



\*202501017385\*

Fecha Radicado: 2025-12-29 15:24:02.99

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

Medellín, 29/12/2025

<i>Para:</i> JOHN ALBERTO BETANCUR MAYA	Dependencia: OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
<i>De:</i> CONSUELO EUGENIA VÉLEZ TOBÓN	Dependencia: OFICINA DE TALENTO HUMANO

Asunto: Entrega de Informes de Gestión Planes Estratégicos SST, Plan de Bienestar y Capacitación (junio - diciembre 2025)

Cordial saludo,

Nos permitimos remitir los informes de gestión correspondientes a los siguientes planes estratégicos, con corte al 26 de diciembre de 2025:

Plan Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Plan Institucional de Capacitación

Plan de Bienestar

Los documentos anexos detallan el avance, cumplimiento de metas y las acciones ejecutadas durante el período comprendido entre junio y diciembre de 2025. Su contenido está disponible para análisis, seguimiento y toma de decisiones.

Agradecemos su atención y quedamos atentos a cualquier comentario, observación o requerimiento adicional que pueda surgir.

Atentamente,



\*202501017385\*

Fecha Radicado: 2025-12-29 15:24:02.99

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

Atentamente,



CONSUELO EUGENIA VÉLEZ TOBÓN  
JEFE DE OFICINA TALENTO HUMANO

MTORO



## 1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Departamental de Deportes de Antioquia – Indeportes reconoce que el talento humano constituye el eje central de la administración pública y un factor determinante para el cumplimiento de su misión institucional, orientada a servir al sistema deportivo departamental mediante la adecuada gestión de los recursos tecnológicos, físicos, humanos y financieros, en pro del fomento de la educación física, la recreación, el deporte y el aprovechamiento del tiempo libre.

En este contexto, el bienestar integral de los servidores públicos se consolida como un elemento estratégico para el fortalecimiento del desempeño laboral, la productividad institucional y la calidad del servicio público, en la medida en que promueve un equilibrio armónico entre la vida laboral, personal y familiar, así como condiciones adecuadas de salud física, mental y emocional.

En atención a lo anterior, se presenta el **Informe de Avance de Gestión del Plan de Bienestar e Incentivos correspondiente al segundo semestre de la vigencia 2025**, adoptado mediante la Resolución S2025000759 del 14 de agosto de 2024 y modificada por la Resolución R2025000569 del 20 de junio de 2025. Dicho plan tiene como propósito promover la satisfacción, el compromiso, la motivación y el bienestar de los servidores públicos de Indeportes Antioquia y sus grupos familiares, mediante la implementación de estrategias de bienestar social e incentivos, tanto pecuniarios como no pecuniarios.

Durante el segundo semestre de 2025, se dio continuidad y fortalecimiento a las acciones programadas en el Plan de Bienestar, con especial énfasis en la conmemoración de fechas especiales, actividades de integración, reconocimiento, acompañamiento psicosocial y fortalecimiento del clima laboral, en concordancia con los lineamientos del Decreto 612 de 2018 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El presente informe tiene como finalidad consolidar y presentar los avances alcanzados durante este periodo, evidenciar la ejecución de las actividades desarrolladas, identificar logros y oportunidades de mejora, y servir como insumo para la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento continuo del Plan de Bienestar e Incentivos, en beneficio del talento humano y del cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

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

## 2. OBJETIVO GENERAL

Promover el bienestar integral de los servidores públicos de Indeportes Antioquia y sus grupos familiares, mediante la implementación de acciones orientadas al fortalecimiento del clima laboral, la salud física, mental y emocional, la integración institucional, el reconocimiento del desempeño y la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, en concordancia con lo establecido en el Decreto 612 de 2018 y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer el clima organizacional y el sentido de pertenencia institucional a través de actividades de integración, reconocimiento y conmemoración de fechas especiales.
- Promover hábitos de vida saludable, bienestar emocional y prevención de riesgos psicosociales mediante acciones orientadas al autocuidado y la salud mental.
- Reconocer la labor, trayectoria y aporte de los servidores públicos, incentivando la motivación, el compromiso y la vocación de servicio.
- Fomentar espacios de participación, convivencia y trabajo en equipo que contribuyan a relaciones laborales armónicas y colaborativas.
- Brindar acompañamiento institucional a los servidores en situaciones relevantes de su ciclo de vida laboral, tales como procesos de retiro, desvinculación, celebraciones personales y eventos familiares e institucionales.
- Contribuir al fortalecimiento de la cultura organizacional basada en valores institucionales, respeto, inclusión y sentido humano del servicio público.

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

### 3. ALCANCE

El presente informe de gestión tiene como alcance describir, analizar y consolidar los resultados obtenidos en la ejecución del **Plan de Bienestar e Incentivos de Indeportes Antioquia durante el segundo semestre de la vigencia 2025**, en cumplimiento de lo establecido en el **Decreto 612 de 2018**, el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG** y la normatividad vigente en materia de gestión del talento humano.

El informe comprende las acciones desarrolladas en las líneas estratégicas de **Bienestar e Incentivos**, incluyendo las actividades de integración, reconocimiento, acompañamiento institucional, prevención del riesgo psicosocial, promoción de la salud y conmemoración de fechas especiales, dirigidas a los servidores públicos de la entidad y, cuando aplica, a sus grupos familiares.

Asimismo, el alcance del informe contempla la identificación de los principales logros alcanzados, el análisis del impacto de las actividades ejecutadas sobre el clima laboral y el bienestar integral de los servidores, así como la formulación de conclusiones y acciones de mejora orientadas al fortalecimiento del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026.

### 4. ÁREAS ESTRATÉGICAS PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

#### 4.1 ÁREA ESTRATÉGICA DE BIENESTAR:

El Área Estratégica de Bienestar tiene como propósito fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos de Indeportes Antioquia durante el segundo semestre de la vigencia 2025, mediante la ejecución de actividades orientadas al reconocimiento, la integración, la prevención del riesgo psicosocial y la promoción de un ambiente laboral saludable.

En desarrollo de esta línea estratégica, y de acuerdo con la programación y priorización definida para el segundo semestre del año, se adelantaron acciones de bienestar enfocadas principalmente en la conmemoración de fechas especiales, actividades de integración institucional, reconocimiento a los servidores públicos, acompañamiento en situaciones relevantes del ciclo de vida laboral y



fortalecimiento del clima organizacional.

Las actividades ejecutadas durante este periodo estuvieron orientadas a generar espacios de encuentro, participación y reconocimiento, que permitieran reforzar el sentido de pertenencia institucional, la cohesión entre los equipos de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos.

Durante el segundo semestre de 2025, en el marco del Plan de Bienestar e Incentivos, se desarrollaron las siguientes actividades, las cuales corresponden a las fechas y acciones efectivamente ejecutadas en este periodo:

De esta línea estratégica se desarrollaron las siguientes actividades:

**Tabla 1. CUADRO CONSOLIDADO – FECHAS ESPECIALES Y ACTIVIDADES DE BIENESTAR SEGUNDO SEMESTRE 2025**

Ítem	Área Estratégica	Actividad	Objetivo	Estado de Ejecución
1	Bienestar	Plan de Retiro y/o Desvinculación Laboral	Diseñar y aplicar un plan de retiro como estrategia de responsabilidad social, orientado a minimizar el impacto emocional, social y económico de la desvinculación laboral por pensión.	Ejecutada
2	Bienestar	Caminata Ecológica	Promover hábitos de vida saludable, la educación ambiental y el bienestar físico y emocional de los servidores públicos, fortaleciendo el	Ejecutada



Ítem	Área Estratégica	Actividad	Objetivo	Estado de Ejecución
			cuidado del medio ambiente.	
3	Bienestar	Diagnóstico Taller Aventura Empresarial	Fortalecer las relaciones interpersonales, mejorar la comunicación, el trabajo en equipo y la cohesión organizacional, mediante actividades experienciales.	Ejecutada
4	Bienestar	Aventura Empresarial	Fomentar la integración, la colaboración, la creatividad y el compromiso institucional, fortaleciendo el clima laboral y el trabajo en equipo.	Ejecutada
5	Bienestar	Celebración Día del Servidor Público	Fomentar el sentido de pertenencia, la vocación de servicio, la interiorización de valores institucionales y el reconocimiento a la labor del servidor público.	Ejecutada
6	Bienestar	Celebración Día de la Antioqueñidad	Promover el reconocimiento, la valoración y el sentido de pertenencia hacia la cultura antioqueña, resaltando tradiciones, valores y manifestaciones culturales del	Ejecutada



