoramiento	Socialización de la circular 2025000003 del 21/01/2025 y el P- CA-05 Ruta de contratación 2025.	La Oficina Asesora Jurídica, en cumplimiento de sus funciones y con la finalidad de optimizar el rendimiento de los procesos de contratación, se permite informar sobre algunos cambios que se implementan a partir de la expedición de esta Circular respecto del Comité de Contratación de la Entidad y la ruta de contratación que se surte en la plataforma Mercurio, así como definir ciertas directrices de obligatorio acatamiento en materia del proceso de contratación de INDEPORTES ANTIOQUIA.
Plan de mejoramiento	Circular 2025000015 DEL 28 DE FEBRERO DEL 2025. LINEAMIENTOS RESPECTO AL COMPUTO DE PLAZOS DETERMINADOS EN LOS CONTRATOS ESTATALES.	La Oficina Asesora Jurídica de INDEPORTES ANTIOQUIA, en calidad de líder del proceso de contratación y adquisiciones del Instituto, expide la presente circular en aras de unificar los criterios en relación al cómputo de plazos determinados en días, meses y años; ahora, debe tenerse en cuenta que la presente circular se enfoca en la manera para realizar el cómputo de los plazos en el período de ejecución contractual, sin embargo nada obsta para que las reglas acá contenidas sean aplicadas para determinar los plazos en otras materias dado que dichas normas no regulan exclusivamente el cómputo de plazos en la actividad contractual de la administración pública.
Bienestar	Conmemoración Día internacional de los derechos de las mujeres: "Calladita, no te ves más bonita", -8 de marzo, hablemos de las violencias de género, - Diez características de la mujer exitosa y feliz	conmemorar el Día Internacional de los Derechos de las Mujeres, reafirmando nuestro compromiso con la igualdad y el empoderamiento. Realizar un espacio de aprendizaje y reflexión en torno a los derechos de las mujeres, su autonomía y su liderazgo. Desde Indeportes Antioquia, reafirmamos nuestro compromiso de seguir generando espacios que impulsen la igualdad y la transformación, a través de
Bienestar	Conmemoración día del hombre: Charla de corresponsabilidad, Conferencia de Liderazgo para los hombres	El objetivo del día del hombre en Indeportes Antioquia fue promover una reflexión sobre el rol fundamental que desempeñan los hombres en la sociedad, especialmente en lo que respecta a la corresponsabilidad familiar y el liderazgo respetuoso hacia la mujer. A través de una charla enfocada en la igualdad de género, se buscó sensibilizar a los hombres sobre la importancia de compartir responsabilidades en el hogar, fomentar el respeto mutuo en
SST	Capacitación a Copasst en principios básicos de auditoria del SGSST	Formar al copasst para conocer los objetivos, alcances y metodologías en la auditoría del sistema de SG-SST
SST	Capacitación a líderes: El papel del líder en la gestión del riesgo psicosocial.	Capacitación a líderes: Retroalimentación de desempeño y reconocimiento.
Bienestar	Día de la Familia 1	El día de la familia, tiene como objetivo principal promover la conciencia sobre la importancia de la familia como unidad básica de la sociedad y fomentar los lazos familiares, la convivencia, el respeto y el apoyo mutuo. Se busca concienciar sobre su papel en la educación de los hijos, la transmisión de valores y la protección del medio ambiente.
Plan de mejoramiento	Socialización canal de denuncias PQRSDF	
SST	Divulgación actualización de Protocolo de Acoso laboral y Acoso laboral sexual	El objetivo de divulgar el protocolo de acoso laboral y sexual es prevenir y corregir el acoso, y promover un entorno laboral seguro y libre de violencia. Identificar situaciones de acoso laboral y sexual Establecer procedimientos de denuncia
Plan de acción de talento Humano	Comite primario	coordinar, supervisar y garantizar el cumplimiento de las políticas, procedimientos y metas establecidas en una organización o proyecto. Además, busca promover la comunicación efectiva entre los diferentes niveles y áreas, tomar decisiones importantes y asegurar que las actividades se realicen de manera eficiente y alineada con los objetivos
Bienestar	Día de la Niñez	Ofrecer actividades recreativas y dinámicas que involucren a los pequeños y a sus familias, fomentando la alegría y la unión.
Bienestar	Día de la Secretaria	reconocer y agradecer el valioso trabajo y dedicación de nuestras secretarías, destacando su contribución esencial al éxito de la empresa y fortaleciendo el espíritu de equipo.
SST	Capacitación: Contexto laboral y respeto por la diferencia (Enfoque de género y prevención del acoso sexual y la discriminación laboral).	Objetivo de comunicar el Manejo del Acoso Laboral y mejorar la resolución de conflictos y conciliación.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
---	----------------------	---------	------------


Elaboró:	Johanna Marcela Posada Llano Profesional Universitaria Oficina Talento Humano		02-07-2025
Revisado:	Claudia Patricia Vélez Escobar Jefe de Talento Humano		02-07-2025



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co


 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02 Fecha: 07/04/2022
---	----------------------	---------	------------------------------------

1. Introducción

El Instituto Departamental de Deportes de Antioquia – Indeportes, reconoce que el ser humano es el núcleo central de la administración pública, y que este principio se hace aún más relevante al entender la misión de la entidad es servir a las organizaciones deportivas del Departamento a través de los recursos tecnológicos, físicos, humanos y financieros en su propósito de organizar, financiar, investigar, capacitar y fomentar la educación física, la recreación el deporte y el aprovechamiento del tiempo libre. Es por ello que Indeportes Antioquia tiene la firme convicción de que un servidor público con un adecuado bienestar físico, emocional y mental, es un servidor con un alto desempeño laboral, especialmente cuando existe un balance armónico entre su vida profesional y personal.

En este contexto, se presenta este informe de gestión del Plan de Bienestar e Incentivos, adoptado mediante la Resolución S2025000759 del 14 de agosto de 2025 y modificada por la Resolución R2025000569 del 20 de junio de 2025, cuyo objetivo principal es promover la satisfacción, eficacia y bienestar de los servidores de Indeportes Antioquia, así como de sus grupos familiares. Para ello, se implementan diversas estrategias de bienestar social e incentivos (pecuniarios y no pecuniarios), que refuerzan la calidad de vida laboral, el desarrollo integral de los empleados y el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

Este informe resume el desarrollo de las dos líneas estratégicas que conforman el Plan de Bienestar: Bienestar e Incentivos. Indeportes Antioquia se mantiene comprometido con la creación de espacios que fomenten un clima laboral positivo y el fortalecimiento de la calidad de vida de sus servidores. A lo largo del año, se ejecutaron diversas actividades y programas dentro del Plan, conforme a lo establecido en la resolución, cumpliendo con los objetivos

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02 Fecha: 07/04/2022
---	----------------------	---------	------------------------------------

propuestos.

El propósito de este informe es ofrecer un resumen gerencial que permita su análisis y estudio, identificar áreas de mejora y aplicar ajustes para el próximo año. Con ello, se busca contribuir a la optimización del Plan de Bienestar para el año 2025, promoviendo el bienestar integral de los servidores públicos de Indeportes Antioquia y sus familias, lo que, a su vez, impactará positivamente en el logro de los objetivos institucionales y el servicio a la comunidad deportiva.


1. OBJETIVOS DEL INFORME DE GESTIÓN

1.1. OBJETIVO GENERAL:

Informar a la comunidad, colaboradores y demás interesados sobre los resultados alcanzados en el año 2025 en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos de Indeportes Antioquia.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ **Medir la participación** de los servidores en actividades establecidas en el Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad, durante la vigencia 2025.
- ✓ **Determinar las preferencias** de los servidores con respecto a las líneas estratégicas, las acciones y las actividades contempladas en el Plan de Bienestar e Incentivos, en la vigencia 2025.
- ✓ **Evaluar el uso y la participación** de los servidores y sus grupos familiares en el Plan de Beneficios, para optimizar el enfoque de las actividades y la distribución de los recursos en el futuro.
- ✓ **Evaluar la ejecución** del Plan de Bienestar e Incentivos durante el año 2025, con base en los indicadores y metas planteadas.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02 Fecha: 07/04/2022
---	----------------------	---------	------------------------------------

- ✓ **Determinar el valor de la contribución** de Indeportes Antioquia a las actividades de bienestar de los servidores, tanto en términos de recursos humanos como financieros, y su impacto en la calidad de vida laboral.

2. ALCANCE:

Este informe tiene como objetivo exponer a la alta gerencia y a los stakeholders clave la implementación y los resultados obtenidos del Plan de Bienestar e Incentivos durante la vigencia 2025. En particular, se presentarán los logros alcanzados, las áreas de mejora identificadas y las recomendaciones para el fortalecimiento del plan en años posteriores, con el fin de continuar promoviendo el bienestar integral de los servidores públicos y sus familias.


