



MINISTERIO DEL DEPORTE
ENERO 2023

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) 2023 - 2026

SECRETARÍA GENERAL – GRUPO INTERNO DE
TRABAJO DE TALENTO HUMANO

Versión 01



Contenido

1.	GENERALIDADES	4
2.	NORMATIVIDAD ASOCIADA.....	4
3.	MARCO CONCEPTUAL	6
4.	ALCANCE	7
5.	OBJETIVO GENERAL	7
6.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
7.	COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO	8
8.	DIAGNÓSTICO	9
8.1	CARACTERIZACIÓN	9
8.2	CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA	9
8.3	RESULTADOS DE MEDICIONES 2021-2022	10
8.3.1	DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO – MATRIZ GETH 2022	10
8.3.2	RESULTADOS DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2022	11
8.3.3	MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG	12
9.	EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2026	17
8.1.	PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO	20
8.1.1.	PLAN DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	20
8.1.2.	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	21
8.1.3.	PLAN DE CAPACITACIÓN - FORMACION DEL TALENTO HUMANO	22
8.1.4.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	23
8.1.5.	PLAN DE INTEGRIDAD.....	23
8.2.	PLANES DE ACCIÓN ANUALES	24
8.3.	RECURSOS REQUERIDOS.....	25
8.4.	SISTEMAS DE INFORMACION	27
8.5.	ESTRATEGIAS ADICIONALES	27
8.5.1.	MAPA DE RIESGOS	27
8.5.2.	EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL - EDL	28
8.5.3.	GESTION DEL CONOCIMIENTO	28
8.5.3.	CARACTERIZACION DE CIUDADANOS, USUARIOS Y/O GRUPOS DE INTERESES	28
8.5.4.	HISTORIAS LABORALES.....	29
8.5.5.	CLIMA ORGANIZACIONAL – CULTURA ORGANIZACIONAL – VALORES	29
8.5.6.	DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA.....	30
9.	SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN	31
9.1.	INSTRUMENTOS PARA LA MEDICIÓN.....	31
9.2.	INDICADORES GENERALES	32



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano es un documento mediante el cual se consolidan estrategias y acciones a desarrollar, con el propósito de gestionar adecuadamente el talento humano conforme con la normatividad vigente y alineado con la planeación estratégica de la institución. Para cumplir con este propósito, y teniendo en cuenta el modelo integrado de planeación y gestión MIPG donde el talento humano es considerado como el eje central de la operación de toda Entidad pública, se hace necesario la elaboración de un plan estratégico del talento humano mediante el diseño, ejecución y seguimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), con el propósito de lograr los objetivos institucionales, el desarrollo y satisfacción de sus servidores y la mejora continua del ministerio del deporte.

Con el fin de potencializar y mejorar las competencias, habilidades, calidad de vida, así como la seguridad y salud de los funcionarios, se desarrollan estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación en los programas de bienestar social, Estímulos e Incentivos, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y demás procesos y procedimientos inherentes a la gestión del talento humano.

Así mismo, teniendo en cuenta que el Código de Integridad hace parte de la Dimensión de Talento Humano, las actividades del presente plan integrarán en sus actividades lo contemplado en la Política de Integridad.

Es así como este documento se constituye en una herramienta de estructuración, organización y seguimiento de las actividades, orientado hacia una gestión efectiva y eficaz, al cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diagnósticos y a la mejora continua de la entidad y desarrollo integral de los servidores públicos y contratistas.

Este Plan está sujeto a modificaciones asociadas en cuanto a Plan de Desarrollo, presupuesto, modificación de la planta, prioridades institucionales, entre otras, que se presenten durante su accionamiento.



1. GENERALIDADES

La definición del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH-, se enmarca dentro lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- (Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, actualizado por el Decreto 1499 de 2017). Este modelo debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. Esto permite articular la misión, visión y los valores al Código de Integridad, en la búsqueda de alcanzar los objetivos institucionales, en articulación con las 7 dimensiones que tiene el modelo para cumplir con los planes, programas y proyectos definidos por la entidad.