Ítem	Área Estratégica	Actividad	Objetivo	Estado de Ejecución
			departamento.	
7	Bienestar	Torneo de Bolos	Promover la convivencia, la integración y el trabajo en equipo entre los servidores, fortaleciendo los lazos laborales en un entorno lúdico.	Ejecutada
8	Bienestar	Actividades de intervención de clima laboral y riesgo psicosocial	Identificar, evaluar y gestionar los factores de riesgo psicosocial, con el fin de mejorar el bienestar emocional, el desempeño laboral y los entornos de trabajo saludables.	Ejecutada
9	Bienestar	Día de las Mascotas	Promover la convivencia, el bienestar emocional y un ambiente laboral positivo, reconociendo el vínculo entre los servidores y sus animales de compañía.	Ejecutada
10	Bienestar	Día de Halloween	Fortalecer el ambiente laboral, la creatividad, la integración y la participación de los servidores mediante actividades lúdicas y recreativas.	Ejecutada
11	Bienestar	Día de la Familia	Promover la integración	Ejecutada



Ítem	Área Estratégica	Actividad	Objetivo	Estado de Ejecución
			familiar, el fortalecimiento de los lazos afectivos, la convivencia y el reconocimiento de la familia como eje fundamental del bienestar integral.	
12	Bienestar	Reconocimiento a servidores que se pensionan	Reconocer y exaltar la trayectoria laboral y el aporte institucional de los servidores que culminan su ciclo laboral por pensión.	Ejecutada
13	Bienestar	Atención por fallecimiento de servidores y/o familiares	Brindar acompañamiento institucional y apoyo solidario en situaciones de fallecimiento de servidores públicos o miembros de su grupo familiar.	Ejecutada
14	Bienestar	Reconocimiento día del cumpleaños	Exaltar y reconocer al servidor público en una fecha significativa, fortaleciendo el sentido de valoración y pertenencia institucional.	Ejecutada
15	Bienestar	Bienvenida a la Navidad	Generar un ambiente de reflexión, unión y convivencia, promoviendo los valores	Ejecutada



Ítem	Área Estratégica	Actividad	Objetivo	Estado de Ejecución
			propios de la época navideña y el fortalecimiento del clima laboral.	
16	Bienestar	Novena Navideña	Fortalecer los lazos comunitarios e institucionales a través de espacios de reflexión, unión y celebración de valores como la paz, la reconciliación y la esperanza.	Ejecutada
17	Bienestar	Política- código de Integridad	Campaña de Integridad – Fases II y III: Juegos de la Pirinola de los Valores (04/06/2025 al 04/12/2025):  Actividad articulada al Plan de Bienestar Social, orientada a promover una cultura de integridad dentro de la organización, fortaleciendo los valores éticos, la transparencia y el comportamiento responsable de los servidores públicos, con el fin de prevenir prácticas indebidas y fomentar la confianza institucional.	Ejecutada
18	Bienestar	Integración Navideña	Reconocer el esfuerzo anual de los servidores, fortalecer la	No ejecutada



Ítem	Área Estratégica	Actividad	Objetivo	Estado de Ejecución
		(Restaurante / Jardín Botánico / FICEBAD)	integración, el sentido de pertenencia y el cierre positivo de la vigencia institucional.	

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

Durante el segundo semestre de la vigencia 2025, se mantuvo la entrega mensual de los beneficios orientados al **aprovechamiento del tiempo libre** y al **aprendizaje de una segunda lengua**, como parte de las estrategias institucionales dirigidas al fortalecimiento del bienestar integral y el desarrollo personal de los servidores públicos de Indeportes Antioquia.

En cuanto al **apoyo educativo para educación superior**, este fue otorgado durante un solo semestre de la vigencia, quedando pendiente la asignación correspondiente al segundo semestre de 2025, situación que será objeto de revisión y priorización en la programación del Plan de Bienestar de la vigencia siguiente.

Así mismo, en el marco de las actividades de promoción de hábitos de vida saludable y contacto con el entorno natural, se realizó una **caminata ecológica al municipio de Entrerríos – sector El Peñol**, la cual permitió fomentar la actividad física, la integración institucional y la sensibilización frente al cuidado del medio ambiente.

Adicionalmente, como parte del **Programa de Preparación para el Retiro Laboral**, se desarrollaron dos espacios de capacitación orientados a acompañar a los servidores en la transición hacia esta etapa del ciclo de vida laboral. Dichas capacitaciones abordaron temáticas relacionadas con el fortalecimiento de **habilidades para la vida**, específicamente la **administración del tiempo**, los **aspectos económicos y financieros**, y la **importancia de cultivar relaciones sanas**, contribuyendo a una preparación integral,



consciente y responsable frente al proceso de retiro.

✓ **PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD**

Durante el segundo semestre de la vigencia 2025, Indeportes Antioquia continuó fortaleciendo los Programas de Promoción y Prevención de la Salud, orientados a proteger el bienestar físico, mental y emocional de los servidores públicos y de su grupo familiar, mediante la entrega de beneficios permanentes y el aseguramiento de coberturas institucionales en salud.

En este periodo, se garantizó la continuidad de los beneficios mensuales del programa voluntario de salud, el cual contempla servicios de atención médica, pólizas complementarias y atención en salud a domicilio. De igual manera, se mantuvo vigente la Póliza de Vida y la Póliza Exequial, brindando cobertura a cada servidor público y a su núcleo familiar, como parte de las acciones de protección social y respaldo institucional.

Adicionalmente, se dio continuidad al otorgamiento del auxilio para lentes ópticos formulados, beneficio reconocido una (1) vez por vigencia, el cual contribuye al cuidado de la salud visual y al mejor desempeño laboral de los servidores.

Es importante resaltar que la Semana de la Salud, inicialmente desarrollada durante el primer semestre de 2025, fue nuevamente implementada en el mes de octubre de este año. Las actividades realizadas y sus resultados generaron un impacto transversal durante el segundo semestre, fortaleciendo la adopción de hábitos de vida saludables y la apropiación de prácticas de autocuidado por parte de los servidores públicos.

✓ **SALARIO EMOCIONAL**

En el marco de la estrategia de Salario Emocional, durante el segundo semestre de 2025 se continuaron implementando acciones orientadas al fortalecimiento del equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos, reconociendo que estos factores inciden directamente en la motivación, el compromiso y el clima organizacional.



De acuerdo con la planificación anual, se dio continuidad a los beneficios no pecuniarios previamente establecidos, tales como el uso del parqueadero institucional, uso de la Bicicleta, media hora de almuerzo adicional por hacer deporte y la tiquetera emocional “Momentos de Felicidad”, los cuales contribuyen a mejorar la experiencia laboral y la satisfacción de los servidores.

Así mismo, se realizó una (1) jornada institucional para la obtención de pasaportes, facilitando el acceso de los servidores a este trámite, como parte de las acciones orientadas a la conciliación de tiempos y al bienestar administrativo.

Se precisa que la entrega de tiqueteras para el acceso a los parques recreativos de la Caja de Compensación COMFAMA fue ejecutada durante el segundo semestre de la vigencia 2025, constituyéndose como una acción complementaria dentro del enfoque integral del Plan de Bienestar e Incentivos 2025, orientada al fortalecimiento de la integración familiar, el aprovechamiento del tiempo libre y el bienestar de los servidores públicos.

#### DETALLE DE REEMBOLSOS PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2025

Durante el Segundo semestre del 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.

REEMBOLSO 2025  
PRESUPUESTO EJECUTADO

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE Y DICIEMBRE	TOTAL
SALUD	\$ 1.218.626	\$ 10.606.265	\$ 10.827.477	\$ 11.484.629,00	11.148.378	11.228.614	11.436.200	11.147.804	11.140.036	10.792.922,00	17.697.359,00	<b>118.728.310</b>
AUXILIO PARA LENTES	\$ 920.000	\$ 3.175.250	\$ 2.578.285	\$ -	355.875	1.533.625	2.233.500	-	1.423.500	1.703.500,00	3.499.250,00	<b>17.422.785</b>
TIEMPO LIBRE	\$ 2.450.165	\$ 4.684.235	\$ 5.510.522	\$ 9.668.140,00	6.555.816	8.520.307	10.873.546	8.578.689	9.867.389	8.073.888,00	12.025.693,00	<b>86.808.390</b>
SEGUNDA LENGUA	\$ -	\$ -	\$ -	\$ 2.316.114,00	427.200	1.971.960	1.400.430	763.200	-	893.040,00	8.481.463,20	<b>16.253.407</b>
	<b>4.588.791</b>	<b>18.465.750</b>	<b>18.916.284</b>	<b>23.468.883</b>	<b>18.487.269</b>	<b>23.254.506</b>	<b>25.943.676</b>	<b>20.489.693</b>	<b>22.430.925</b>	<b>21.463.350</b>	<b>41.703.765</b>	<b>239.212.892</b>

SERVIDORES

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE Y DICIEMBRE	PROMEDIO
SALUD	10	77	77	82	82	84	81	81	80	79	81	74
AUXILIO PARA LENTES	3	12	8	-	5	9	7	-	5	6	11	6
TIEMPO LIBRE	11	21	27	42	34	36	43	35	38	32	35	32
SEGUNDA LENGUA	-	-	-	2	3	2	3	1	1	1	10	2
	<b>24</b>	<b>110</b>	<b>112</b>	<b>126</b>	<b>124</b>	<b>131</b>	<b>134</b>	<b>117</b>	<b>124</b>	<b>118</b>	<b>137</b>	<b>114</b>

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

✓ 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 a 4 servidores en el segundo semestre 2025.