3. ÁREAS ESTRATÉGICAS PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

3.1. ÁREA ESTRATÉGICA DE BIENESTAR:

Esta área estratégica tiene como fin exaltar las fechas especiales, tales como: *Conmemoración del día internacional de los derechos de las mujeres, día del hombre, día de la secretaria, día de la niñez, día de la madre, día del padre, día del servidor público, día de la antioqueñidad, reconocimiento día del cumpleaños y exaltación de profesiones y oficios.*


Con dichos reconocimientos nos hemos propuesto hacer sentir al servidor y a su familia como parte importante para el desarrollo de Indeportes Antioquia, a su vez que este es reconocido como profesional y como persona.

De esta línea estratégica se desarrollaron las siguientes actividades:

	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

FECHAS ESPECIALES:

ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025 / LÍNEA DE ACCIÓN BIENESTAR				
ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN DE ACTIVIDAD	PROGRAMADOS	ASISTENTES	TOTAL COBERTURA
Conmemoración Día internacional de los derechos de las mujeres	7/03/2025	100	110	110%
Conmemoración día del hombre	19/03/2025	100	100	100%
Día de la Familia 1	11/04/2025	136	136	100%
Día de la Niñez	28/04/2025	30	30	100%
Día de la Secretaria	30/04/2025	18	18	100%
<i>Día del Madre</i>	10/05/2025	58	70	121%
Aventura empresarial	27/05/2025	20	19	95%
Plan Retiro	4/06/2025	30	10	33%
Caminatas ecológicas 1	7/06/2025	38	39	103%
Día del Padre	13/06/2025	58	70	121%
Plan Retiro	04/06/2025 16/06/2025	30	10	33%
Taller Aventura Empresarial y Diagnóstico	27/05/2025	20	19	95%
Celebración día del servidor público	16/06/2025	60	60	100%
Atención de fallecimiento de servidores y del grupo familiar de servidores incluido hermanos	A demanda	10	10	100%
Reconocimiento en el día del cumpleaños	Cada mes	51	51	100%

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02 Fecha: 07/04/2022
---	----------------------	---------	------------------------------------

PROGRAMAS DEPORTIVOS, RECREATIVOS, CAPACITACIÓN Y APOYO A EDUCACIÓN SUPERIOR:

Programas Deportivos, Recreativos, Capacitación y Apoyo a Educación Superior

Cada mes se otorgaron los beneficios de aprovechamiento del tiempo libre y aprendizaje de una segunda lengua.

El apoyo educativo para educación superior se brindó durante un solo semestre, quedando pendiente el apoyo para el segundo semestre de 2025.

Se organizó una caminata ecológica al Municipio de Entreríos a el Peñon.

Dentro del programa de preparación para el retiro laboral, se llevaron a cabo dos capacitaciones, centradas en:

Habilidades para la vida: Administración del Tiempo

Aspectos Económicos y Financieros

Cultivar Relaciones Sanas


Programas de Promoción y Prevención de la Salud

Cada mes se otorgaron beneficios de auxilio para lentes ópticos formulados (una vez por vigencia), así como el apoyo mensual para el programa voluntario de salud, que incluye atención médica, pólizas y servicios de salud a domicilio.

La Póliza de Vida y la Póliza Exequial se mantienen vigentes para cada servidor y su grupo familiar.

El primer semestre se celebró la Semana de la Salud, la Cultura y el Deporte, que incluyó actividades como:

Jornadas de tamizaje para valorar la condición física y dar recomendaciones para mejorar la

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02 Fecha: 07/04/2022
---	----------------------	---------	------------------------------------

calidad de vida, vacunación, salud visual.

Cuidado de la salud mental, incluyendo un Botiquín de Salud Mental, entregado como souvenir en la actividad día del servidor público, el cual se enfocó en este tema, diseñado y entregado por la Cruz Roja.

Capacitación en áreas como Riesgo Público, Seguridad Vial, Manejo del Tiempo y Manejo del Estrés.

Salario Emocional

Cada semestre se lleva a cabo una integración familiar.

En el primer semestre, se entregaron tres tiqueteras a cada servidor, para que compartieran momentos con su familia en los parques de la Caja de Compensación COMFAMA. Las tiqueteras cubrían todo, incluyendo alimentación y actividades en el parque.

También se otorgaron beneficios como el uso del parqueadero y la tiquetera emocional “Momentos de Felicidad”.

Adicionalmente, se organizó 1 jornadas para la obtención de pasaportes, realizadas en las oficinas de pasaportes.

NOTAS:

Durante el año 2025 los beneficios de reembolso de aprovechamiento de tiempo libre, Auxilio de Lentes formulados, Programa de salud y segunda lengua tuvo buena acogida entre los servidores, así como lo muestra el cuadro resumen de uso de beneficios y servidores beneficiados.

PRESUPUESTO EJECUTADO	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	TOTAL
SALUD	\$ 1.218.626	\$ 10.606.265	\$ 10.827.477	\$ 11.484.629,00	\$11.148.378	\$ 45.285.375
AUXILIO PARA LENTES	\$ 920.000	\$ 3.175.250	\$ 2.578.285	\$ 0-	\$ 355.875	\$ 7.029.410
TIEMPO LIBRE	\$ 2.450.165	\$ 4.684.235	\$ 5.510.522	\$ 9.668.140,00	\$6.555.816	\$ 28.868.878
SEGUNDA LENGUA	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 2.316.114,00	\$ 427.200	\$ 2.743.314
	4.588.791	18.465.750	18.916.284	23.468.883	18.487.269	\$83.926.977

BENEFICIARIOS	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	PROMEDIO
SALUD	10	77	77	82	82	80
AUXILIO PARA LENTES	3	12	8	-	5	6
TIEMPO LIBRE	11	21	27	42	34	31
SEGUNDA LENGUA	-	-	-	2	3	1
	24	110	112	126	124	118

3.2. EN EL ÁREA ESTRATÉGICA DE INCENTIVOS SE LOGRÓ LO SIGUIENTE:

Descanso por Años de Servicio


Se otorgó un reconocimiento en tiempo por cada quinquenio de servicio cumplido por los servidores.

Reconocimiento por Altos Niveles de Desempeño

Se realizó un reconocimiento a los servidores destacados por su alto desempeño laboral.

Se hizo el reconocimiento por altos niveles de desempeño, a los siguientes servidores:

SERVIDOR	C.C.	MEJOR EMPLEADO POR NIVEL	INCENTIVO
MANUELA VELASQUEZ RENGIFO	39192514	MEJOR CALIFICACIÓN DE TODOS LOS NIVELES	Paquetes de turismo social hasta por un valor total de tres (3) SMLMV.

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022


SERVIDOR	C.C.	MEJOR EMPLEADO POR NIVEL	INCENTIVO
OSCAR MAURICIO BADILLO LIZARRALDE	1039449337	MEJOR CALIFICACIÓN DEL NIVEL PROFESIONAL	Paquetes de turismo social hasta por un valor total de dos (2) SMLMV
CAMILO PEÑA MORA	1017179806	MEJOR CALIFICACIÓN DEL NIVEL TÉCNICO	Paquetes de turismo social hasta por un valor total de dos (2) SMLMV
ROSALBA YANET BETANCUR ZAPATA	43806862	MEJOR CALIFICACIÓN DEL NIVEL ASISTENCIAL	Paquetes de turismo social hasta por un valor total de dos (2) SMLMV

También se han desarrollado las pausas activas, con mucha acogida por parte de los servidores, se tiene el Programa de salud mental y de prevención de consumo de alcohol y drogas y se cuenta con el acompañamiento de la ARL y Caja de compensación de la entidad, para dichas actividades.

El contrato del Plan de Bienestar se ejecutó desde el mes mayo hasta el mes de diciembre de 2025, alcanzando un cumplimiento del 81,04%. Es importante señalar que las actividades de bienestar correspondientes al inicio del año fueron gestionadas con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones y Gerencia.

Y el Plan de Bienestar ha tenido un cumplimiento del **81.04%**, esto teniendo en cuenta el Indicador de Satisfacción del plan de Bienestar 2025. El cual es medido por todos los servidores de la entidad, a través de una encuesta de satisfacción.

La encuesta de satisfacción se envió a todos los servidores (total 136), de los cuales respondieron 29, lo cual corresponde al 21.32% de los servidores.


 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

Este porcentaje obedece a las líneas que se encuentran en el 70% y 97%, entre ellas están: Uso del parqueadero, Apoyo a la Educación superior, Póliza de Tiquetera emocional "Momentos de felicidad", Póliza exequial, Integración de la familia, Aprovechamiento del Tiempo Libre, Caminatas ecológicas, Auxilio para lentes formulados, Aprendizaje de segunda lengua, Apoyo económico para planes de salud: medicina prepagada, plan complementario, Celebración días especiales, Programa de preparación para el retiro laboral, Transpórtate en bicicleta, Descanso por años de servicio, Semana de la Salud, la cultura y el Deporte, Evaluación riesgo psicosocial.

Las actividades que están entre el 60% y 69%, entre ellas están: Estrategias de teletrabajo, Reconocimiento por altos niveles de desempeño, Préstamo calamidad doméstica, Intervención de clima organizacional, Préstamo a la movilidad sostenible.

