



202501017383

Fecha Radicado: 2025-12-29 15:20:27.553

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

Medellín, 29/12/2025

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

Asunto: Informe Seguimiento Plan Estratégico de Talento Humano, Anual de vacantes y anual de previsión – Semestre 2 2025

1. PLAN ANUAL DE VACANTES

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

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

- ✓ Libre Nombramiento y Remoción: Seis (06)
- ✓ Carrera Administrativa: Dos (02)
 - Definitiva por retiro (por causal de renuncia): Seis (06)
 - Temporal (por encargo de sus titulares): Dos (02)
- ✓ Período fijo: Cero (0)

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

En cuanto a las vacancias definitivas en empleos de carrera administrativa no se generaron durante el segundo semestre de 2025.

2. PLAN ANUAL DE PREVISIÓN

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



202501017383

Fecha Radicado: 2025-12-29 15:20:27.553

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

Durante el segundo semestre de la vigencia 2025 se implementaron los mecanismos de provisión de los empleos, según lo establecido en la normatividad vigente y descritos en el plan anual de previsión establecido para la vigencia 2025, y en el procedimiento institucional P-TH-03, resultando en empleos provistos, así:

- ✓ Ordinario (para empleos de Libre Nombramiento y Remoción): Tres (03)
- ✓ Transitoria mediante la modalidad de encargo: Dos (02)
- ✓ Transitoria mediante la modalidad de provisionalidad: Cinco (05)
- ✓ Formas alternativas de provisión de los empleos en vacancia definitiva:
 - Traslado: Cero (0)
 - Comisión para desempeñar empleo de Libre Nombramiento y Remoción (en la entidad): Cero (0)

En cuanto a la rotación del personal:

Se han presentado cuatro (4) retiros de servidores:

- Cero (0) en empleos de carrera administrativa
- Seis (6) en empleos de libre nombramiento y remoción

Se han realizado ocho (8) ingresos de servidores:

- Tres (3) en empleos de libre nombramiento y remoción
- Siete (7) en empleos de carrera administrativa, de los cuales dos (2) corresponden a provisión mediante Encargo, y los cinco (5) restantes, en la de provisionalidad.

De los casos previstos de personal pre pensionado, durante el segundo semestre de este año se presentó el retiro de una servidora por haber obtenido la pensión de vejez, y el retiro por renuncia regularmente aceptada de un servidor en condición de prepensionado; y como quedó establecido en el plan anual de previsión, no se cuenta con servidores que durante el año 2025 deban retirarse por cumplimiento de edad de retiro forzoso.

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

- ✓ De los cinco (05) empleos no provistos (disponibles), después de la provisión de tres (3) de ellos en el primer semestre, en el segundo semestre no se proveyeron los dos (2) restantes.
- ✓ De los nueve (09) empleos ofertados en Antioquia 3, se encuentra en la etapa de reclamaciones a las pruebas aplicadas en el mes de noviembre de 2025 por parte de la CNSC.



202501017383

Fecha Radicado: 2025-12-29 15:20:27.553

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

3. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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

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

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

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

Nº	POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL	PLAN DE ACUERDO CON EL DECRETO 612 / 2018	ACTIVIDAD	META	ESTADO DE CUMPLIMIENTO META % (TRIM 3)	ESTADO DE CUMPLIMIENTO META % (TRIM 4)	CONSOLIDADO VIGENCIA 2025 META	DESCRIPCION DEL AVANCE DE SEGUIMIENTO
1	Gestión del Talento Humano	Plan institucional de capacitación, plan de Bienestar Social e incentivos y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	Ejecutar el plan de formación que incluye las capacitaciones del PIC , de SST y Plan de Bienestar	90%	81.90%	98%	89%	Las actividades descritas en el plan de acción Formato F-PO-05 V 4 para la vigencia 2025.
2	Gestión del Talento Humano	Plan Estratégico de gestión de Talento	Formular planes estratégicos decreto 612 de 2018	6	0	0	6	Nota: Ejecutado en el primer



202501017383

Fecha Radicado: 2025-12-29 15:20:27.553

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

		Humano, Anual de vacantes , de previsión de recursos humanos, institucional de capacitación de Bienestar Social e incentivos y Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo					trimestre 2025	
3	Gestión del Talento Humano y Gestión del Conocimiento y la Innovación	Plan Estratégico de gestión de Talento Humano y Plan de Capacitación	Implementar actividades de formación y sensibilización para el desarrollo de competencias laborales digitales para avanzar hacia el modelo de servido 4.0. gestionar con las autoridades del sector de la función pública el desarrollo del diplomado sobre servidor 4.0 para empleados de Indeportes Antioquia	2	1	0	2	Nota: Ejecutado segundo y tercer trimestre
4	Gestión del Talento Humano - Political Integrated	Plan Estratégico de gestión de Talento Humano y Plan de Capacitación	Promocionar entre los servidores de la entidad el curso virtual de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción disponible a través de la plataforma EVA	100%	8.58%	1.50%	87%	
5	Gestión del	Plan	Desarrollar	2	1	1	2	