**Reconocimiento por Altos Niveles de Desempeño**

No aplica en la nueva resolución dichos incentivos.

También se han desarrollado las pausas activas acompañados con COMFAMA, con mucha acogida por parte de los servidores, integradas Tambien en la campana de “ Todos ponemos a la Integridad Pública” 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 junio hasta el mes de diciembre de 2025, alcanzando un cumplimiento del 89%.

Y el Plan de Bienestar ha tenido un cumplimiento del **90%**, 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 131), de los cuales respondieron 35, lo cual corresponde al 26.71% de los servidores.



## 5. CONCLUSIONES

- Durante el segundo semestre de la vigencia 2025, el Plan de Bienestar e Incentivos de Indeportes Antioquia evidenció un nivel de ejecución y cumplimiento significativo, a pesar de que el contrato para su implementación inició en el mes de junio, lo cual condicionó los tiempos de desarrollo de algunas actividades programadas.
- El Plan de Bienestar alcanzó un cumplimiento general del 90%, de acuerdo con el Indicador de Satisfacción del Plan de Bienestar 2025, lo que refleja una valoración positiva por parte de los servidores públicos frente a las actividades y beneficios implementados durante la vigencia.
- El contrato asociado a la ejecución del Plan de Bienestar fue ejecutado entre los meses de junio y diciembre de 2025, logrando un nivel de ejecución del 89%, resultado que evidencia una adecuada gestión de los recursos y una ejecución eficiente dentro del periodo contractual establecido.
- Las actividades de promoción y prevención de la salud, tales como las pausas activas desarrolladas con el acompañamiento de COMFAMA, la ARL y la Caja de Compensación, presentaron una alta acogida por parte de los servidores, contribuyendo al fortalecimiento del bienestar físico y mental, así como a la prevención del consumo de alcohol y drogas.
- La articulación de las acciones de bienestar con la campaña institucional “Todos ponemos a la Integridad Pública” permitió integrar el componente de salud mental, autocuidado y prevención del riesgo psicosocial con los valores institucionales, fortaleciendo una cultura organizacional basada en el bienestar, la ética y la responsabilidad pública.
- En el marco del reconocimiento al ciclo de vida laboral, se otorgó el descanso compensatorio por años de servicio a cuatro (4) servidores públicos que cumplieron quinquenios durante el segundo semestre de 2025, lo cual constituye una acción de reconocimiento institucional y valoración de la trayectoria laboral.
- En cuanto a los reconocimientos por altos niveles de desempeño, se precisa que estos no aplican en la vigencia 2025, de conformidad con lo establecido en la nueva resolución que regula el Plan de Bienestar e Incentivos.



- La encuesta de satisfacción del Plan de Bienestar 2025 fue enviada a la totalidad de los servidores de la entidad (131), obteniéndose respuesta de 35 servidores, lo que corresponde a una tasa de participación del 26,71%. Si bien los resultados reflejan una percepción favorable del Plan, este nivel de participación evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias de socialización y participación en los procesos de evaluación.

## 6. ACCIONES DE MEJORA

- **Fortalecer las estrategias de comunicación y socialización** del Plan de Bienestar e Incentivos, con el fin de aumentar la participación de los servidores en las encuestas de satisfacción y en los espacios de evaluación, incorporando canales digitales, recordatorios institucionales y acompañamiento directo por parte de Talento Humano.
- **Optimizar la planeación contractual del Plan de Bienestar**, procurando iniciar su ejecución desde el primer trimestre de la vigencia, con el fin de ampliar los tiempos de implementación, garantizar una cobertura más amplia de actividades y evitar reprogramaciones por limitaciones de tiempo.
- **Ampliar y sistematizar las acciones de promoción de la salud mental**, integrando de manera permanente programas de prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas, manejo del estrés, autocuidado y equilibrio emocional, en articulación con la ARL y la Caja de Compensación.
- **Fortalecer los mecanismos de reconocimiento no pecuniario**, tales como el descanso por años de servicio, celebraciones institucionales y estrategias de salario emocional, como herramientas clave para la motivación, la retención del talento humano y el fortalecimiento del sentido de pertenencia.
- **Implementar indicadores complementarios de impacto**, que permitan medir no solo la satisfacción de los servidores, sino también la incidencia del Plan de Bienestar en el clima laboral, la reducción del ausentismo, la prevención del riesgo psicosocial y el desempeño organizacional.



- **Consolidar la articulación del Plan de Bienestar con otras estrategias institucionales**, como la Política de Integridad, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando una visión integral del bienestar y la gestión del talento humano.
- **Revisar y actualizar anualmente el Plan de Bienestar**, incorporando las necesidades identificadas a través de encuestas, diagnósticos de clima laboral y riesgos psicosociales, asegurando que las actividades respondan de manera efectiva a las expectativas de los servidores y a los objetivos institucionales.



## 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 INTERNA Y ARL .....	3
7.	INDICADORES .....	4
7.1	ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO .....	4
7.2	AUSENTISMO LABORAL.....	5
7.3	SEVERIDAD, FRECUENCIA Y MORTALIDAD DE LOS ACCIDENTES LABORALES .....	5
7.4	INCIDENCIA Y PREVALENCIA DE ENFERMEDAD LABORAL .....	7
8.	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN Y VALORACIÓN DEL RIESGO IPEVR .....	7
9.	RECURSOS.....	7
10.	GESTIÓN DE LAS EMERGENCIAS.....	7
10.1	PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS .....	7
10.2	CONFORMACIÓN BRIGADA DE EMERGENCIAS.....	8
10.3	SIMULACRO DE EMERGENCIAS .....	8
11.	INSPECCIONES DE SEGURIDAD.....	9
12.	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN .....	9
12.1	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN SST .....	9
13.	GRUPOS DE APOYO.....	10
13.1	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL .....	10
13.2	COPASST .....	10
14.	ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.....	10
14.1	EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES .....	10
14.2	DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD .....	11
14.3	PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO .....	13
15.	ACCIONES PREVENTIVAS, CORRECTIVAS Y DE MEJORA .....	16
16.	CONCLUSION Y RECOMENDACIONES.....	16



## 1. INTRODUCCIÓN

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo- SG-SST- diseñado, 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 INDEPORTES ANTIOQUIA, con el fin de estimular la formación cultural en seguridad y autocuidado.

INDEPORTES ANTIOQUIA está comprometida con la ejecución de procesos en prevención y promoción de la salud en funcionarios y contratistas; en consecuencia, la Entidad ha establecido programas de planeación, ejecución, verificación y estrategias de actuación con el fin de prevenir y controlar las enfermedades, generar rutas de investigación de los accidentes, tomar acciones preventivas y correctivas, mejorar los riesgos detectados que puedan afectar la salud física y mental. Lo anteriormente dicho, es realizado con el propósito de brindar ambientes de trabajo seguros y confortables.

El presente informe pretende en primer lugar, presentar una rendición de cuentas de la gestión e implementación del SG- SST correspondiente a la gestión realizada en el año 2025; y en segundo lugar, a partir de este reporte, generar estrategias y medidas de mejora del sistema de acuerdo con los requerimientos normativos.

## 2. ALCANCE

Mediante este informe se pretende informar a la alta gerencia el estado del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo durante el año 2025.

## 3. AUTOVALUACIÓN DEL SG-SST

En el año 2025 se realizó una autoevaluación del sistema en el mes de diciembre basada en los estándares mínimos de la resolución 0312 de 2019 donde se obtuvieron los siguientes resultados:

CICLO	ESTÁNDAR	CALIFICACIÓN
Planear	Recursos	100 %
	Gestión Integral	86 %
Hacer	Gestión de la salud	100 %
	Gestión de Peligros y Riesgos	100 %
	Gestión de Amenazas	100 %
Verificar	Verificación del SGSST	100 %
Actuar	Mejoramiento	100 %
<b>TOTAL</b>		<b>98 %</b>

La presente certificación se expide a solicitud de la empresa a 18/12/2025

**Imagen 1. Resultados autoevaluación diciembre 2025.**

En la autoevaluación de diciembre de 2025 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**

**4. POLÍTICA Y OBJETIVOS DE SST**

Para el año 2025 se realizó la revisión 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 2025 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.

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 S202400860 del 03/09/2024, y fue revisada el 31 de marzo del 2025, firmada y divulgada a los funcionarios el 24 de abril del 2025.

**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. Hasta el 23 de diciembre de 2025 el plan de trabajo se encuentra en un cumplimiento del 89%.