4.Conclusiones

- **Impacto de las actividades grupales:** Las actividades grupales desarrolladas en el marco del Plan de Bienestar han tenido un impacto positivo, principalmente en la promoción y prevención de la salud, así como en la utilización eficiente del tiempo libre de los servidores.
- **Actividades de tiempo libre:** Las iniciativas como las pausas activas, las actividades de fechas especiales, y las caminatas ecológicas han favorecido el bienestar de los servidores. Además, durante el año se celebraron y conmemoraron fechas especiales como el Día de la conmemoración de los derechos de la Mujer, el Día del Hombre, el Día de la Madre y el Día del Padre, día de la Niñez, reconocimiento al mejor servidor público., promovieron la integración y el sentido de pertenencia,
- **Teletrabajo y horario flexible:** La implementación del teletrabajo y el horario flexible han tenido un impacto positivo en la calidad de vida de los servidores de Indeportes

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02 Fecha: 07/04/2022
---	----------------------	---------	------------------------------------


Antioquia. Estas medidas han mejorado su equilibrio entre la vida laboral, personal y social, contribuyendo a la mejora de la salud mental y el bienestar general.

- **Actualización de programas de salud mental:** La actualización del programa de salud mental y la implementación de un programa de prevención de consumos de alcohol y drogas han sido pasos importantes para impulsar la salud mental de los servidores, lo que ha contribuido a un ambiente laboral más saludable.
- **Charlas sobre temas clave:** La Entidad ha realizado numerosas actividades y charlas sobre salud mental y equidad de género, que han permitido mejorar la calidad del ambiente laboral y fortalecer la inclusión dentro de la organización.

5. Acciones de mejora:

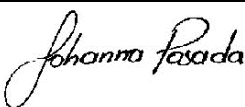

Basadas en las encuestas de bienestar realizadas cada seis meses, se proponen las siguientes acciones de mejora:

- **Promoción de la participación:** Incentivar de manera constante la participación en las actividades del Plan de Bienestar a través de una mayor visibilidad en la intranet y en correos electrónicos, asegurando que todos los servidores estén informados sobre las actividades disponibles, realizando proceso de invitación, promoción de cada actividad.
- **Participación del personal directivo:** Fomentar la participación activa del personal directivo y asistencial en las actividades de bienestar, estableciendo como ejemplo a seguir su involucramiento en las iniciativas.
- **Uso de beneficios:** Motivar a los servidores de carrera para que aprovechen los beneficios establecidos en el Plan, asegurando que todos tengan acceso y se beneficien de ellos.
- **Revisión de actividades no realizadas:** Analizar y revisar las actividades no ejecutadas.
- **Apoyo económico y educativo:** Seguir mejorando las opciones de apoyo económico para estudios, incluyendo programas educativos propios de vivienda y apoyo para

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

trabajo en casa o alternancia. También se propone mayor apoyo educativo para los hijos de los servidores en edad escolar y universitaria, una de las solicitudes más recurrentes.

- **Beneficios recreativos:** Proponer bonos de descuento para actividades recreativas como visitas a estadios, cine, teatro o conciertos, para fomentar el esparcimiento y la recreación de los servidores.
- **Jornadas de integración:** Organizar jornadas de integración semestrales que contribuyan al desarrollo organizacional y al mejoramiento del clima laboral, normalizando la interacción entre empleados de diferentes áreas.
- **Capacitación sobre clima laboral:** Impulsar más capacitaciones sobre temas relacionados con el respeto laboral y personal, para mejorar el ambiente de trabajo y fortalecer las relaciones interpersonales dentro de la organización.
- **Felicitaciones a Indeportes Antioquia y al personal de Talento Humano:** Reconocer que los beneficios son Excelentes y que el Equipo de Talento Humano tiene una excelente disposición y amabilidad del personal de la Oficina de Talento Humano, destacando su capacidad para atender a los servidores públicos y brindar apoyo constante.

Elaboró:	Johanna Marcela Posada Llano - Profesional Universitaria Oficina Talento Humano	
Revisado:	Claudia Patricia Vélez Escobar – Jefe Oficina talento Humano	



202501007481

Fecha Radicado: 2025-07-05 09:45:24.77
Versión 02**INDEPORTES
ANTIOQUIA**

COMUNICACION INTERNA

F-GD-31

Fecha:
07/04/2022

Medellín, 05/07/2025

Para: JOHN ALBERTO BETANCUR MAYA	Dependencia: OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
De: JOHANNA MARCELA POSADA LLANO	Dependencia: OFICINA DE TALENTO HUMANO

Asunto: Presentación Informe

INFORME DE GESTIÓN DEL SG-SST 2025 ENERO 01 – MAYO 31**CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN	2
2. ALCANCE	2
3. AUTOVALUACIÓN DEL SG-SST	2
4. POLÍTICA Y OBJETIVOS DE SST	3
5. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST	3
6. AUDITORIA	4
7. INDICADORES	5
7.1 ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO	5
7.2 AUSENTISMO LABORAL	6
7.3 SEVERIDAD, FRECUENCIA Y MORTALIDAD DE LOS ACCIDENTES LABORALES	7
7.4 INCIDENCIA Y PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL	7
8. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL RIESGO IPEVR	7
9. RECURSOS	8
9.1 PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS	8
9.2 CONFORMACIÓN BRIGADA DE EMERGENCIAS	9
10. INSPECCIONES DE SEGURIDAD	9
11. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	10
11.1 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN SST	10



202501007481

Fecha Radicado: 2025-07-05 09:45:24.77
Versión 02**INDEPORTES
ANTIOQUIA****COMUNICACION INTERNA**

F-GD-31

Fecha:
07/04/2022

12. GRUPOS DE APOYO	10
12.1 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.....	10
12.2 COPASST.....	10
13. ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	11
13.1 EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES.....	11
13.2 DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD.....	11
13.3 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO	11
13.4 SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICO	11
14. CONCLUSION Y RECOMENDACIONES.....	14

1. INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) diseñado en INDEPORTES ANTIOQUIA se ha enfocado principalmente en la prevención de los riesgos asociados o derivados de las actividades específicas desarrolladas por los servidores públicos y contratistas de la entidad. Su objetivo es promover una cultura de seguridad y autocuidado.

INDEPORTES ANTIOQUIA está comprometida con la ejecución de procesos destinados a la prevención y promoción de la salud de sus funcionarios y contratistas. En este sentido, la entidad ha establecido programas de planificación, ejecución, verificación y estrategias de actuación con el fin de prevenir y controlar enfermedades, investigar los accidentes ocurridos, implementar acciones preventivas y correctivas, y mejorar los riesgos detectados que puedan afectar tanto la salud física como mental. Todo esto tiene como propósito garantizar ambientes de trabajo seguros y confortables.

El presente informe tiene como objetivo, presentar la gestión e implementación del SG-SST correspondiente a las actividades realizadas durante enero 01 a mayo 31 del año 2025. En segundo lugar, a partir de este informe, se propondrán estrategias y medidas de mejora del sistema, conforme a los requerimientos normativos vigentes.

2. ALCANCE

Mediante este informe se pretende informar el estado del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el periodo de enero 01 a mayo 31 del año 2025.

3. AUTOVALUACIÓN DEL SG-SST

Mediante este informe, se tiene como objetivo comunicar el estado del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El presente formulario es documento público que corresponde al reporte de Estándares mínimos al Ministerio de Trabajo. El artículo 26 de la Resolución No. 0312 de 2019, establece, «(...) desde enero del año 2020 en adelante, (...) en el mes de diciembre las empresas deberán: 1. Aplicar la autoevaluación conforme a la



202501007481

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	Fecha Radicado: 2025-07-05 09:45:24.77	Versión 02
		F-GD-31	Fecha: 07/04/2022

Tabla de Valores y Calificación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST, mediante el diligenciamiento del formulario de evaluación establecido en el artículo 27 de la presente Resolución (...). La cual se realizó el 26 de diciembre de 2024 y se reportó ante el Ministerio de Trabajo el 20 marzo de 2025, a las 8:16am.

ESTANDAR	Resultado	Max	%
P - Recursos	11,00	11	100%
P - Gestión Integral del SG SST	12,00	14	86%
H - Gestión de la Salud	20,00	20	100%
H - Gestión de Peligros y Riesgos	30,00	30	100%
H - Gestión de Amenazas	10,00	10	100%
V - Verificación del SG SST	5,00	5	100%
A - Mejoramiento	10,00	10	100%
TOTAL	98	100	98%

En la autoevaluación de diciembre del 2024 se obtuvo un porcentaje del 98% de cumplimiento de los estándares mínimos lo que significa que el sistema de la entidad se encontraba en un rango de **ACEPTABLE** , por lo tanto no requiere enviar el plan de mejoramiento a la ARL Colmena.

La próxima autoevaluación de estándares mínimos se realiza en diciembre del 2025, dado a que la norma indica que no se requiere realizar autoevaluación en el primer semestre del 2025.

4. POLÍTICA Y OBJETIVOS DE SST

Para el año 2025 se realizó la revisión el 31 de marzo de 2025 de la política de seguridad y salud en el trabajo teniendo como marco principal lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015. A partir de tal validación, se concluyó que la política no requería ser actualizada.