202501017383

Fecha Radicado: 2025-12-29 15:20:27.553

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

	Talento Humano	Estratégico de gestión de Talento	actividades de sensibilización y de Actualización del Manual de Funciones y del procedimiento institucional de vinculación para avanzar en la implementación de inclusión en el acceso a los empleos públicos de la entidad (discapacidad, empleo joven, grupos étnicos, género).					
6	Gestión del Talento Humano	Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos	Implementar las actividades del programa de desvinculación asistida	100%	40%	10%	100%	
7	Gestión del Talento Humano	plan de previsión de recursos humanos	Realizar el reporte oportuno a la CNSC de las vacantes definitivas a proveer según los lineamientos normativos vigentes	100%	100%	100%	100%	
8	Gestión del Talento Humano	Plan Estratégico de gestión de Talento y Plan de Bienestar	Aplicación de pruebas de selección para la provisión de empleos en la entidad	100%	50%	0%	100%	Nota: Ejecutada una actividad en segundo trimestre
9	Gestión del Talento Humano	Plan Estratégico de gestión de Talento y Plan de Bienestar	Verificar y controlar la aplicación del procedimiento de evaluación del desempeño de los servidores de la entidad correspondiente a la finalización del período 2024 - 2025, y a la	100%	50%	0%	100%	Nota: Ejecutada una actividad en segundo trimestre



202501017383

Fecha Radicado: 2025-12-29 15:20:27.553



COMUNICACION INTERNA

F-GD-31

Versión 02

Fecha:
07/04/2022

			ejecución del periodo 2025 - 2026.					
10	Gestión del Talento Humano		Elaborar informe de resultados de la evaluación anual de desempeño laboral y acuerdos de gestión de los servidores realizadas para el periodo de desempeño 2024 - 2025.	1	0.10	0.25	0.85	
11	Gestión del Talento Humano		Realizar el reporte de los indicadores de gestión a cargo de la Oficina de Talento Humano	100%	100%	100%	100%	
12	Gestión del Talento Humano		Revisar y socializar resultados de medición factores de riesgo psicosocial y medición de clima Laboral 2024 y realizar la envalauación de Riesgo Psiciodcial de año vigente si aplica según los resultados obtenidos en el periodo anterior.	1	0	0	1	Nota: Actividad ejecutada en el primer trimestre
13	Integridad		Aplicar encuesta de percepción sobre los valores del Código de Integridad de la Entidad identificando las brechas de conocimiento existentes, y llevar a cabo	3	0	1	3	Nota: 1 actividad desarrollada en el segundo trimestre



202501017383

Fecha Radicado: 2025-12-29 15:20:27.553



COMUNICACION INTERNA

F-GD-31

Versión 02

Fecha:
07/04/2022

			actividades de sensibilización y formación en el plan de capacitación institucional dirigidas a los servidores públicos para fortalecer su comprensión sobre la integridad, finalizando con nueva medición del avance de apropiación de los valores de integridad para la toma de decisiones.					
14	Integridad		Implementar acciones de socialización, sensibilización y formación sobre la Gestión de Conflictos de Intereses; incluyendo declaraciones de conflictos de interés, procedimientos de impedimentos y recusaciones, y la elaboración de informe sobre identificación de posibles situaciones de conflictos de interés.	100%	50%	25%	100% Nota: 1 actividad 25% desarrollada en el segundo trimestre	
15	Gestión del Talento Humano		Estudiar, dar trámite y resolver los casos de habilitación de teletrabajo	100%	100%	100%	100%	



202501017383

Fecha Radicado: 2025-12-29 15:20:27.553

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

16	Gestión del Talento Humano - Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Determinar, mantener y gestionar los conocimientos necesarios para la operación de los procesos organizacionales y el cumplimiento de los requisitos de ISO 9001, alineados con la política de MIPG	100%	25%	25%	100% Nota: Actividad 50% ejecutada en el primer y segundo trimestre	
17	Gestión del Talento Humano - Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación	Verificar periódicamente la información cargada en el SIGEP por los servidores públicos de la entidad	100%	100%	100%	100%	

Atentamente,



CONSUELO EUGENIA VÉLEZ TOBÓN_001
JEFE DE OFICINA TALENTO HUMANO _001

MTORO
LBELTRAN