ACTIVIDADES PLANEADAS	96
ACTIVIDADES EJECUTADAS	84
ACTIVIDADES EN PROCESO	4
ACTIVIDADES PENDIENTE	6
PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO	89%

**Tabla 1. Cumplimiento del plan de trabajo anual 2025.****6. AUDITORIA INTERNA – AUTOEVALUACION DE ESTANDARS MINIMOS RESOLUCION 0312**

- **AUDITORIA INTERNA:** La auditoría interna del SG-SST evidenció condiciones locativas y ergonómicas favorables en las instalaciones administrativas, lo que refleja un entorno de trabajo seguro y adecuado para los colaboradores.

Sin embargo, se identificaron no conformidades relevantes frente a los requisitos de la Norma ISO 45001:2018, principalmente en aspectos de planeación, análisis de contexto, gestión de partes interesadas, control de la información documentada, participación de los



trabajadores, gestión legal, preparación ante emergencias y seguimiento a acciones correctivas.

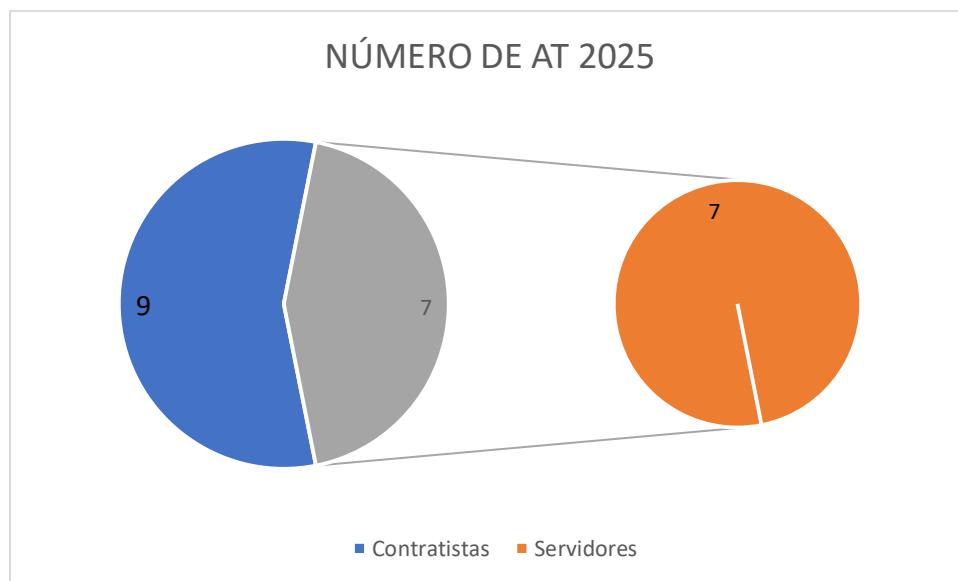
Aunque la entidad cumple en gran medida con la normatividad legal vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, se requiere fortalecer la alineación del SG-SST con el Sistema Integrado de Gestión, asegurando coherencia metodológica, documental y operativa, así como una aplicación efectiva del enfoque basado en riesgos.

En conclusión, el SG-SST presenta oportunidades de mejora prioritarias que demandan acciones correctivas estructurales y decisiones gerenciales, orientadas a consolidar la madurez del sistema, mejorar su eficacia y garantizar el cumplimiento normativo y estratégico de la entidad.

- **ARL:** La Autoevaluación realizada con el acompañamiento de la ARL fue ejecutada el 18 de diciembre de 2025, donde se obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 98% dejando el sistema en un nivel de **ACEPTABLE**.

## 7. INDICADORES

### 7.1 ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO



**Grafica 1. Accidentes de trabajo 2025.**

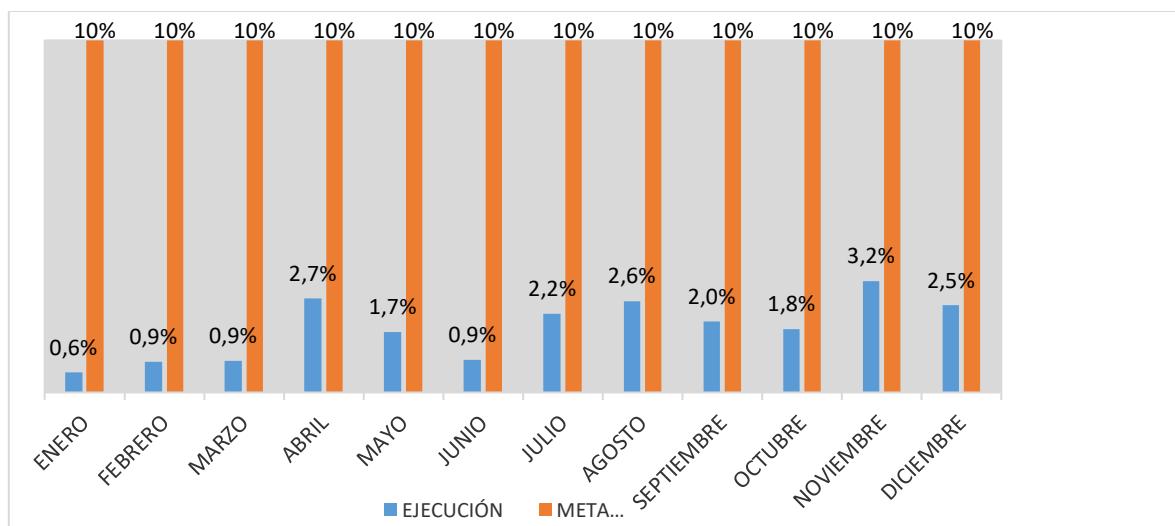


Para el año 2025 se han presentado 16 accidentes de trabajo leves, 7 por parte de servidores públicos y 9 accidentes de trabajo leves de contratistas, para un total 16 accidentes de enero a diciembre. Los accidentes fueron reportados e investigado según la normatividad aplicable y enviado a la ARL correspondiente.

### 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.

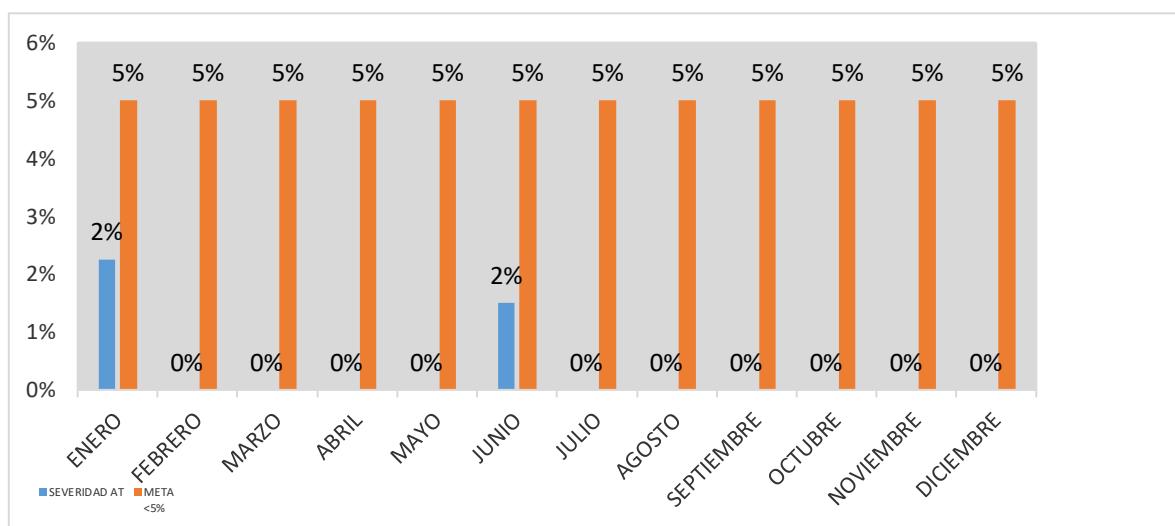
Para el año 2025 el comportamiento del ausentismo laboral en INDEPORTES ANTIOQUIA estuvo representado de la siguiente manera:



**Grafica 2. Ausentismo 2025**

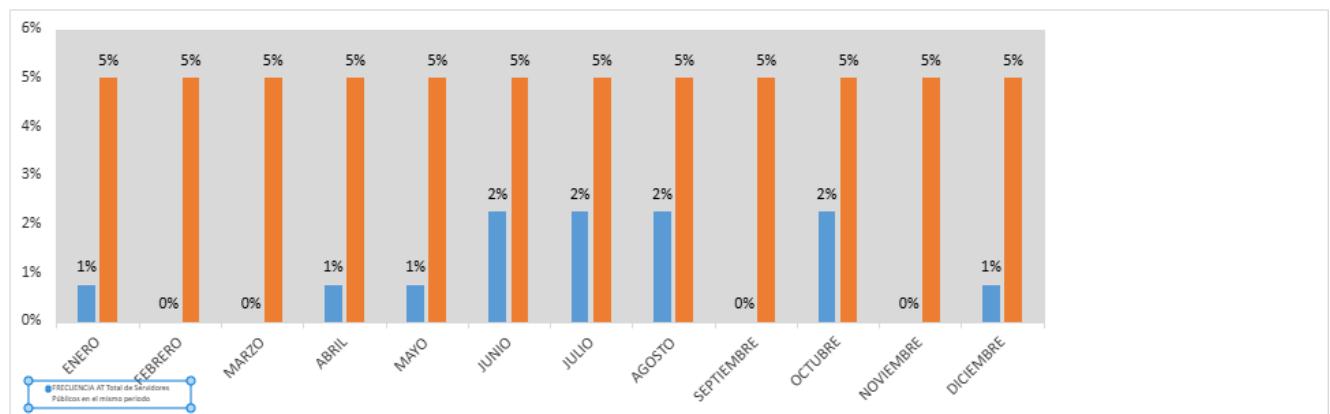
### 7.3 SEVERIDAD, FRECUENCIA Y MORTALIDAD DE LOS ACCIDENTES LABORALES

Los indicadores de severidad, frecuencia y mortalidad de INDEPORTES ANTIOQUIA para el 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 2025 en el mes de mayo se perdieron 2 días en el mes enero y se perdieron 2 días en el mes de junio por causa de Accidentes de Trabajo.