Los objetivos del SG-SST se actualizaron para el año 2024 acorde con los requisitos normativos y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo, el plan de trabajo anual y los resultados de la autoevaluación. Los objetivos son claros, medibles y cuantificables. Al realizar la revisión del año 2025, se detecta que la política y los objetivos del sistema de gestión han sido revisados, aprobados por la alta gerencia y socializado con todos los colaboradores por medio de la Resolución S2024000860 del 03/09/2024.

5. PLAN DE TRABAJO ANUAL DEL SG-SST

El plan de trabajo anual del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se creó según las necesidades específicas de la entidad, con los resultados la auditoría interna del 2024 y la evaluación inicial de estándares mínimos, revisado y aprobado el 31 de enero del presente año por la Gerencia de la Entidad. El avance de ejecución del plan de trabajo, hasta el 31 de mayo de 2025, se encuentra en un cumplimiento del 44%.



202501007481

Fecha Radicado: 2025-07-05 09:45:24.77
Versión 02**INDEPORTES
ANTIOQUIA****COMUNICACION INTERNA**

F-GD-31

Fecha:
07/04/2022

PLANEADO	5	4	7	8	8	8	9	8	7	7	11	11	93
EJECUTADO	4	4	7	8	6	6	0	0	0	0	0	0	35
INDICADOR	80%	100%	100%	100%	75%	75%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	44%

CUMPLIMIENTO ANUAL	44%
--------------------	-----

Imagen 2. Cumplimiento del plan de trabajo anual enero 01 a mayo 31 del año 2025**6. AUDITORIA**

El 01 de abril del año en curso, el Ministerio de Trabajo realizó Inspección General de Riesgos Laborales, la cual solicitaron la presencia obligatoria de 2 representantes de cada una de las agremiaciones asistentes, así mismo 2 asistentes del comité de la convivencia laboral y Copasst. A continuación, se relacionan los asistentes:

Nombre	Cédula	Representa a
Diana Garcia F.	1037002498	Comité Convivencia y COPASST
Sandra Milena Calle	43906101	Comité Convivencia y COPASST
Oscar M Bravo	1039449334	Comité COPASST
Luz Mirella Gonzalez C	39619779	Representante ADEA Sindicato
Rodrigo Mora G	71674858	Representante SUNET Sindicato
Johanna Posada Llano	42690418	Responsable de SG-SST
Claudia Patricia Vélez Escobar	43523751	Jefe Oficina Talento Humano
Luis Giovany Arias Giraldo	71212968	Gerente

Tabla 1. Asistentes Inspección Ministerio de Trabajo.

De la inspección del Ministerio de Trabajo, solicitaron los siguientes documentos, así mismo fueron enviado dentro de los términos requeridos:



202501007481



COMUNICACION INTERNA

Fecha Radicado: 2025-07-05 09:45:24.77
Versión 02

F-GD-31

Fecha:
07/04/2022

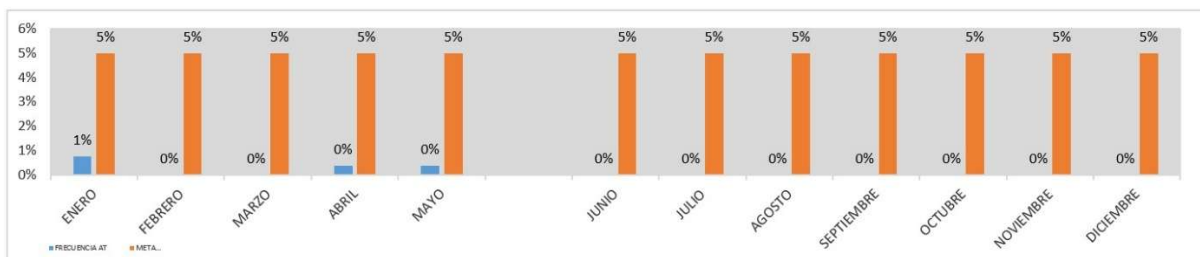
DOCUMENTACIÓN	OBSERVACIÓN
1. Documentos de Johanna Posada Llano como soporte de representante de SG-SST (curso de 20 horas y curso 50 horas, diploma, licencia)	
2. Acta de Responsabilidades de Johanna Posada Llano	
3. Política de SG-SST	
4. Matriz Legal 2025 (Acoso Laboral, Resolución 40595/2022)	
5. Plan de capacitación	
6. Matriz de Riesgos (IPVR) y Matriz Legal	
7. Comité de Convivencia	
8. Comité COPASST (Últimas 3 actas), acta apertura comité 2024-2026. Correo con votaciones virtuales para la elección, Resolución.	
9. Vigencia de elementos de protección de entrega EPP	
10. Resolución Brigada de Emergencias	
11. Seguimiento Francy Quiceno (Teletrabajo)	
12. Investigación Accidentes de trabajo (Sandra Heredia. FURAT Azeneida)	
13. Documento Exámenes de ingreso de Santiago Padilla López	
14. Plan de formación 2024 y 2025	
15. Resultados de Estándares Mínimos del Ministerio y Reporte Informe de la ARL	
16. Batería de riesgo psicosocial	
17. Incapacidades Indeportes	
18. Inducciones Luz Mirella y Julián Pestana	

- **INTERNA:** Para el año 2025 no se ha realizado la auditoría interna del sistema, se encuentra programada para el mes de diciembre de 2025.
- **ARL:** Para el año 2025 no se ha realizado la auditoría interna del sistema, se encuentra programada para el mes de diciembre de 2025.

7. INDICADORES

7.1 ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO

Para el año 2025 en el periodo evaluado, se han presentado 1 accidentes de trabajo leve de 1 servidor público y 2 accidentes de trabajo leves de contratistas, para un total 3 accidentes de enero a mayo de 2025. Los accidentes fueron reportados e investigado según la normatividad aplicable y enviado a la ARL correspondiente.



Grafica 1. Índice de frecuencia de los accidentes de trabajo 2025



202501007481

Fecha Radicado: 2025-07-05 09:45:24.77
Versión 02



**INDEPORTES
ANTIOQUIA**

COMUNICACION INTERNA

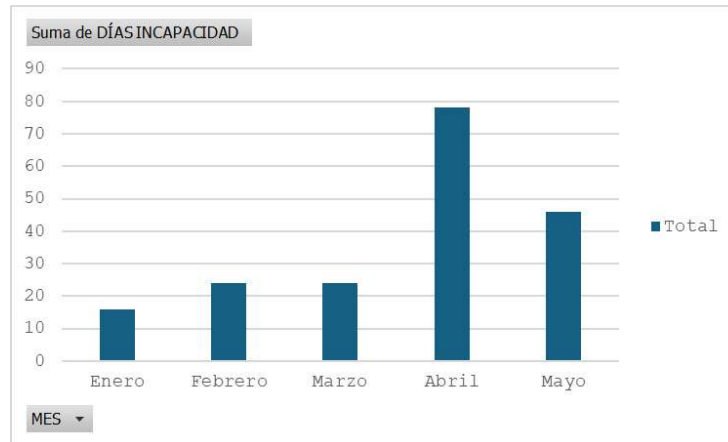
F-GD-31

Fecha:
07/04/2022

7.2 AUSENTISMO LABORAL

El ausentismo laboral está representado por la ausencia del trabajador a causa de incapacidades generadas por Enfermedad General, Accidentes laborales, accidentes comunes y/o Enfermedades laborales.

Para el periodo de enero 01 a mayo 31 2025 el comportamiento del ausentismo laboral en INDEPORTES ANTIOQUIA estuvo representado de la siguiente manera:

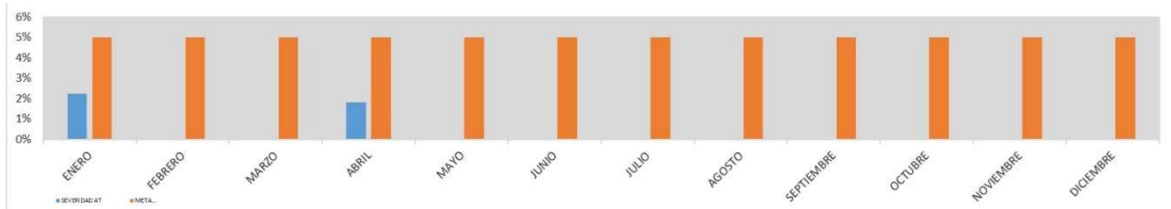


Grafica 2. Ausentismo 2025

Se identifica que el mes de abril registró el mayor número de días de ausencia por enfermedad general, Los diagnósticos asociados a estos casos fueron S52 y S82.

7.3 SEVERIDAD, FRECUENCIA Y MORTALIDAD DE LOS ACCIDENTES LABORALES

Los indicadores de severidad, frecuencia y mortalidad de INDEPORTES ANTIOQUIA para el periodo enero 01 a mayo 31 año 2025.



Grafica 3. Índice de Severidad 2025

La grafica nos muestra por cada 100 trabajadores cuantos días en el mes se han perdido por causa de accidente de trabajo. Durante el periodo evaluado, se han perdido 8 días por accidente de trabajo.

Durante el periodo evaluado no se cuenta con accidentes mortales, así mismo no se cuenta con enfermedad laboral.



