

OFICINA DE TALENTO HUMANO

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN 2026

INDEPORTES ANTIOQUIA

1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

2. MARCO NORMATIVO

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

“ARTÍCULO 17. Planes y plantas de empleos.

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

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

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

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

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

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

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la ley dimensión gestión estratégica del talento

humano plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos el marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores.

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

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

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

(...)

4. Plan de Previsión de Recursos Humanos

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

3. OBJETIVO

Planificar y actualizar la información sobre la provisión de los cargos de la Entidad durante la vigencia fiscal 2026.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Contar con información actualizada sobre las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia 2026, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias de la Entidad.
- b) Adelantar los procesos de selección para provisión definitiva, a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, y transitoria, para empleos de carrera administrativa, y nombramientos ordinarios para los empleos de Libre Nombramiento y Remoción, que se puedan surtir de acuerdo a los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.

4. METODOLOGÍA

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

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

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

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de Indeportes Antioquia para la vigencia 2026, se diseña acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP.

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

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

La fase de análisis de necesidades de personal se adelantó a través de la revisión de la distribución y estado de provisión de la Planta de Personal vigente a 1 de enero de 2026, estableciendo el número de empleos asignados por cada dependencia de la entidad, número de empleos provistos y vacantes de la planta de empleos de la Entidad.

En este sentido es oportuno aclarar que el análisis de necesidades parte exclusivamente de la Planta de Personal aprobada para la entidad mediante las resoluciones 002 del 27 de septiembre de 2013 y 2023000062 del 25 de enero de 2023. No obstante, se cuenta con propuesta de Diseño Institucional producto del desarrollo entre las vigencias 2024 y 2025 del estudio técnico de modernización por parte de la Universidad de Antioquia. Propuesta en la cual se recomienda la reclasificación de 25 empleos; la creación de 66 nuevos cargos para atender necesidades del servicio, sobrecarga laboral y requisitos de ley; la actualización del manual de funciones; y modificación a la estructura orgánico - administrativa y modelo de operación por procesos.

Propuesta que, conforme a la viabilidad financiera de la Indeportes Antioquia, se determinará la implementación gradual, priorizando los cambios que no requieren recursos financieros y efectuando los que generan impacto fiscal, según los recursos a gestionar ante las instancias gubernamentales pertinentes, y que puedan obtenerse para dichos efectos.

ANÁLISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

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

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

Lo cual se complementará con las recomendaciones brindadas en la propuesta de planta presentada en el Estudio de Diseño Institucional y que, de acuerdo a la viabilidad presupuestal, se logren implementar de forma gradual.

IDENTIFICACIÓN MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL

Esta etapa se centra en establecer la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, conforme a las partidas previstas en el Presupuesto

Anual de la entidad para la vigencia 2026, así como la proyección del costeo de planta derivada del estudio técnico de modernización adelantado entre el 2024 y 2025 por la entidad.

A partir de lo anterior, se establecen las medidas prioritarias que la Entidad debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2026, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

5. ANÁLISIS DE PREVISIÓN

NECESIDADES DE PERSONAL

La información correspondiente a la identificación y determinación de necesidades de personal por dependencias es suministrada por la Oficina de Talento Humano, la cual se obtiene para la vigencia 2026 con los resultados del estudio técnico de modernización (o rediseño institucional) adelantado en el año 2024 con el contrato 404 de 2024 con la Universidad de Antioquia, en el cual, se indica que se requieren catorce (14) empleos para cubrir situaciones de sobrecarga laboral:

DIFERENCIA				
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA	NIVEL JERÁRQUICO			TOTAL DIFERENCIA
	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	
Gerencia	0	0	1	1
Oficina de Control Interno	0	0	0	0
Oficina de Sistemas e Informática	0	0	0	0
Oficina Asesora Jurídica	3	0	0	3
Oficina Asesora de Planeación	2	0	0	2
Oficina Asesora de Comunicaciones	3	0	-1	2
Subgerencia Administrativa y Financiera	0	2	-2	0
Oficina de Talento Humano	1	1	2	4
Subgerencia de Deporte Asociado y Altos Logros	-1	0	0	-1
Oficina de Medicina Deportiva	4	0	0	4
Subgerencia de Fomento y Desarrollo Deportivo	1	-1	-1	-1
Subgerencia de Escenarios Deportivos y Equipamientos	0	0	0	0
TOTAL, EMPLEOS	13	2	-1	14

Para lo cual, se deberá recurrir inicialmente, y de acuerdo a la viabilidad financiera de la entidad a los movimientos de planta, determinando las reubicaciones y/o traslados que puedan efectuarse.

Adicionalmente, se plantea en el estudio, sesenta y seis (66) empleos nuevos en el escenario ideal para cubrir dicha sobrecarga y necesidades del servicio que se deben atender en los diferentes procesos de la entidad:

Nivel Jerárquico	Actual	Creación	Supresión	Propuesta	Diferencia	%
Directivo	9	4	1	12	3	5%
Asesor	3	0	3	0	-3	-5%
Profesional	62	45	0	107	45	68%
Técnico	18	20	0	38	20	30%
Asistencial	44	9	8	45	1	2%
Totales	136	78	12	202	66	100%

Planta que, conforme a la viabilidad financiera que la situación actual presenta, requiere de gestión ante las instancias gubernamentales del departamento, razón por la cual, la implementación deberá analizarse de forma gradual.

DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Indeportes Antioquia se rige por lo establecido en el Sistema General de Carrera Administrativa, lo establecido en el Decreto 785 de 2005 *“por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”* Y el Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*

Al 31 de diciembre de 2025, la planta de personal de Indeportes Antioquia contaba con 136 empleos de acuerdo a lo establecido en la resolución 00003 del 27 de septiembre de 2013 y su modificatoria (resolución 202300062 del 25 de enero de 2023), así:

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Naturaleza del empleo	# Cargos
DIRECTIVO	Gerente	39	4	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
DIRECTIVO	Subgerente	90	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	4
DIRECTIVO	Jefe de Oficina	6	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	3
DIRECTIVO	Jefe de Oficina	6	2	PERIODO FIJO	1
ASESOR	Jefe de Oficina Asesora	115	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	3
PROFESIONAL	Tesorero General	201	5	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
PROFESIONAL	Médico Especialista	213	4	CARRERA	5
PROFESIONAL	Profesional Universitario	219	1	CARRERA	16
PROFESIONAL	Profesional Universitario	219	2	CARRERA	19
PROFESIONAL	Profesional Especializado	222	3	CARRERA	8
PROFESIONAL	Profesional Especializado	222	4	CARRERA	5
PROFESIONAL	Profesional Especializado	222	4	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
PROFESIONAL	Profesional Universitario Área Salud	237	2	CARRERA	5
PROFESIONAL	Profesional Especializado Área Salud	242	4	CARRERA	1
PROFESIONAL	Enfermero	243	2	CARRERA	1
TÉCNICO	Técnico Administrativo	367	1	CARRERA	18

Nivel	Denominación del empleo	Código	Grado	Naturaleza del empleo	# Cargos
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	2	CARRERA	5
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	3	CARRERA	13
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	4	CARRERA	1
ASISTENCIAL	Auxiliar Área de la Salud	412	3	CARRERA	1
ASISTENCIAL	Secretario Ejecutivo	425	4	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
ASISTENCIAL	Secretario	440	2	CARRERA	18
ASISTENCIAL	Auxiliar de Servicios Generales	470	1	CARRERA	2
ASISTENCIAL	Conductor	480	2	CARRERA	2
ASISTENCIAL	Conductor	480	3	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	1
					136

Total de empleos que se distribuyen por nivel, así:

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

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

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

DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR DEPENDENCIAS

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

Dependencia	No. de empleos	Porcentaje %
Gerencia	3	2,21
Subgerencia de Deporte Asociado y Altos Logros	12	8,82
Subgerencia de Fomento y Desarrollo Deportivo	26	19,12
Subgerencia de Escenarios Deportivos y Equipamientos	7	5,15
Subgerencia Administrativa y Financiera	31	22,79
Oficina de Control Interno	3	2,21
Oficina de Medicina Deportiva	19	13,97
Oficina de Talento Humano	8	5,88
Oficina de Sistemas	5	3,67
Oficina Asesora de Planeación	4	2,94
Oficina Asesora Jurídica	9	6,62
Oficina Asesora de Comunicaciones	9	6,62
TOTAL	136	100

Adicional a lo anterior, producto del estudio técnico de modernización con la Universidad de Antioquia, se requieren sesenta y seis (66) empleos adicionales a ubicar en diferentes dependencias que, por necesidades del servicio, sobrecarga laboral y requisitos de ley, se requieren:

Planta Permanente Propuesta por Dependencias

Dependencia	Actual	Creación	Supresión	Propuesta
Gerencia General	4	0	0	3
Oficina de Control Interno	4	3	0	7
Secretaría General	13	11	3	21
Dirección de Planeación Integral	4	3	1	6
Dirección de Talento Humano	6	6	1	10
Oficina de Comunicaciones	10	5	1	14
Oficina de Sistemas e Informática	5	4	0	9
Subgerencia de Deporte Asociado y Altos Logros	12	13	1	24
Subgerencia de Fomento y Desarrollo Deportivo	26	8	3	31
Subgerencia de Escenarios Deportivos y Equipamientos	7	7	0	14
Oficina de Medicina Deportiva	19	9	0	27
Subgerencia Administrativa y Financiera	26	9	3	33
Totales	136	78	12	202

ROTACIÓN DE PERSONAL (RELACIÓN ENTRE VINCULACIONES Y DESVINCULACIONES).

Vinculaciones

Durante la vigencia 2025, ingresaron a Indeportes Antioquia 13 servidores, de los cuales, 06 correspondieron a nombramientos en empleos de Libre Nombramiento y Remoción (del nivel directivo, asesor y profesional), y 7 nombramientos de servidores en provisionalidad.

Vinculación servidores por nivel y modalidad 2025				
Nivel jerárquico	Libre Nombramiento y remoción	Provisionalidad	Total general	Porcentaje %
Directivo	3		3	23.08
Asesor	2		2	15.38
Profesional	1	2	3	23.08
Técnico		1	1	7.69
Asistencial		4	4	30.77

TOTAL	13	100
--------------	----	-----

Desvinculaciones

Durante la vigencia 2025 se presentaron 10 desvinculaciones de servidores, correspondiendo 4 de ellos al nivel Directivo, 2 del nivel Asesor, 2 del nivel Profesional y 2 del nivel Asistencial. De los cuales se reportaron dos casos (1 en el nivel directivo y otro en el nivel asistencial) por causa de pensión de vejez, y 1 (en el nivel directivo) por Otra oferta laboral; en los demás casos de renuncias voluntarias regularmente aceptadas no se identifica la razón o motivación.

Desvinculaciones 2025		
Motivo desvinculación	No. servidores	Porcentaje %
Pensión de vejez	2	20
Aceptación otra oferta laboral	1	10
No Identificado	7	70
TOTAL	10	100

Desvinculaciones por nivel jerárquico 2025				
Nivel	Pensión de vejez	Otra oferta laboral	No Identificado	Total
Directivo	1	1	2	4
Asesor			2	2
Profesional			2	2
Técnico				
Asistencial	2		2	2
TOTAL				10