**Grafica 4. Índice de Frecuencia 2025.**

El índice de Frecuencia nos indica que por cada 100 trabajadores se presentaron el mes de enero 1 accidentes de trabajo, en el mes de abril se presentaron 1 accidentes de trabajo, en el mes de junio se presentaron 2 accidentes de trabajo, en el mes de julio 2 accidentes de trabajo, en el mes de agosto 2 accidentes de trabajo y en el mes octubre se presentaron 2 accidentes de trabajo, en el mes de diciembre 1 accidentes de trabajo



#### **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 no tuvo un rubro específico para el desarrollo de las actividades y necesidades particulares como compra de equipos de protección personal, recarga y mantenimiento de extintores, compra de botiquines, dotación de la brigada de emergencias, adquisición de sistema de alerta y alarma, ejecución de exámenes médicos, señalización y demarcación de zonas, entre otras necesidades que puedan surgir. Los recursos utilizados durante la vigencia 2025 se han destinado desde otros rubros y se hace corto el presupuesto que se ha logrado implementar.

#### **10. GESTIÓN DE LAS EMERGENCIAS**

##### **10.1 PLAN DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS**

Se actualizó el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, el cual incluye: georeferencia de la ubicación de la entidad, análisis de amenazas, análisis de vulnerabilidad, determinación del nivel de riesgo, planos, rutas de evacuación y se conformó 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:

AMENAZA	FUENTE	CALIFICACIÓN	COLOR DE AMENAZA	ANALISIS DE AMENAZA			ANALISIS DE VULNERABILIDAD									NIVEL DE RIESGO		
				PERSONAS			RECURSOS			SISTEMAS Y PROCESOS								
				1. GESTION ORGANIZACIONAL	2. CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	3. CARACTERISTICAS	TOTAL VULNERABILIDAD	COLOR DE ROMBO PERSONAS	1 MATERIALES	2. EDIFICACIONES	3. EQUIPOS	TOTAL VULNERABILIDAD	COLOR DE ROMBO RECURSOS	1. SERVICIOS	2. SISTEMAS ALTERNOS	3. RECUPERACION	TOTAL VULNERABILIDAD	COLOR DE ROMBO SISTEMAS Y PROCESOS
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	Hidrometeorológico	◆	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	Hidrometeorológico	◆	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 2. 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 el 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.

## 10.2 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 comenzaron a ejecutar y se ha evidenciado la falta de compromiso por parte de los integrantes al contar con baja asistencias en estos espacios de capacitación y entrenamiento.

## 10.3 SIMULACRO DE EMERGENCIAS



Para el 2025 el simulacro fue ejecutado el día 22 de octubre y fue 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. La jornada dejó resultados positivos en los tiempos de evacuación y algunas oportunidades de mejora.

## 11. INSPECCIONES DE SEGURIDAD

Para el 2025 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 detectó que los botiquines no cuentan con elementos, por tanto, requieren de una dotación al igual que elementos para la brigada de emergencias.
- Inspección de seguridad de algunas zonas de la sede principal, donde se varias situaciones a mejorar, este informe fue remitido a la Subgerencia administrativa y financiera donde iniciaron con los trámites de mejora.
- Mediciones de iluminación en la sede principal, con el apoyo de la ARL se realizaron mediciones de iluminación por varias zonas de la entidad donde se detectaron zonas con baja iluminación. El informe fue remitido a la Subgerencia administrativa y financiera para dar trámite al mantenimiento y cambio de las luminarias.
- Inspección general Villa deportiva, se revisó elementos de emergencias (botiquines, camillas, extintores), infraestructura y señalización. Ambas sedes requieren de dotación de elementos de emergencias y mantenimiento.

## 12. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido para el año 2025 incluyó los temas según las necesidades y los riesgos de la entidad. Se incluyeron 23 capacitaciones y se ejecutaron 15, teniendo un porcentaje de cumplimiento del 65%.

### 12.1 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN EN SST

- **Inducción:** Durante el 2025 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.

### **13. GRUPOS DE APOYO**

#### **13.1 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL**

El Comité de Convivencia Laboral fue conformado durante el año 2025 con una duración de 2 años y quedo definido en la resolución S2025000501 del 04 de junio del 2025, modificado por la resolución S2025000602 del 01 de julio del 2025, para la realización de sustitución de servidores por necesidades del servicio. 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.

#### **13.2 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 conformo el año 2024 con una vigencia de 2 años. Quedo definido en la resolución S2024000365 del 25 de abril de 2024, no ha sufrido modificaciones desde la fecha. El COPASST esta conformado por cuatro representantes del empleador y cuatro representantes de 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.

### **14. ACTIVIDADES DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO**

#### **14.1 EXAMENES MÉDICOS OCUPACIONALES**

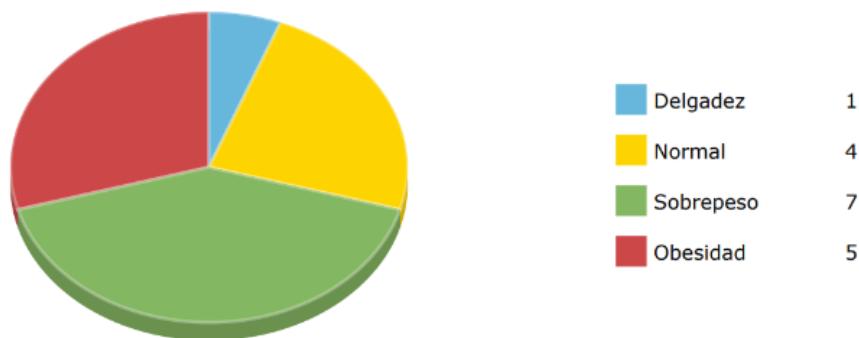
Los exámenes médicos ocupacionales se realizan en el momento de ingreso del personal y se hacen de manera periódica o en caso de retiro. Los exámenes periódicos para INDEPORTES ANTIOQUIA se realizan cada dos años según el profesiograma establecido para la entidad.

Los exámenes médicos ocupacionales periódicos se realizaron entre diciembre el año 2024 y enero de 2025 para el personal antiguo y durante el 2025 se han realizado exámenes ocupacionales de ingreso, seguimiento y retiro según la necesidad de la entidad.

**14.2 DIAGNOSTICO DE CONDICIONES DE SALUD**

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

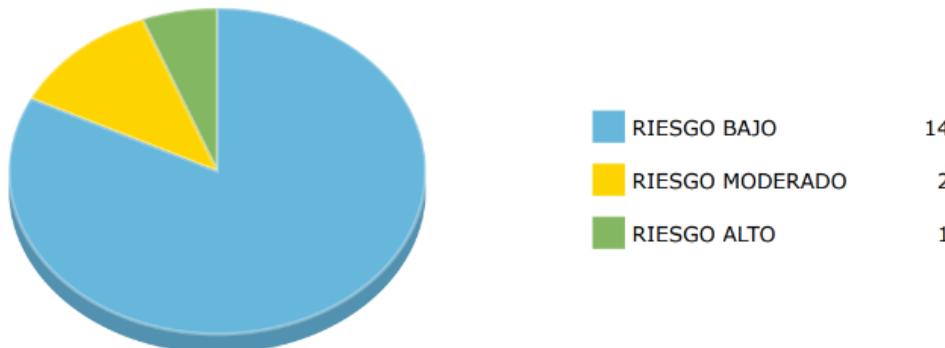
El informe emitido por la IPS muestra que el 23.53% de las personas evaluadas tienen un peso normal, el 41.18% se encuentra en sobrepeso, el 29.41% en obesidad y el 5.88% está en condición de delgadez.