202501007481

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	Fecha Radicado: 2025-07-05 09:45:24.77	202501007481*
		F-GD-31	Versión 02
		Fecha: 07/04/2022	

7.4 INCIDENCIA Y PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL

Los indicadores de incidencia y prevalencia de enfermedades laborales para el año 2025 se encuentra en cero, ello porque no se cuentan con enfermedades catalogadas en el marco de origen laboral.

8. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL RIESGO IPEVR

La matriz IPEVR se realizó con la metodología de la norma GTC 45 de 2012, la cual rige la identificación de peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional acorde a las especificaciones requeridas en el Decreto 1072, manejando alcance a todos los procesos, actividades rutinarias y no rutinarias y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, con el fin de priorizar y establecer los controles necesario en la Entidad.

La intervención de los peligros y riesgos se han realizado por medio de programas, procedimientos, instructivos, plan de formación y capacitación; que desde seguridad y salud en el trabajo se han diseñado para la prevención de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y la promoción y prevención de la salud.

9. RECURSOS

Para el año 2025 el SG-SST para el desarrollo de las actividades, fue asignado el presupuesto por valor de \$154.119.600 incluidos impuestos, y aprobado mediante circular interna del 27 de marzo de 2025, se incluyó en el presupuesto los ítems: Exámenes médicos ocupaciones (ingreso, periódicos y retiros), Dotación de botiquines, Elementos de protección personal, Recarga de extintores, Capacitaciones (Refrigerios), Desarrollo de Actividades del Sistema de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, Compra de Inmobiliario: Sillas y Reposapiés, Área Protegida, Tecnólogo SGSST, Profesional en SG SST entre otras necesidades que puedan surgir. Los recursos utilizados durante el periodo evaluado, se han destinado para los fines correspondientes al SGSST.

GESTIÓN DE LAS EMERGENCIAS

9.1 PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS

Se actualizó el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, el cual incluye: geo-referencia de la ubicación de la entidad, análisis de amenazas, análisis de vulnerabilidad, determinación del nivel de riesgo, planos, rutas de evacuación y se capacitó la brigada de emergencias y el grupo de líderes de evacuación.

A continuación, se detalla el nivel de riesgo de la entidad ante una emergencia:



202501007481

Fecha Radicado: 2025-07-05 09:45:24.77
Versión 02



**INDEPORTES
ANTIOQUIA**

COMUNICACION INTERNA

F-GD-31

Fecha:
07/04/2022

ANALISIS DE AMENAZA				ANALISIS DE VULNERABILIDAD														NIVEL DE RIESGO	
AMENAZA	FUENTE	CALIFICACION	COLOR DE AMENAZA	PERSONAS				RECURSOS				SISTEMAS Y PROCESOS						RESULTADO DEL DIAMANTE	INTERPRETACION
				1. GESTION ORGANIZACIONAL	2. CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	3. CARACTERISTICAS	TOTAL VULNERABILIDAD	1. MATERIALES	2. EDIFICACIONES	3. EQUIPOS	TOTAL VULNERABILIDAD	1. SERVICIOS	2. SISTEMAS ALTERNOS	3. RECUPERACION	TOTAL VULNERABILIDAD	COLOR DE ROMBO	SISTEMAS Y		
Sismos	NATURALES	Tectónicos	◆	0,30	0,13	0,40	0,81	◆	0,75	0,50	0,58	1,83	◆	0,10	0,30	0,00	0,40	◆	Baja
Orden público - Asonadas	SOCIALES	Sociales	◆	0,10	0,13	0,50	0,73	◆	0,75	0,50	67,00	1,92	◆	0,10	0,30	0,00	0,40	◆	Media
Vendavales	NATURALES	Hidrometeorológicos	◆	0,30	0,25	0,80	1,34	◆	0,75	0,50	0,58	1,83	◆	0,10	0,30	0,00	0,40	◆	Baja
Inundaciones (Lentas y/o rápidas)	NATURALES	Hidrometeorológicos	◆	0,20	0,13	0,70	1,04	◆	0,50	0,50	0,50	1,50	◆	0,10	0,30	0,00	0,40	◆	Baja
Incendios	TECNOLÓGICOS	Industriales	◆	0,10	0,13	1,00	0,00	◆	0,25	0,50	0,25	1,00	◆	0,10	0,30	0,00	0,40	◆	Baja
Orden público - Atraco y/o Violencia - Conflictos Armados	SOCIALES	Sociales	◆	0,30	0,13	0,80	1,21	◆	0,75	0,50	0,14	1,42	◆	0,10	0,30	0,00	0,40	◆	Media
Fallas en la red de acueducto	Operacional	Sociales	◆	0,07	0,50	0,50	0,07	◆	0,25	0,50	0,67	1,42	◆	0,10	0,30	0,00	0,40	◆	Baja

Imagen 3. Análisis de vulnerabilidad sede principal.

El análisis de vulnerabilidad nos indica que INDEPORTES ANTIOQUIA se encuentra más susceptible al riesgo por orden público, dado el caso de su ubicación.

La entidad no cuenta con un sistema de alerta y alarma, por tal razón, es necesario determinar un sistema o método para informar y alertar al personal que se encuentre dentro de las instalaciones en caso de un evento adverso de emergencia; ya que, el implementado actualmente no tiene una cobertura eficaz de todas las áreas de la sede.

9.2 CONFORMACIÓN BRIGADA DE EMERGENCIAS

Mediante la resolución S2022000487 del 01 de septiembre del 2022 se conformó la brigada de emergencias, constituida por 13 funcionarios como brigadistas y 11 como líderes de evacuación. Estas personas asumirán un rol muy importante ante la presencia de eventos adversos de emergencia.

Las actividades de capacitación para la brigada de emergencias y los líderes de evacuación se han ejecutado y se ha evidenciado mediante las listas de asistencia a capacitación.

SIMULACRO DE EMERGENCIAS

Para el 2025 el simulacro de evacuación se encuentra programado para el mes de octubre, será planeado con la participación del equipo de seguridad y salud en el trabajo la ARL y algunos miembros de la brigada de emergencias y líderes de evacuación. De la jornada se requiere analizar los resultados en cuanto a los tiempos de evacuación y oportunidades de mejora.



202501007481

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	Fecha Radicado: 2025-07-05 09:45:24.77	Versión 02
		F-GD-31	Fecha: 07/04/2022

10. INSPECCIONES DE SEGURIDAD

Para el periodo evaluado se realizaron una serie de inspecciones en seguridad y salud en el trabajo de la sede principal y la villa deportiva donde se detectaron algunas necesidades de mantenimiento de infraestructura, dotación de elementos de emergencias, sillas ergonómicas entre otras acciones correctivas y preventivas.

Las inspecciones realizadas fueron:

- Inspección de elementos de emergencias (botiquines, extintores, camillas) Se detecto que los botiquines no cuentan con el total de elementos, por tanto, requieren de una dotación al igual que elementos para la brigada de emergencias.
- Inspección de seguridad de los puestos de trabajo de la sede principal, se programarán para el 2 semestre del año 2025.
- Mediciones de iluminación en la sede principal, con el apoyo de la ARL se realizarán en el segundo semestre del año en curso en varias zonas de la entidad.
- Inspección general sede Villa Deportiva, se revisó elementos de emergencias (botiquines, camillas, extintores), infraestructura y señalización. Ambas sedes requieren de dotación de elementos de emergencias y Náutica, se revisó extintores.

11. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido para el año 2025, se incluyo los temas según las necesidades y los riesgos de la entidad. Se programaron 20 capacitaciones y se ejecutaron 8, teniendo un porcentaje de cumplimiento del 40%.

11.1 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN SST

- **Inducción:** Durante el periodo evaluado se han realizado jornadas de inducción en Seguridad y Salud en Trabajo conforme ha ingresado personal nuevo, con el propósito de socializar el SG-SST de la entidad, dar a conocer los peligros y riesgos y como prevenir los accidentes de trabajo, que es un accidente de trabajo y como reportarlo, entre otros temas importantes.
- **Reinducción:** Se realizaron diferentes jornadas de reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo para los funcionarios antiguos de la entidad para hacer una retroalimentación del sistema y sus programas; con el propósito promover el autocuidado y la promoción de la salud.

12. GRUPOS DE APOYO

12.1 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral fue conformado durante el 1 de junio del 2023 con una duración de 2 años y quedo definido en la resolución 2023000504 del 1 de junio del 2023, en el año 2024 se realiza modificación a la conformación del comité a través de la resolución S2024000961 del 9 de septiembre de 2024.

Durante el año 2025 el comité ha recibido capacitación con el fin de brindar las herramientas y el conocimiento necesario a los integrantes para desarrollar sus funciones correctamente.

12.2 COPASST

El Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo-COPASST, es el encargado de la promoción y vigilancia de las normas en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de la Entidad, fomentando la cultura de prevención y autocuidado con el fin de lograr condiciones de seguridad y salud apropiadas.