ROTACIÓN DEL PERSONAL

Relación entre ingresos y retiros			
Vinculaciones	Desvinculaciones	Personal al 01/01/2025	Personal al 31/12/2025
13	10	127	132
ROTACIÓN ¹ = ((A+B) /2) *100/((C+D) /2*100)*100			

VARIABLE	DATO	DÓNDE:
Vinculados año 2025	13	A= VINCULADOS AÑO 2025
Desvinculados año 2025	10	B= DESVINCULADOS AL FINALIZAR 2025
Planta de servidores inicio 2025	127	C=VINCULADOS AL INICIO 2025
Planta de servidores al final 2025	132	D=VINCULADOS AL FINALIZAR 2025
PORCENTAJE DE ROTACIÓN	4.44%	

La rotación fue del 4.44%, observándose que el motivo principal de desvinculación identificado, entre las renuncias voluntarias (que representan el mayor número), fue el disfrute del derecho a la pensión, y los niveles más representativos fueron el directivo y asesor.

El número más representativo de vinculaciones se da en empleos de Carrera Administrativa, y en las desvinculaciones en los empleos de libre nombramiento y remoción; seguido de la modalidad en provisionalidad. Durante la vigencia no se realizó vinculación mediante nombramientos en carrera administrativa, por cuanto, el actual proceso meritocrático – “Antioquia 3”, se encuentra en desarrollo, en la etapa de revisión a las reclamaciones sobre los resultados de las pruebas aplicadas en el mes de noviembre de 2025.

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

MOVILIDAD DEL PERSONAL

En el criterio movilidad se analiza la variable por concepto de encargo y comisión en la misma entidad durante la vigencia 2025, donde al cierre del año, se identifican trece (13) servidores de carrera administrativa ejerciendo funciones en empleo de mayor nivel de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019.

MOVILIDAD DE PERSONAL		
NIVEL JERÁRQUICO	# SERVIDORES	PORCENTAJE %
ENCARGO CARRERA ADMINISTRATIVA		
ASISTENCIAL	5	38.46
PROFESIONAL	6	46.15
TÉCNICO	2	15.39
TOTAL	13	100%

Predomina el encargo en empleos del nivel profesional, donde se identifican 6 servidores que representan el 46,15%, seguido de los empleos del nivel asistencial con 5 servidores con un 38,46% y el nivel técnico, con 2 servidores, representando individualmente un 15,39%.

Para la vigencia 2025 no se presentaron casos de Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción en la misma entidad; sin embargo, un servidor de carrera administrativa al cierre de la vigencia desempeña empleo de Libre y Nombramiento y Remoción en Encargo en Funciones.

VACANTES TEMPORALES Y DEFINITIVAS.

Con corte al 31 de diciembre de 2025 se identificaron 20 vacantes definitivas, de las cuales 3 corresponden a empleos de Libre Nombramiento y Remoción: 1 en el nivel directivo, asesor y asistencial; y de las 17 de Carrera administrativa: 5 pertenecen al nivel asistencial, el nivel técnico con 3 vacantes, el nivel profesional con 9 vacantes y el nivel asesor con 1 vacantes.

VACANTES POR NIVEL		
NIVEL JERÁRQUICO	# DE VACANTES	PORCENTAJE %
DIRECTIVO	1	5
ASESOR	1	5
ASISTENCIAL	6	30
PROFESIONAL	9	45
TÉCNICO	3	15
TOTAL	20	100

En cuanto a las vacantes temporales, al 31 de diciembre de 2025, se presentaban en 13 empleos de carrera administrativa, distribuidos así:

VACANTES POR NIVEL		
NIVEL JERÁRQUICO	# DE VACANTES	PORCENTAJE %
ASISTENCIAL	6	46,15
PROFESIONAL	5	38,46
TÉCNICO	2	15,38
TOTAL	13	100

Durante el 2025 se realizaron 11 procesos de encargo, en los mismos se viabilizaron 7 vacantes en provisionalidad por no existir dentro de la planta servidores de carrera administrativa que cumplieran requisitos, como se detalla en la siguiente tabla:

EMPLEO	# DE VACANTES	MODALIDAD PROVISIÓN
Médico Especialista, código 213, grado 04	1	Vacante: 1 (para provisionalidad)
Profesional Universitario, código 219, grado 01	3	Provisionalidad: 2 Encargo: 1
Profesional Universitario, código 219, grado 02	2	Provisionalidad: 2
Profesional Especializado, código 222, grado 03	1	Encargo: 1
Auxiliar Administrativo, código 407, grado 03	2	Encargo: 2
Secretario, código 440, grado 02	2	Provisionalidad: 2

De las vacantes definitivas, a la fecha, se encuentran cuatro (4) sin proveer, así: 2 de empleo de Libre Nombramiento y Remoción (una del nivel asesor y otra del nivel asistencial), y dos de Carrera Administrativa (una del nivel profesional y otra del nivel técnico), éstas últimas a proveer mediante la modalidad de provisionalidad por cuanto en la planta no se encuentran servidores que cumplan requisitos del empleo para optar al Encargo.

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

Con corte al 31 de diciembre de 2025 estaban vinculados 131 servidores, se contaba con una población total de 75 mujeres (equivalente al 57.25%), y 56 hombres (equivalente a 42.75%); siendo el rango más representativo los mayores de 50 años de edad, con 54 servidores que representan el 40,91%, con 29 mujeres y 25 hombres; seguido del rango entre 41 y 50 años con 48 servidores que representan el 36,36%, con 28 mujeres y 20 hombres; entre 29 y 40 años 28 servidores que representan el 21,21%, con 17 mujeres y 11 hombres; y entre 18 y 28 años, 2 servidores que representan el 1,52%, 1 mujer y 1 hombre.

VINCLADOS POR RANGO DE EDAD Y GÉNERO 31 DE DICIEMBRE 2024						
Rango de edad	# Femenino	% Femenino	# Masculino	% Masculino	Total General	Porcentaje %
Entre 18 y 28	1	0,76	1	0,76	2	1,53
Entre 29 y 40	17	12,98	11	8,40	28	21,37
Entre 41 y 50	28	21,37	19	14,50	47	35,88
Mayores de 50	29	22,14	25	19,08	54	41,22
Total General	75	56,82	57	43,18	131	100

Así mismo, de acuerdo a la información laboral que reposa en la Entidad, para el 31 de diciembre de 2025, no se identifican mujeres que cumplan la condición de prepensionado por encontrarse a tres años o menos de cumplir los requisitos para pensión, y seis (06) ya cuentan con los requisitos para pensión; no obstante, para el caso específico del personal de carrera administrativa, de conformidad con la ley 1821 de 2016, podrán continuar en el servicio hasta la edad de retiro forzoso establecida en 70 años, edad que durante la vigencia 2026 no se cumplirá por estas servidoras. En cuanto a los servidores hombres, tres (3) se encuentran en condición de prepensionados, y cuatro (4) ya cumplen los requisitos pensionales, respecto de los cuales, el personal de carrera no alcanzará la edad de retiro forzoso durante el 2026.

Pre pensionados		
Nombramiento	Femenino	Masculino
Ordinario	0	0
Carrera Administrativa	0	3
Total	0	3

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

apartado.

MEDIDAS DE COBERTURA DE NECESIDADES DE PERSONAL

Analizadas las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2026, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura los siguientes:

- Provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera mediante Concurso de Méritos “Antioquia 3” que desarrolla la CNSC: Al cierre de la vigencia 2025, se encontraba en desarrollo de la etapa de reclamaciones de los aspirantes inscritos frente a los resultados de las pruebas aplicadas en el mes de noviembre de 2025. Concurso en el cual Indeportes Antioquia cuenta con nueve (09) plazas (de las 17 vacantes definitivas existentes en empleos de carrera administrativa y reportadas a dicha Comisión) incluidas en la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC del mencionado concurso bajo el número de proceso de selección 2599 de 2023, según los acuerdos 165 de 2023 y 109 y 137 de 2024 de la CNSC, en la modalidad de ascenso y abierto.