Condición Nutricional	Cantidad	Porcentaje
Delgadez	1	5.88 %
Normal	4	23.53 %
Sobre peso	7	41.18 %
Obesidad	5	29.41 %

**Tabla 2. Condición nutricional INDEPORTES.**

El riesgo cardiovascular en la entidad muestra que el 82.35% de la población está en un riesgo bajo, el 11.76% en un riesgo moderado y el 5.88% en un riesgo alto de padecer enfermedades cardíacas.



Riesgo Cardiovascular	Cantidad	Porcentaje
RIESGO BAJO	14	82.35 %
RIESGO MODERADO	2	11.76 %
RIESGO ALTO	1	5.88 %

**Tabla 3. Riesgo cardiovascular INDEPORTES.**

La evaluación de riesgo Osteomuscular nos indica que el 76.47% de la población está sin factores de riesgo importantes para el desarrollo de patologías osteomusculares, el 11.76% se encuentran con patologías leves o síntomas de patologías osteomusculares no agravadas por su labor y el 11.76% se encuentra con síntomas sugestivos o diagnósticos definidos de patologías principales del sistema osteomuscular.



Riesgo Osteomuscular	Cantidad	Porcentaje
RIESGO A	13	76.47 %
RIESGO B	2	11.76 %
RIESGO C	2	11.76 %

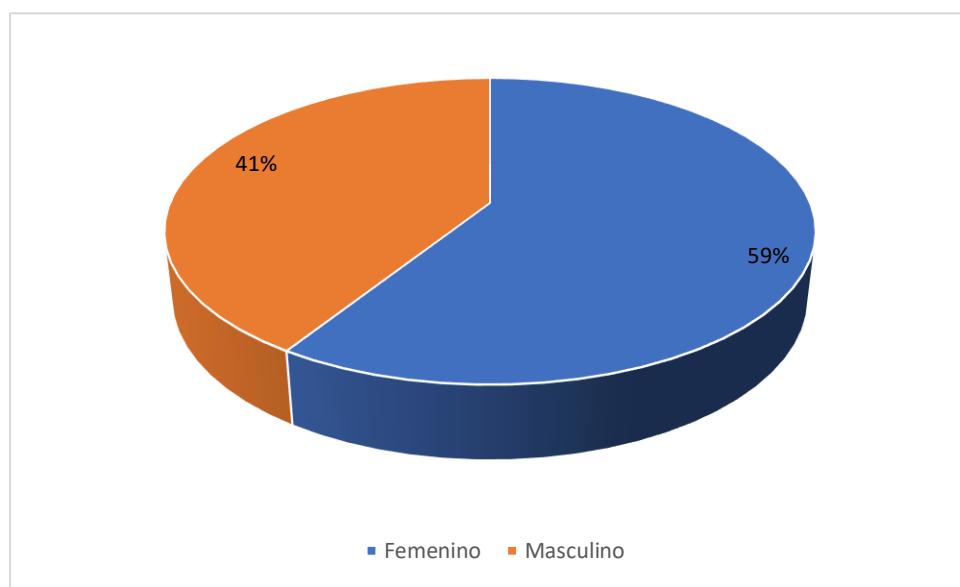
**Tabla 4. Riesgo Osteomuscular INDEPORTES.**

Los resultados de este informe son una base para el establecimiento del programa de estilos de vida saludables y las actividades de promoción y prevención de la salud de los servidores públicos de la entidad.

#### 14.3       PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

El perfil sociodemográfico de la entidad nos indica que hasta la fecha se tienen 133 funcionarios públicos de los cuales el 59% de la población es de género femenino y el 41% masculino.

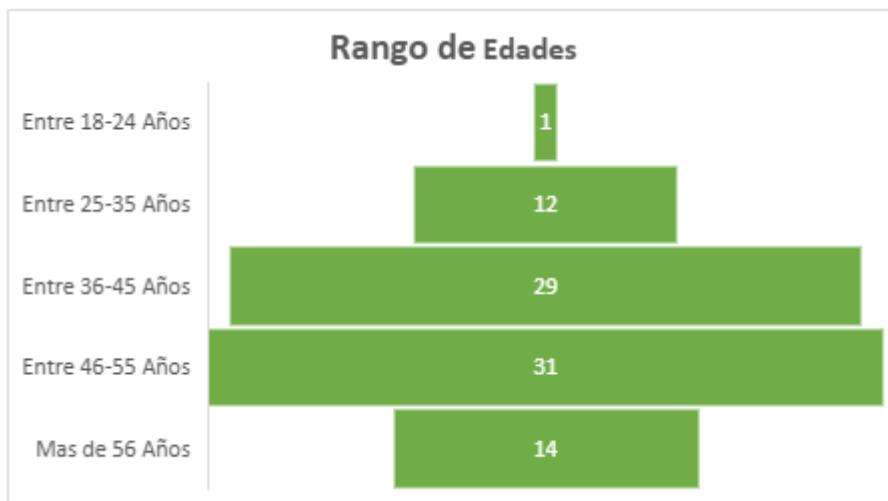
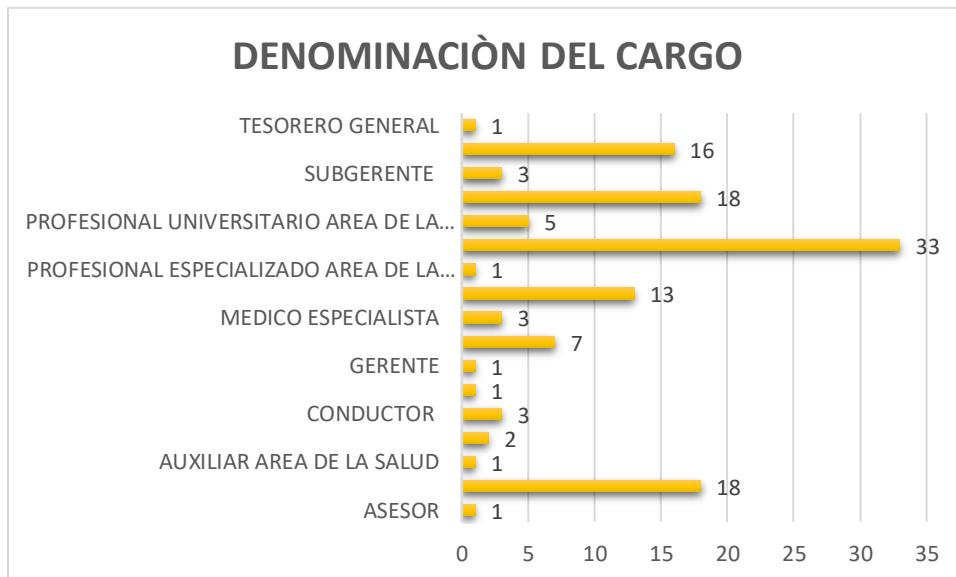
A continuación muestran las graficas de los datos más representativos del personal:



**Grafica 5. Distribución por genero**



**Grafica 6. Tipo de vinculación**

**Gráfico 7. Rango de edad****Gráfico 8. Denominación del cargo**

#### 14.4 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 desordenes musculoesqueléticos
- -SVE para lesiones deportivas

 Programa de prevención de riesgo público

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 aplicaron baterías de riesgo psicosocial, encuestas de condiciones de salud, auto reportes de puestos de trabajo y análisis de ausentismo por incapacidad médica de origen común y laboral.

**14.5 SEMANA DE LA SALUD**

Se realizaron dos jornadas de salud durante el año comprendidas entre: 07 y 11 de abril y del 20 al 24 de octubre, donde se desarrollaron diferentes actividades de prevención y promoción de la salud de todos los funcionarios y contratistas de la entidad, se realizaron actividades tipo charla de prevención de riesgo osteomuscular, tamizaje cardiovascular, circuitos de masajes de prevención de riesgo osteomuscular, actividades de prevención de la salud mental y prevención del riesgo psicosocial, charlas de prevención de riesgo vial y de riesgo público.

**15. ACCIONES PREVENTIVAS, CORRECTIVAS Y DE MEJORA**

Para el 2025 se identificaron 6 acciones preventivas, correctivas y de mejora derivadas de inspecciones de seguridad, de las cuales 1 cerrada, 1 se encuentra en proceso y cuatro se encuentran abiertas, debido a que se debe considerar en el presupuesto del 2026.

**16. CONCLUSION Y RECOMENDACIONES**

En términos generales, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de INDEPORTES ANTIOQUIA ha presentado progreso durante el año 2024 y 2025 teniendo como referencia el resultado de los estándares mínimos establecidos por la Resolución 0312 de 2019. Con el propósito de seguir aumentando de porcentaje y nivel de cumplimiento se plasmará un plan de trabajo anual para el 2026 y de esta manera continuar con la gestión, sensibilización y generación de espacios y entornos saludables para los funcionarios, contratistas y visitantes del Instituto a través de programas y procedimientos.