Se conformó el año 2024 con una vigencia de 2 años. Quedo definido en la resolución S2024000365 del 25 de abril de 2024. El COPASST está conformado por cuatro representantes del empleador y cuatro representantes de



202501007481

Fecha Radicado: 2025-07-05 09:45:24.77

Versión 02

**INDEPORTES
ANTIOQUIA****COMUNICACION INTERNA**

F-GD-31

Fecha:
07/04/2022

los trabajadores, de acuerdo con el tamaño de la entidad y como lo define la norma. Este equipo ha recibido una serie de capacitaciones donde se brinda el conocimiento y la asesoría necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

13. ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**13.1 EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES**

Los exámenes médicos ocupacionales se realizan en el momento de ingreso del personal y se hacen de manera periódica o en caso de retiro. Los exámenes periódicos para INDEPORTES ANTIOQUIA se realizan cada dos años según el profesigramas establecido para la entidad.

Se han realizado exámenes ocupacionales de ingreso, seguimiento y retiro según la necesidad de la entidad.

13.2 DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

El diagnostico de condiciones de salud se realiza con los resultados de los exámenes médicos ocupacionales realizadas durante un periodo determinado; por tanto, este informe fue elaborado por la IPS COMFAMA con quien se realizan actualmente estos exámenes.

El informe emitido por la IPS muestra que el total de servidores durante el periodo evaluado fue un total de 3, los cuales, en el concepto de evaluación, cumplen los requerimientos médicos para el cargo.

13.3 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

El perfil sociodemográfico de la entidad para el año 2025, se programó el envío para diligenciamiento de los servidores en el mes de junio.

13.4 SISTEMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICO

INDEPORTES ANTIOQUIA ha diseñado tres Sistemas de Vigilancia Epidemiológica como mecanismo para la promoción de la salud, la prevención y control de las enfermedades derivadas de los factores de riesgo por ocasión del trabajo. Estos sistemas son:

-SVE para riesgo Psicosocial

-SVE para riesgo biomecánico y trastornos musculoesqueléticos

Por medio de estos sistemas, se recolecta de manera sistemática y permanente información acerca de la salud de los funcionarios y contratistas, la cual permite identificar, cuantificar, monitorear, intervenir y realizar seguimiento a los factores de específicos de cada sistema según los casos encontrados. Para la creación de estos SVE se tuvieron en cuenta las baterías de riesgo psicosocial, auto reportes de puestos de trabajo y análisis de ausentismo por incapacidad medica de origen común y laboral.

Para el año 2025 se continua con la actualización y ejecución de estos sistemas, mediante capacitaciones, actividades de bienestar y semana de la salud.

13.5 SEMANA DE LA SALUD

Se realizo la semana de la salud en el mes de abril de 2025, donde se desarrollaron diferentes actividades de prevención y promoción de la salud de todos los funcionarios y contratistas de la entidad, se realizó, la siguiente programación:

SEMANA DE LA SALUD INDEPORTES ANTIOQUIA 2025

Objetivo: Promover el bienestar integral de todos los que decimos #SoyIndeportesAntioquia a través de actividades educativas y prácticas que fomenten hábitos de vida saludables, mejoren la salud mental, física y emocional, y aumenten la conciencia sobre la importancia del autocuidado"

1. Charla sobre prevención del riesgo cardiovascular.

Hora: De 8:00 a.m. a 9:00 a.m.

Lugar: Auditorio Principal

Expositor: Álvaro Tapias Millán – ARL Colmena



202501007481

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	Fecha Radicado: 2025-07-05 09:45:24.77	Version 02
		F-GD-31	Fecha: 07/04/2022

2. Tamizaje de riesgo cardiovascular.
Hora: De 9:00 a.m. a 5:00 p.m.
Lugar: Consultorio 111 de la Oficina de Medicina Deportiva.
Responsable: Álvaro Tapias Millán – ARL Colmena
3. Charla: Cuidado de la mente y las emociones. Estrategias para el bienestar personal y laboral.
Hora: De 2:00 p.m. a 3:00 p.m.
Responsable: Juan Sebastián Morales “Mi cuento” – ARL Colmena
Lugar: Auditorio Principal
4. Charla: Cuidado de la mente y las emociones. Estrategias para el bienestar personal y laboral.
Responsable: Mi cuento
Hora: De 3:30 p.m. a 4:30 p.m.
Responsable: Juan Sebastián Morales “Mi cuento” – ARL Colmena
Lugar: Auditorio principal
5. Profilaxis “Cuidado dental”
Hora: De 9:00 a.m. a 5:00 p.m.
Lugar: Oficina Talento Humano
Responsable: MEC Dental
6. Taller Educativo de Salud Mental.
Hora: 9:00 a.m. a 10:00 a.m.
Lugar: auditorio principal
Responsable: Caja de compensación Comfama
7. Masajes Relajación Muscular, en tu puesto de trabajo.
Hora: De 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
Lugar: Puesto a Puesto
Responsable: Caja de compensación Comfama
8. Profilaxis “Cuidado dental”
Hora: De 9:00 a.m. a 5:00 p.m.
Lugar: Oficina Talento Humano
Responsable: MEC Dental
9. Actitudes positivas para vivir mejor. Y tú: ¿Ya te vacunaste?
Hora: De 8:00 a.m. a 5:00 p.m.



202501007481

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	Fecha Radicado: 2025-07-05 09:45:24.77	Versión 02
		F-GD-31	Fecha: 07/04/2022

Lugar: Puesto a Puesto

Responsable: Juan Sebastián Morales “Mi cuento” – ARL Colmena

10. Super Clase de fuerza y rumba aeróbica “Bailando por el mundo”.

Hora: De 12:00 p.m. a 1:00 p.m.

Lugar: Jardín

Responsable: Fomento y desarrollo deportivo

- Recomendaciones: Las asistentes deben ir con ropa cómoda de ejercicio)

11. Circuito de masajes de prevención (silla masajeadora, masaje de manos, pies y cuello)

Hora: De 8:00 a.m. a 5:00 p.m.

Lugar: Hall del Bloque de Deporte Asociado y Altos Logros

Responsable: Mogra – ARL Colmena

12. Charla sobre prevención del riesgo público.

Hora: De 9:00 a.m. a 10:00 a.m.

Lugar: Auditorio principal

Responsable: Edgar Velandia – ARL Colmena

13. Valoración Antropométrica

Hora: De 8:00 a.m. a 12:00 p.m.

Lugar: Por Definir

Responsable: Fomento y desarrollo deportivo

14. Encuentro Dance.

Hora: 3:00 p.m. – 4:00 p.m.

Lugar: Jardín

Responsable: Caja de compensación Comfama

- Recomendaciones: Las asistentes deben ir con ropa cómoda de ejercicio)

14. CONCLUSION Y RECOMENDACIONES

Cumplimiento del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – para el periodo enero 01 a mayo 31 año 2025

Luego de la autoevaluación realizada, el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** de Indeportes Antioquia alcanzó un **porcentaje de cumplimiento del 98%** en el año 2025. Este resultado refleja un avance significativo en la implementación de las medidas establecidas, conforme a los estándares mínimos exigidos por la **Resolución 0312 de 2019**.

A lo largo del año 2025, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ha mostrado un progreso constante, lo que evidencia el compromiso de la entidad en garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos sus funcionarios, contratistas y visitantes. Este avance ha sido posible gracias a la ejecución de programas,



202501007481

Fecha Radicado: 2025-07-05 09:45:24.77
Versión 02**INDEPORTES
ANTIOQUIA****COMUNICACION INTERNA**

F-GD-31

Fecha:
07/04/2022

procedimientos y acciones de sensibilización que han permitido mejorar la cultura organizacional en torno a la seguridad y salud en el trabajo.

Plan de Trabajo para el 2025

Con el objetivo de continuar con la mejora continua y lograr un cumplimiento aún más alto, se continua con la ejecución del **Plan de Trabajo Anual para el 2025**, el cual buscará incrementar el porcentaje de cumplimiento y profundizar en la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Este plan estará enfocado en:

- **Sensibilización continua** sobre los riesgos laborales y la importancia de la prevención.
- **Generación de espacios y entornos saludables** para los servidores, contratistas y visitantes, promoviendo un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar físico y mental.
- **Fortalecimiento de programas y procedimientos** establecidos para la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, asegurando la participación activa de todos los involucrados.

Este esfuerzo contribuirá no solo al cumplimiento normativo, sino también a la creación de una cultura organizacional más sólida, centrada en la salud y el bienestar integral de todos los miembros de Indeportes Antioquia.

Áreas de Mejora en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Aunque el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** ha alcanzado avances significativos, es necesario continuar mejorando diversos procesos y programas dentro del sistema. Se hace crucial **fortalecer la sensibilización** y promover la participación activa de todos los servidores y contratistas en las actividades de seguridad y salud en el trabajo. El objetivo es fomentar una **cultura organizacional centrada en la prevención y promoción de la salud**, el autocuidado, los hábitos y estilos de vida saludables, así como un buen clima organizacional y bienestar laboral.

Adicionalmente, se requiere continuar con el **apoyo de profesionales especializados** en seguridad y salud en el trabajo para garantizar el buen desarrollo del sistema, la implementación de actualizaciones necesarias y, en general, la mejora continua en la salud y seguridad de los servidores de la Entidad.