No.	Listado empleos de carrera vacantes definitivos reportados a CNSC al 31 de diciembre de 2025						
	Nivel	Denominación	Código	Grado	Ofertada en Antioquia 3	OPEC	Situación al 31 de diciembre
1	Asistencial	Secretario	440	2	NO	N/A	Provisionalidad
2	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	3	SÍ	216727	Encargo
3	Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	4	NO	N/A	Encargo
4	Asistencial	Secretario	440	2	NO	N/A	Provisionalidad
5	Profesional	Profesional Universitario	219	1	SÍ	222403	Provisionalidad
6	Profesional	Médico Especialista	213	4	SÍ	216786	Provisionalidad
7	Profesional	Profesional Especializado	222	4	SÍ	222404	Encargo
8	Profesional	Profesional Especializado Área de la Salud	242	4	SÍ	195334	Provisionalidad
9	Profesional	Profesional Universitario	219	2	NO	N/A	Provisionalidad
10	Profesional	Profesional Universitario	219	2	SÍ	195333	Provisionalidad
11	Profesional	Profesional Universitario	219	1	SÍ	216729	Provisionalidad
12	Profesional	Médico Especialista	213	4	NO	216786	No provisto
13	Técnico	Técnico Administrativo	367	1	NO	N/A	No provisto
14	Técnico	Técnico Administrativo	367	1	SÍ	195332	Provisionalidad
15	Técnico	Técnico Administrativo	367	1	SÍ	195332	Provisionalidad
16	Asistencial	Auxiliar Administrativo	367	3	NO	N/A	Encargo
17	Profesional	Profesional Especializado	222	3	NO	N/A	Encargo

OPEC por las cuales, entre las vigencias 2023 y 2024, se efectuó el pago de los costos de recaudo establecidos por la CNSC por valor de \$33.835.300. Las demás no se incluyeron en la oferta pública de empleos por efectos del cierre por la CNSC de la etapa de planeación del concurso

- Provisión Transitoria de Vacancias Definitivas en Empleos de Carrera: Indeportes Antioquia, procederá a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva y se generen durante el 2026, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

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

- **Provisión De Vacancias Temporales en Empleos de Carrera:** En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá a dar cumplimiento con las directrices de orden de provisión fijadas en el presente Plan para las vacantes definitivas, la normatividad vigente y el procedimiento institucional.
- **Racionalización de la Planta:** Esta medida consistirá en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, asignación de funciones, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio y las estipulaciones consagradas en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017, y las recomendaciones dadas en la propuesta de Diseño Institucional presentadas por la Universidad de Antioquia.
- **Implementación gradual de la propuesta de Diseño Institucional.** Conforme a la viabilidad financiera de la Entidad, Indeportes Antioquia adelantará las acciones pertinentes de priorización, solicitud, sustentación y de gestión ante las instancias institucionales y gubernamentales respectivas, respecto a la creación de cargos, para avanzar en la implementación gradual de las recomendaciones presentadas en la propuesta de Diseño Institucional producto del estudio realizado entre agosto de 2024 y enero de 2025.
- **Creación planta temporal.** Indeportes Antioquia, podrá determinar la viabilidad financiera y jurídica para la creación de empleos de planta temporal de conformidad con la normatividad vigente en la materia, para atender necesidades de personal para proyectos específicos como los relacionados con la Subgerencia de Escenarios Deportivos y Equipamientos.

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Elaboró	Lucy Audrey Beltrán Zambrano Profesional Especializado Oficina de Talento Humano		22/01/2026
Revisó y aprobó	Consuelo Eugenia Vélez Tobón Jefe Oficina de Talento Humano		22/01/2026