Sin embargo, se hace necesario mejorar muchos de los procesos y programas dentro del sistema, así mismo, generar una adecuada sensibilización que promueva a la participación de todos los funcionarios y contratista en las actividades de Seguridad y salud en el trabajo y de esta manera lograr incluir una cultura organizacional en torno a la prevención y promoción de la salud, del autocuidado, de hábitos y estilos de vida saludables, clima organizacional y bienestar laboral.

- Se requiere de dotación de elementos de emergencias para botiquines y dotación de la brigada de emergencias en las diferentes Sedes



**INDEPORTES  
ANTIOQUIA**

## **INFORME REVISIÓN POR LA ALTA GERENCIA DEL SG-SST**



SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Implementar inspecciones de seguimiento a las condiciones de infraestructura en las sedes con la participación del Copasst.
- Se sugiere adaptar un sistema de alerta y alarma para la notificación oportuna de una emergencia y darlo a conocer a todo el personal y visitantes, de esta manera se podrá tener una respuesta oportuna en caso de situaciones adversas que puedan poner en riesgo la vida y la infraestructura de la entidad.
- Se recomienda adoptar medidas referentes a los requisitos de seguridad y salud en el trabajo que se deben cumplir para la compra y adquisiciones de productos y servicios, al igual que los requerimientos para la contratación de personal de prestación de servicios. Estos procedimientos se pueden alinear a los establecidos por calidad.
- Seguir impartiendo la inducción en seguridad y salud en el trabajo para los contratistas de la entidad.



## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) constituye una herramienta estratégica de la gestión del talento humano en Indeportes Antioquia, orientada al fortalecimiento de las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos, en coherencia con los objetivos institucionales, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las disposiciones normativas vigentes, en especial el Decreto 612 de 2018.

El PIC tiene como finalidad promover el desarrollo integral de los servidores, mejorar el desempeño institucional, fortalecer la calidad del servicio público y contribuir al cumplimiento de la misión y metas estratégicas de la entidad. Para la vigencia 2025, uno de los propósitos centrales del Plan es garantizar la ejecución efectiva de las acciones de formación programadas, así como realizar el seguimiento y evaluación de sus resultados, con el fin de proponer acciones de mejora continua.

Durante el segundo semestre de 2025 se dio inicio a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, a partir de la suscripción del contrato interadministrativo entre Indeportes Antioquia y la Universidad de Antioquia, lo cual permitió avanzar en la programación y desarrollo de la mayoría de las capacitaciones y cursos contemplados en el PIC 2025. En este contexto, el presente informe consolida los avances alcanzados, analiza los resultados obtenidos y formula recomendaciones orientadas al fortalecimiento del proceso de formación institucional.

## 2. 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.



## 2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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 en eficacia, con base en los resultados obtenidos y los objetivos alcanzados.

## 3. ALCANCE

El presente informe tiene como objetivo exponer a la Alta Gerencia el desarrollo y nivel de ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) durante la vigencia 2025, con énfasis en el segundo semestre del año. Así mismo, se presentan los principales logros alcanzados, los desafíos identificados durante la implementación y las recomendaciones de mejora para el siguiente ciclo de capacitaciones, en el marco del cumplimiento de los informes exigidos por la normatividad vigente

## 4. RECURSOS

El Plan Institucional de Capacitación 2025 contó con un presupuesto disponible de doscientos sesenta millones de pesos (\$260.000.000), asignados bajo el rubro 1.00.0000.00.0-205616.2.1.2.02.02.009.02.(35). Estos recursos estuvieron destinados a la ejecución de las capacitaciones y programas de formación dirigidos a los servidores de la entidad y fueron gestionados por la Profesional Universitaria de la Oficina de Talento Humano.

La ejecución presupuestal del PIC se realizó en el marco del contrato suscrito con la Universidad de Antioquia, entidad encargada de apoyar el diseño, programación y desarrollo de las actividades de formación previstas para el segundo semestre de la vigencia.



## 5. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Durante el segundo semestre de 2025 se avanzó de manera significativa en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, una vez iniciado el contrato entre Indeportes Antioquia y la Universidad de Antioquia. A la fecha, se ha realizado la ejecución de la programación de la mayoría de las capacitaciones y cursos contemplados en el PIC, lo que ha permitido dar cumplimiento progresivo a los objetivos de formación definidos para la vigencia.

Con el fin de organizar y presentar de manera clara la información relacionada con la ejecución del Plan, las capacitaciones se estructuran en la siguiente matriz, la cual consolida los principales elementos de cada actividad formativa:

A continuación, se presenta el cuadro consolidado y analítico de las acciones de formación contempladas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, en el cual se diferencian las actividades ejecutadas durante la vigencia, aquellas que, por criterios de priorización y tiempos de ejecución, fueron programadas para la vigencia 2026, así como las capacitaciones a demanda solicitadas por las diferentes dependencias de la entidad.

**Tabla 1. CONSOLIDADO DE EJECUCIÓN DEL PIC 2025**

ÍTEM	NOMBRE DEL PROYECTO / ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	ESTADO 2025	ANÁLISIS DE EJECUCIÓN Y OBSERVACIONES	PROYECCIÓN 2026
1	Manejo de conflicto y protocolos comunicacionales técnicos y digitales	Ejecutado	Acción formativa orientada al fortalecimiento de competencias comunicativas y manejo de conflictos en entornos presenciales y digitales. Contribuyó a mejorar la interacción interna y la atención a usuarios.	Seguimiento y refuerzo temático según necesidades emergentes.
2	Diplomado en Contratación Estatal	Ejecutado	Formación estratégica y de alto impacto para servidores vinculados a procesos contractuales. Aportó al fortalecimiento de capacidades técnicas y a la mitigación de riesgos jurídicos y disciplinarios.	Profundización en temas específicos y actualización normativa.



ÍTEM	NOMBRE DEL PROYECTO / ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	ESTADO 2025	ANÁLISIS DE EJECUCIÓN Y OBSERVACIONES	PROYECCIÓN 2026
3	Curso de Excel Básico, Intermedio y Avanzado	Ejecutado (fase inicial)	Desarrollo de módulos iniciales. Formación estructurada como proceso progresivo hasta 2027, previa evaluación diagnóstica de niveles.	Continuidad de módulos intermedio y avanzado y evaluación de competencias.
4	Curso de Power BI	Ejecutado	Fortalecimiento de competencias en análisis y visualización de datos para la toma de decisiones institucionales.	Aplicación práctica y nivel intermedio.
5	Manejo de la Plataforma de Deporte SANT	Ejecutado	Capacitación operativa clave para el uso eficiente de la plataforma institucional y la gestión de información del sector deporte.	Refuerzos y actualización funcional.
6	Formulación de planes de mejoramiento	Ejecutado	Formación alineada con MIPG y control interno. Fortaleció capacidades para la formulación y seguimiento de planes derivados de auditorías y evaluaciones.	Integración con gestión del riesgo y mejora continua.
7	Presupuesto y Finanzas Públicas	Ejecutado	Formación integral en planificación, ejecución, control presupuestal y normatividad financiera. De alto impacto para áreas financieras y administrativas.	Actualizaciones normativas y profundización especializada.
8	Curso de Bomberotecnia y Brigada de Emergencia	Ejecutado	Capacitación obligatoria en seguridad y salud en el trabajo. Fortaleció la capacidad de respuesta ante emergencias.	Actualización periódica y simulacros.
9	Actualización en formulación y gestión de proyectos públicos (PIIP y sistemas de gestión)	Ejecutado	Mejora en la estructuración, formulación y seguimiento de proyectos institucionales.	Profundización en metodologías ágiles y evaluación de impacto.
10	Implementación de la Gestión del Conocimiento bajo MIPG e ISO 9001:2015	Ejecutado	Formación estratégica que fortaleció el aprendizaje institucional, la documentación de buenas prácticas y la transferencia de conocimiento.	Consolidación de indicadores y proyectos de innovación.
11	Formación en inclusión y diversidad	Ejecutado	Acción transversal de alto impacto normativo y social. Contribuyó al cumplimiento de la normativa sobre discapacidad, juventud, equidad de género e inclusión laboral.	Seguimiento a indicadores de inclusión y actualización normativa.
12	Principios y conceptos básicos de gestión documental	Ejecutado	Formación clave para la adecuada gestión de la información y el cumplimiento normativo en archivo y documentación.	Refuerzos prácticos por dependencias.