Recomendaciones y Acciones Necesarias:

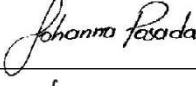

- **Recurso humano:** Es fundamental contar con personal capacitado y especializado para el adecuado desarrollo del SG-SST y la gestión ambiental dentro de la entidad.
- **Dotación de emergencia:** Se debe continuar con la dotación periódica de **elementos de emergencia para los botiquines** y para el equipo de la brigada de emergencias, asegurando que estén siempre disponibles y en buen estado.
- **Vigilancia Epidemiológica y Riesgo Psicosocial:** Se recomienda seguir asignando recursos al **Sistema de Vigilancia Epidemiológica (SVE) y al manejo del Riesgo Psicosocial**, con el fin de contribuir a la salud mental de los servidores y mejorar el clima laboral.
- **Sistema de alerta y alarma:** Es necesario implementar y adaptar un **sistema de alerta y alarma** para notificar de manera oportuna cualquier emergencia. Este sistema debe ser conocido por todo el personal y los visitantes, garantizando una respuesta rápida y efectiva en situaciones adversas que puedan poner en riesgo tanto la vida como la infraestructura de la entidad.
- **Área protegida:** Es necesario divulgar y sensibilizar los servidores, con el fin de dar a conocer el protocolo para reporte de casos de emergencia y uso efectivo del servicio.



202501007481

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	Fecha Radicado: 2025-07-05 09:45:24.77	Versión 02
		F-GD-31	Fecha: 07/04/2022

- **Reporte de accidente de trabajo:** reforzar el procedimiento para el reporte de accidentes de trabajo mediante los diferentes medio de comunicación para servidores y contratistas.
- **Presupuesto específico:** es importante continuar con el rubro en el **plan anual de adquisiciones** específico para el SG-SST, con el fin de cubrir las necesidades particulares de este sistema y asegurar su funcionamiento adecuado.

Elaboró:	Johanna Marcela Posada Llano Profesional Universitaria Oficina Talento Humano		3-07-2025
Revisado y aprobado por:	Claudia Patricia Vélez Escobar Jefe de Oficina Talento Humano		3-07-2025

Atentamente,



JOHANNA MARCELA POSADA LLANO_001
PROFESIONAL UNIVERSITARIO_001

IEUSE



202501004707

Fecha Radicado: 2025-05-08 20:09:09.017

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

Medellín, 08/05/2025

<i>Para:</i> LIBIER JIMÉNEZ PEÑA	Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO
<i>De:</i> JOHN ALBERTO BETANCUR MAYA	Dependencia: OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

Asunto: COMUNICACIÓN INFORME AVANCE PLAN ANTICORRUPCIÓN EN TRANSICIÓN AL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA PUBLICA PTEP

En cumplimiento de las funciones asignadas a la Oficina Asesora de Planeación como segunda línea de defensa de acuerdo con el Artículo 2.1.4.6, "Mecanismos de seguimiento al cumplimiento y monitoreo", del Decreto 124 de 2016, la política de riesgos, el procedimiento de elaboración y seguimiento al plan anticorrupción y de atención al ciudadano de INDEPORTES ANTIOQUIA la Oficina de Planeación desempeña un rol estratégico en la gestión de los riesgos y de monitoreo del PAAC- PTEP

PLAN DE ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO EN TRANSICIÓN AL PLAN DE TRANSPARENCIA Y ETICA PUBLICA

De acuerdo con la revisión al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano en transición al Plan de Transparencia y Ética Pública de la vigencia 2025 se tiene un avance estimado promedio del 40% de acuerdo con una escala donde todas las actividades tienen el mismo peso porcentual.

En este seguimiento inicial de este plan se ha encontrado la necesidad de:

Modificar alguna redacción de las metas de acuerdo con lo que realmente se puede realizar de acuerdo con la capacidad técnica de la Entidad, ajustar algunos corresponsables o dependencias de apoyo.



202501004707

Fecha Radicado: 2025-05-08 20:09:09.017

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

A pesar de que la matriz se publicó 15 días antes de la realización del seguimiento, se destaca el compromiso de las dependencias con el Plan, el cual se publicó el 31 de enero de 2025 en el apartado de transparencia de la Entidad.

El seguimiento se concluye de la siguiente manera:

1. Revisión del contenido del seguimiento vs verificación de evidencias de lo cual se concluye los siguiente:

ESTRATEGIA	SEGUIMIENTO
Estrategia anticorrupción y fraude en INDEPORTES Antioquia.	Está compuesta por un componente y cinco (5) Subcomponentes relacionados con la monitorización de los riesgos, entre ellos los de corrupción y la elaboración y seguimiento periódico El % promedio de avance de esta estrategia corresponde al 79.4% frente al 100% del cuatrimestre, toda vez que se ve afectado por dos puntos uno que a la fecha no se han realizado las auditorias internas y dos la Oficina Asesora de Planeación está en proceso de la socialización de los ajustes a la política de Gestión del riesgo con cada dependencia. Cabe aclarar que a la fecha no se han materializados riegos de corrupción y se ha venido publicando su seguimiento.
Identificación, Simplificación y Estandarización y Automatización de Trámites	Durante el primer cuatrimestres se logró un avance en esta estrategia del 57.5% promedio (compuesta por un componente y 4 subcomponentes) el no logro del 100% corresponde a la no identificación de nuevos trámites, a pesar de que se adelantaron reuniones con todas las áreas para dicha tarea, se han venido realizando análisis de los mismos, se está trabajando en el cargue de las OPAS en el SUIT, y se está buscando trabajar en que la interoperabilidad no solo sea con el sistema deportant, sino como demás sistemas y bases de



202501004707

Fecha Radicado: 2025-05-08 20:09:09.017

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

	la Entidad.
Boletines, Plataforma Virtual de PQRs, Apertura de procesos y procedimientos con consulta abierta al público, Publicación del Plan de Acción, Plan Indicativo y se respectivo seguimiento, Difusión de Política de Cofinanciación e Informe de Gestión Anual	<p>Esta estrategia se enfoca en la divulgación de la información por parte de la Entidad a través de un componente con 5 Subcomponentes relacionados con la Rendición de cuentas, la información publicada y la gestión de PQRSFD.</p> <p>Esta actividad tuvo un avance del 7% promedio, ya que se ha venido recopilando información pero para el segundo cuatrimestre se estima avanzar en la definición y publicación de la estrategia de rendición de cuentas.</p> <p>El tablero con el seguimiento a los proyectos está publicado en el Sharepoint de la entidad, pero se hace necesario realizar convocatorias amplias para la participación ciudadana no solo en la rendición de cuentas sino en los demás procesos de la Entidad.</p>
Estrategias para Mejorar la Gestión al Ciudadano.	Se continúa destacando el gran avance del proceso de servicio al ciudadano y las estrategias de Gestión Humana para mejorar en este aspecto, este tiene un avance del 50% respecto al trimestre, y se espera mejorar con la contratación del PIC que ayude a promover los conocimientos y la capacitación para dar una mejor atención al Ciudadano.
Actualización de la información	Esta estrategia tiene un avance del 47.9% del 100% estimado para este cuatrimestre, lo anterior derivado en que aunque se han venido cumpliendo con la información que se debe publicar, tanto en transparencia, como en SECOP, aún nos falta ajustar detalles para el funcionamiento completo del portal de DATOS ABIERTOS, aún no se ha realizado el reporte de Ley de transparencia (no ha sido solicitado) y la Oficina Asesora de Planeación tiene dos planeados para el año diferentes a los de



202501004707

Fecha Radicado: 2025-05-08 20:09:09.017

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

	Ley para los meses de Junio y noviembre. Las publicaciones se han realizado a tiempo en el marco de las solicitudes de las mismas dependencias.
Iniciativas adicionales	De estas iniciativas el avance se reporta en un 14% determinado por las actividades que en este primer cuatrimestre tiene planeadas Gestión del Talento Humano para realizar en el segundo y tercer cuatrimestre, los ajustes en materia de lavado de activos y consulta en listas restrictivas y la elaboración del Plan de Transición al programa de transparencia y ética pública.

Proyectó: Luisa Fernanda Gaviria Cano

Atentamente,

John Alberto Betancur Maya.