Esto se logra por medio de la creación de estrategias que permitan mantener y mejorar de manera favorable el clima y la cultura organizacional el cual se convierte en un factor determinante que contribuye al logro institucional y al crecimiento de los servidores públicos.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se establecen los mecanismos de seguimiento a la gestión, enfocados a evaluar los avances de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

Este ejercicio de planeación proporciona un monitoreo basado en indicadores, que faciliten a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas contribuyen al logro de las metas y objetivos de la entidad y las propuestas de MIPG.

2. NORMATIVIDAD ASOCIADA

Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003

Aprobada en 2003 durante la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, este documento cita, entre otros aspectos asociados a la gestión estratégica del talento humano, los siguientes:

- **La función pública como sistema integrado:** Para el cumplimiento de las finalidades que le son propias, la función pública debe ser diseñada y operar como un sistema integrado de gestión cuyo propósito básico o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia de la organización o sistema multiorganizativo, para la producción de resultados acordes con tales prioridades estratégicas.
- **Coherencia estratégica:** es un rasgo esencial de cualquier sistema de función pública. Ello significa que la calidad de sus instrumentos e intervenciones no puede ser juzgada desde una supuesta normalización técnica o neutral, al margen de su conexión con la estrategia perseguida en cada caso por la organización. La gestión del empleo y el talento humano sólo crea valor en la medida en que resulta coherente con las prioridades y finalidades organizativas.



DECRETO 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.

LEY 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”. En temas de unidades de personal, establece: “Art.15 Funciones de las Unidades de Personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos (...).”

LEY 1221 de 16 de julio de 2008 “Por la cual se Establece normas para promover y regular el Teletrabajo “.

DECRETO 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

DECRETO 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

DECRETO 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.”

CÓDIGO de Integridad del Servidor Público 2017 “DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

RESOLUCIÓN 1111 del 27 de marzo de 2017 “Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

LEY 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

DECRETO 1670 de 2019 “Por el cual se adopta la estructura interna del Ministerio del Deporte”.

DECRETO 1671 DE 2019 “Por el cual se establece la planta de personal del Ministerio del Deporte “.

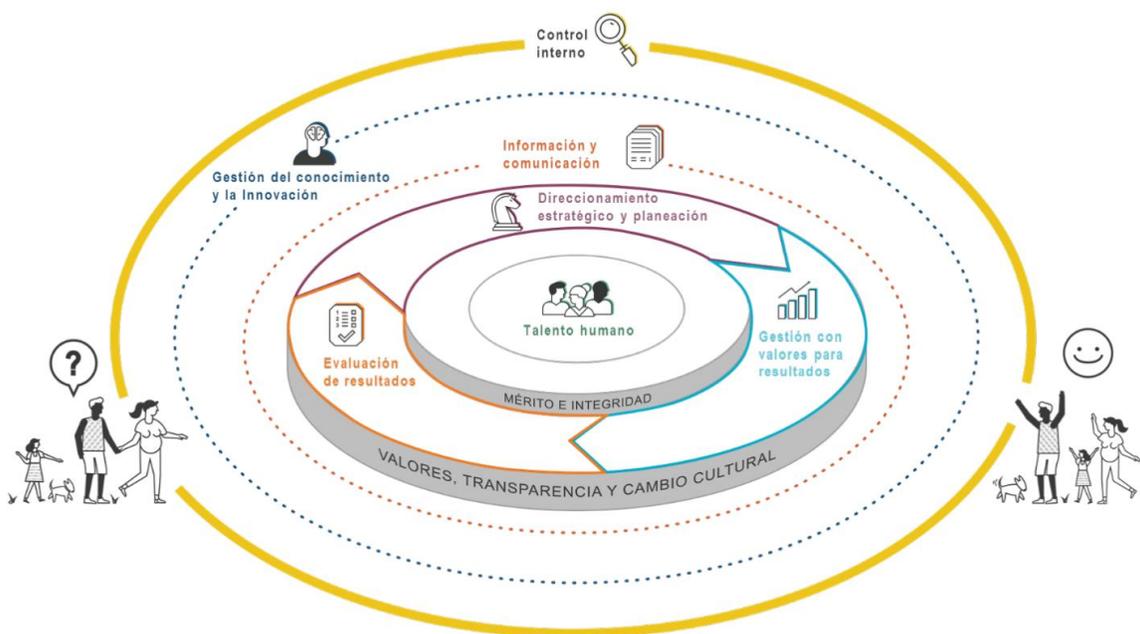
RESOLUCIÓN No. 000881 de 04 de agosto 2020 “Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Deporte “.