ÍTEM	NOMBRE DEL PROYECTO / ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	ESTADO 2025	ANÁLISIS DE EJECUCIÓN Y OBSERVACIONES	PROYECCIÓN 2026
13	Servicio al ciudadano y PQRSDF	Ejecutado	Fortalecimiento de la vocación de servicio y del conocimiento de implicaciones legales en la atención al ciudadano.	Profundización en experiencia del usuario y valor público.
14	Política de Integridad	Ejecutado	Capacitación obligatoria para fortalecer la cultura de integridad, la gestión de conflictos de interés y la prevención de la corrupción.	Refuerzos y campañas pedagógicas.
15	Programa de retiro asistido	Ejecutado	Acompañamiento integral a servidores próximos al retiro, fortaleciendo la transición laboral y el bienestar.	Ajustes según perfil poblacional en la entidad.
16	Formación de Líderes	No ejecutado	No se ejecutó en 2025 por priorización de acciones obligatorias y tiempo efectivo de ejecución del contrato.	Priorizado para ejecución en 2026.
17	Liderazgo integral y cohesión organizacional	No ejecutado	Formación estratégica reprogramada para garantizar mayor cobertura e impacto institucional.	Priorizado para ejecución en 2026.
18	Formación en Inteligencia Artificial – Servidor Público 4.0	Ejecutado	Formación innovadora orientada a la modernización institucional y al uso ético de la IA en el sector público.	Nivel intermedio y casos aplicados.
19	Curso de violencia sexual y rutas de atención	Ejecutado	Capacitación obligatoria para la prevención, atención y gestión de la violencia basada en género en el sector deporte.	Actualización normativa y refuerzos institucionales.

**Tabla 2. CAPACITACIONES A DEMANDA EJECUTADAS**

ÍTEM	TIPO DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	ESTADO 2025	OBSERVACIONES / ANÁLISIS
1	Capacitación a Demanda	Ley 2365 de 2024, acoso laboral y roles de los Comités de Convivencia	Actualizar normativa y técnicamente a los servidores públicos en la prevención, atención y trámite de situaciones de acoso laboral y/o sexual, fortaleciendo el conocimiento sobre protocolos, consecuencias disciplinarias, impactos en la salud y el marco legal vigente, en especial la Ley 2365 de 2024.	Ejecutada	Capacitación prioritaria y de carácter obligatorio. Contribuyó al fortalecimiento de la convivencia laboral y al cumplimiento normativo en materia de prevención del acoso.
2	Capacitación a Demanda	Talento Humano en el sector público 2025	Actualizar a los funcionarios de las Oficinas de Talento Humano en temas relevantes y recientes que impactan su gestión, garantizando la correcta aplicación normativa y la mejora en la toma de decisiones.	Ejecutada	Formación estratégica para el fortalecimiento de la gestión del talento humano y la alineación con los cambios normativos vigentes.
3	Capacitación a Demanda	Auditoría, Gestión de Riesgos y Control en la Administración Pública	Fortalecer las competencias en auditoría interna, gestión de riesgos y control interno, mediante la aplicación de estándares internacionales como ISO 31000, ISO 9001,	Ejecutada	Apporte significativo al fortalecimiento del sistema de control interno y la implementación del



ÍTEM	TIPO DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	ESTADO 2025	OBSERVACIONES / ANÁLISIS
			COSO ERM y las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna.		MIPG, MOP y enfoque de las tres líneas de defensa.
4	Capacitación a Demanda	XVI Foro Internacional de la Calidad	Analizar el impacto del uso de tecnologías emergentes y la inteligencia artificial en la gobernanza, los sistemas de gestión y los procesos de auditoría, identificando beneficios, riesgos y oportunidades para las organizaciones.	Ejecutada	Espacio de actualización estratégica e innovación institucional, alineado con la modernización del sector público.
5	Capacitación a Demanda	XII Congreso Nacional de Gestión de Personal	Brindar una actualización integral sobre el impacto de las reformas laboral y pensional, así como los principales cambios normativos que deben adoptar las entidades públicas para su adecuada implementación.	Ejecutada	Formación clave para la gestión del talento humano frente a los recientes cambios normativos de alcance nacional.
6	Capacitación a Demanda	Retención en la fuente y actualización tributaria 2025	Actualizar a los servidores en los cambios tributarios realizados durante la vigencia 2025 que afectan las operaciones institucionales y que pueden generar sanciones pecuniarias si no se aplican correctamente.	Ejecutada	Capacitación preventiva orientada a la mitigación de riesgos fiscales y tributarios.



ÍTEM	TIPO DE CAPACITACIÓN	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	ESTADO 2025	OBSERVACIONES / ANÁLISIS
7	Capacitación a Demanda	XVIII Congreso Nacional de Finanzas Públicas	Actualizar a los equipos financieros sobre el contexto económico nacional e internacional, fortaleciendo la toma de decisiones contables, presupuestales, tributarias y de tesorería para la adecuada gestión de los recursos públicos.	Ejecutada	Formación de alto impacto para la protección de los recursos del Estado y el cumplimiento de las metas financieras institucionales.

Las capacitaciones a demanda respondieron de manera oportuna a necesidades emergentes de la entidad, derivadas de cambios normativos, retos institucionales y requerimientos específicos de las dependencias, contribuyendo al fortalecimiento de competencias estratégicas y al cumplimiento de las obligaciones legales y misionales de Indeportes Antioquia.

### **5.1. ANALISIS DE RESULTADOS -Y MEDICIÓN DE LA EFICACIA DE LA EFICACIA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Con el objetivo de conocer la percepción de los servidores públicos de Indeportes Antioquia que participaron en las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, se aplicó una encuesta de evaluación enmarcada en el formato F-TH-22 – Evaluación de Capacitación. Este instrumento permitió recolectar información relacionada con la pertinencia de los contenidos, la calidad de los facilitadores y la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo. Adicionalmente, a los jefes inmediatos de los servidores participantes se les remitió el formato F-TH-93 – Evaluación de la Eficacia de la Capacitación, cuyo propósito es valorar de manera objetiva el



impacto de las acciones formativas, identificando los conocimientos que fueron mejorados, actualizados u obtenidos como resultado de los procesos de capacitación desarrollados.

A partir del análisis consolidado de los resultados de estos instrumentos, así como de la revisión de las asistencias, la cobertura del Plan y el nivel de participación de los servidores en los programas de formación, se obtuvo un 92% de cumplimiento del indicador del Plan de Capacitaciones. Este resultado evidencia un nivel favorable de eficacia en la implementación del PIC durante el segundo semestre de 2025, considerando las condiciones de ejecución y el inicio del contrato interadministrativo con la Universidad de Antioquia en esta vigencia.

Si bien el Plan Institucional de Capacitación no fue ejecutado en su totalidad durante el periodo evaluado, debido al tiempo efectivo de ejecución en el segundo semestre, se destaca que se adelantaron acciones formativas relevantes y estratégicas, incluyendo capacitaciones de carácter obligatorio y temáticas clave para los servidores públicos de Indeportes Antioquia, las cuales contribuyen directamente al fortalecimiento de las competencias institucionales.

Durante este periodo también se implementaron capacitaciones a demanda, las cuales presentaron una adecuada acogida y una participación significativa por parte de los servidores que las solicitaron. Estas acciones formativas han aportado de manera positiva a la actualización y fortalecimiento de las competencias laborales, lo que se refleja en una mejor gestión institucional y en el desempeño de las funciones asignadas.

## 6. CONCLUSIONES

- La ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2025 durante el segundo semestre permitió avanzar de manera significativa en el cumplimiento de los objetivos de formación institucional, a pesar de que el inicio del contrato con la Universidad de Antioquia se dio en esta misma vigencia.
- El resultado del 90% de cumplimiento del indicador del Plan de Capacitaciones evidencia una implementación eficaz del PIC, sustentada en el análisis de asistencia, cobertura, participación de los servidores y en los resultados de los formatos institucionales de evaluación de la capacitación (F-TH-22 y F-TH-93).



- Las acciones formativas desarrolladas, incluyendo las capacitaciones obligatorias y las capacitaciones a demanda, contribuyeron al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos, favoreciendo una mejora en el desempeño y en la calidad de la gestión institucional.
- La aplicación de instrumentos de medición de eficacia permitió contar con información objetiva y verificable sobre el impacto de las capacitaciones, lo cual fortalece los procesos de seguimiento, evaluación y toma de decisiones en materia de formación del talento humano.
- Para la vigencia 2026, Indeportes Antioquia cuenta con una base técnica y estratégica sólida para priorizar los temas de capacitación pendientes y emergentes, los cuales se articularán con los insumos obtenidos de las 11 dependencias, a través de los mapas de conocimiento y del Plan de Acción F-TH-131 – Gestión del Conocimiento y la Innovación, garantizando así la continuidad y el fortalecimiento del Plan Institucional de Capacitación como herramienta clave de desarrollo organizacional.

## 8. ACCIONES DE MEJORA PROPUESTAS

- Fortalecer la planeación anticipada del Plan Institucional de Capacitación, de manera que su ejecución se inicie desde el primer semestre de la vigencia.
- Consolidar el uso sistemático de los formatos F-TH-22 y F-TH-93 como insumos para la toma de decisiones y la priorización de temáticas futuras.
- Articular el PIC con los mapas de conocimiento de las dependencias y con la estrategia de Gestión del Conocimiento e Innovación.
- Priorizar para la vigencia 2026 los temas estratégicos y obligatorios, así como aquellos identificados como necesidades críticas por las dependencias.
- Fortalecer los indicadores de impacto que permitan medir la transferencia efectiva del conocimiento al puesto de trabajo.