JOHN ALBERTO BETANCUR MAYA_001
JEFE OFICINA DE PLANEACION_001

LGAVIRIA



202501007454

Fecha Radicado: 2025-07-04 15:19:26.817

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

Medellín, 04/07/2025

<i>Para:</i> JOHN ALBERTO BETANCUR MAYA	Dependencia: OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
<i>De:</i> CLAUDIA PATRICIA VÉLEZ ESCOBAR	Dependencia: OFICINA DE TALENTO HUMANO

Asunto: Informe Seguimiento Plan Estratégico de Talento Humano, Anual de vacantes y anual de previsión 2025

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 el primer semestre de la vigencia 2025 se generaron las vacancias de los siguientes empleos:

- ✓ Libre Nombramiento y Remoción: Uno (01)
- ✓ Carrera Administrativa: Cinco (05)
 - Definitiva por retiro (por causal de renuncia): Tres (03)
 - Temporal (por encargo de sus titulares): Dos (02)
- ✓ Período fijo: Cero (0)

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

En cuanto a las vacancias definitivas generadas en 2025 en empleos de carrera administrativa, todas se encuentran reportadas a la CNSC según lo establecido en su circular 011 de 2021, así:

No.	Nivel	Denominación	Código	Grado	ID empleo reportado a la CNSC
1	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	3	216522
2	Profesional	Profesional Especializado	222	3	234252



202501007454

Fecha Radicado: 2025-07-04 15:19:26.817

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

2. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN

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

Durante el primer semestre de la vigencia 2025 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 2025, y en el procedimiento institucional P-TH-03, resultando en empleos provistos, así:

- ✓ Ordinario (para empleos de Libre Nombramiento y Remoción): Uno (01)
- ✓ Transitoria mediante la modalidad de encargo: Dos (02)
- ✓ Transitoria mediante la modalidad de provisionalidad: Uno (01)
- ✓ Formas alternativas de provisión de los empleos en vacancia definitiva (Movilidad):
 - Traslado: Cero (0)
 - Comisión para desempeñar empleo de Libre Nombramiento y Remoción (en la entidad): Cero (0)

En cuanto a la rotación del personal:

Se han presentado cuatro (4) retiros de servidores:

- Dos (2) en empleos de carrera administrativa
- Dos (2) en empleos de libre nombramiento y remoción

Se han realizado siete (7) ingresos de servidores, de los cuales cinco (5) corresponden a procesos de selección adelantados en 2024, pero con posesión en el año 2025:

- Dos (2) en empleos de libre nombramiento y remoción
- Cinco (5) en empleos de carrera administrativa, de los cuales

De los casos previstos de personal pre pensionado, durante el primer semestre de este año no se han presentado retiros, y como quedo establecido en el plan anual de previsión, no se cuenta con servidores que durante el año 2025 deban retirarse por cumplimiento de edad de retiro forzoso.

De los 15 empleos de carrera administrativa y uno (1) de libre nombramiento y remoción, en vacancia definitiva al 31 de diciembre de 2024, en cumplimiento de la normatividad vigente, el procedimiento institucional P-TH-03 y el plan anual de previsión 2025 se tiene el siguiente avance:



202501007454

Fecha Radicado: 2025-07-04 15:19:26.817

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

- ✓ De los cinco (05) empleos no provistos, durante el primer semestre fueron provistos tres (03):
 - Mediante encargo el empleo denominado Auxiliar Administrativo, código 407, grado 03
 - A través de provisionalidad los empleos Secretario, código 440, grado 02 y Técnico Administrativo, código 367, grado 01.
- ✓ De los nueve (09) empleos ofertados en Antioquia 3, se continúa en la etapa de verificación de cumplimiento de requisitos mínimos por parte de la CNSC, habiéndose realizado en el mes de abril de 2025 la validación de los ejes temáticos para la estructura de las pruebas a aplicar en dicho proceso.
- ✓ Un nombramiento ordinario del empleo de libre nombramiento y remoción denominado Profesional Especializado, código 222, grado 04.

3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Objetivo: Implementar acciones de carácter organizativo, estructural y procedimental que fortalezcan la gestión del Talento Humano en Indeportes Antioquia, mediante la planeación, organización, ejecución y seguimiento de iniciativas orientadas al desarrollo integral de los servidores públicos a lo largo de su ciclo de vida laboral, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida y la de sus familias.

El **Plan Estratégico de Talento Humano 2025 – 2027**, formulado para el trienio en curso, fue ejecutado durante el primer semestre de 2025 conforme al plan de acción definido para esta vigencia. Para el año 2025, el plan contempla **17 actividades**, cada una con una ponderación de 5,88%, con el objetivo de alcanzar un cumplimiento del 100%, en alineación con las políticas de gestión y desempeño del talento humano, el Decreto 612 de 2018 y las fuentes de compromiso del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Se detalla el avance registrado en las actividades del Plan de Acción durante el primer periodo del año 2025 según los lineamientos trazados en la Oficina de Talento Humano:

Tabla N 1. Desarrollo de Actividades del Plan de Acción de Talento Humano – Primer Semestre 2025

Nº	POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	PLAN DE ACUERDO CON EL DECRETO 612 / 2018	ACTIVIDAD	META	ESTADO DE CUMPLIMIENTO % (TRIMESTRE 2)	DESCRIPCION DEL AVANCE DE SEGUIMIENTO
1	Gestión del Talento Humano	Plan institucional de capacitación, plan de Bienestar Social e incentivos y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Ejecutar el plan de formación que incluye las capacitaciones del PIC , de SST y Plan de Bienestar	90%	5.49	Las actividades
2	Gestión del	Plan Estratégico de gestión	Formular planes estratégicos	6	5.88	



202501007454

Fecha Radicado: 2025-07-04 15:19:26.817

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA		F-GD-31	Versión 02
				Fecha: 07/04/2022

	Talento Humano	de Talento Humano, Anual de vacantes , de previsión de recursos humanos, institucional de capacitación de Bienestar Social e incentivos y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	decreto 612 de 2018			
3	Gestión del Talento Humano y Gestión del Conocimiento y la Innovación	Plan Estratégico de gestión de Talento Humano y Plan de Capacitación	Implementar actividades de formación y sensibilización para el desarrollo de competencias laborales digitales para avanzar hacia el modelo de servido 4.0. gestionar con las autoridades del sector de la función pública el desarrollo del diplomado sobre servidor 4.0 para empleados de Indeportes Antioquia	2	2.94	
4	Gestión del Talento Humano - política de Integridad	Plan Estratégico de gestión de Talento Humano y Plan de Capacitación	Promocionar entre los servidores de la entidad el curso virtual de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción disponible a través de la plataforma EVA	100%	4.52	
5	Gestión del Talento Humano	Plan Estratégico de gestión de Talento	Desarrollar actividades de sensibilización y de Actualización del Manual de Funciones y del procedimiento institucional de vinculación para avanzar en la implementación de inclusión en el acceso a los empleos públicos de la entidad (discapacidad, empleo joven, grupos étnicos, género).	2	2.94	
6	Gestión del Talento Humano	Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos	Implementar las actividades del programa de desvinculación asistida	100%	2.94	
7	Gestión del Talento Humano	plan de previsión de recursos humanos	Realizar el reporte oportuno a la CNSC de las vacantes definitivas a proveer según los lineamientos normativos vigentes	100%	5.88	
8	Gestión del Talento Humano	Plan Estratégico de gestión de Talento y Plan de Bienestar	Aplicación de pruebas de selección para la provisión de empleos en la entidad	100%	5.88	
9	Gestión del Talento Humano	Plan Estratégico de gestión de Talento y Plan de Bienestar	Verificar y controlar la aplicación del procedimiento de evaluación del desempeño de los servidores de la entidad correspondiente a la finalización del período 2024 - 2025, y a la ejecución del periodo	100%	2.94	



202501007454

Fecha Radicado: 2025-07-04 15:19:26.817

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA		F-GD-31	Versión 02
				Fecha: 07/04/2022

			2025 - 2026.			
10	Gestión del Talento Humano		Elaborar informe de resultados de la evaluación anual de desempeño laboral y acuerdos de gestión de los servidores realizadas para el periodo de desempeño 2024 - 2025.	1	1.47	
11	Gestión del Talento Humano		Realizar el reporte de los indicadores de gestión a cargo de la Oficina de Talento Humano	100%	5.88	
12	Gestión del Talento Humano		Revisar y socializar resultados de medición factores de riesgo psicosocial y medición de clima Laboral 2024 y realizar la evaluación de Riesgo Psicosocial de año vigente si aplica según los resultados obtenidos en el periodo anterior.	1	5.88	
13	Integridad		Aplicar encuesta de percepción sobre los valores del Código de Integridad de la Entidad identificando las brechas de conocimiento existentes, y llevar a cabo actividades de sensibilización y formación en el plan de capacitación institucional dirigidas a los servidores públicos para fortalecer su comprensión sobre la integridad, finalizando con nueva medición del avance de apropiación de los valores de integridad para la toma de decisiones.	3	3.92	
14	Integridad		Implementar acciones de socialización, sensibilización y formación sobre la Gestión de Conflictos de Intereses; incluyendo declaraciones de conflictos de interés, procedimientos de impedimentos y recusaciones, y la elaboración de informe sobre identificación de posibles situaciones de conflictos de interés.	100%	1.47	
15	Gestión del Talento Humano		Estudiar, dar trámite y resolver los casos de habilitación de teletrabajo	100%	5.88	



202501007454

Fecha Radicado: 2025-07-04 15:19:26.817

 INDEPORTES ANTIOQUIA	COMUNICACION INTERNA	F-GD-31	Versión 02
			Fecha: 07/04/2022

16	Gestión del Talento Humano - Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación		Determinar, mantener y gestionar los conocimientos necesarios para la operación de los procesos organizacionales y el cumplimiento de los requisitos de ISO 9001, alineados con la política de MIPG.	100%	1.47	
17	Gestión del Talento Humano - Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación		Verificar periódicamente la información cargada en el SIGEP por los servidores públicos de la entidad	100%	5.88	

Atentamente,



CLAUDIA PATRICIA VÉLEZ ESCOBAR_001
JEFE DE OFICINA TALENTO HUMANO_001

MTORO
LBELTRAN