DECRETO 1299 DE 2018 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional MIPG”.

Acuerdo N° CNSC - 20181000006176 del 2019 Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

3. MARCO CONCEPTUAL

El Marco de Referencia principal en el establecimiento del PETH es conforme a los establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG -, el cual se compone de 7 dimensiones y 19 políticas, señalando como el eje principal la dimensión de Talento Humano como principal factor para el logro de los objetivos institucionales y de la administración pública.



Fuente: Función Pública (2017)

Dentro de la dimensión de Talento Humano se encuentran la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad, que son la base para llevar a la práctica direccionando teniendo como referente las políticas y las acciones que, conforme al modelo, se identifican como las rutas de valor que corresponden a:

- Ruta de la felicidad: La felicidad nos hace productivos
- Ruta del crecimiento: Liderando talento
- Ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos



- Ruta de la calidad: La cultura de hacer las cosas bien.
- Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento.

De acuerdo con el instrumento de autodiagnóstico establecido por la función pública, las entidades identifican en qué fase de madurez de la Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH -, cuyas definiciones establecidas por el DAFP, corresponden a:

- **Básica u operativa:** La entidad no ha instalado prácticas de valor agregado en la gestión del Talento Humano – GTH-. Se limita a las directrices generales, cumpliendo los aspectos formales de la gestión.
- **Transformación:** La implementación del GTH ha avanzado, pero requiere mejoras: Existe evidencia de acciones que impactan en el desempeño, pero aún existen brechas importantes. Aún falta posicionar el tema a nivel estratégico.
- **Consolidación:** Fase donde la implementación de GTH se ha asentado como una buena práctica: se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos, cumple con un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados. Los servidores ven GTH como una oportunidad de desarrollo personal.

Conforme al análisis del autodiagnóstico del Ministerio del Deporte de 2022 que se verá más adelante, este se encuentra en una fase de madurez de Transformación. Los resultados de este análisis, permite realizar la intervención y priorización de acciones orientada a la creación de valor público, en lo que desde el modelo han llamado las rutas de creación de valor mencionadas anteriormente, que se identifican en las diferentes actividades de la GTH de ingreso, permanencia y retiro.

4. ALCANCE

El presente Pla Estratégico de Talento Humano del Ministerio del Deporte, parte desde la detección de necesidades con base en los diagnósticos e instrumentos, continuando con la ejecución del plan dentro del ciclo de ingreso, permanencia y retiro, y finalizando con el seguimiento, control y evaluación de las actividades desarrolladas. Por ello, aplica para los servidores públicos de carrera, de libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales y contratistas (según apliquen las normas correspondientes para cada tipo de vinculación).

5. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la Gestión del Talento Humano en el marco de los objetivos institucionales y las dimensiones de MIPG, mediante el diseño, ejecución y seguimiento de las líneas estratégicas de cada uno de los programas en las etapas



del ciclo de vida laboral de los funcionarios, mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, reconocimiento, bienestar y la satisfacción de los servidores y sus familias.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Administrar el talento humano del ciclo de vida laboral del funcionario, como parte integral del funcionamiento de la entidad, en cumplimiento de la normatividad vigente.
2. Contribuir con el fortalecimiento de las capacidades, conocimientos y habilidades personales, a través de jornadas de entrenamiento y capacitación, para potencializar el quehacer de los funcionarios y hacer visibles las apuestas, logros y metas de la Entidad.
3. Promover los programas de Bienestar Social e Incentivos, que involucren a los funcionarios y su núcleo familiar.
4. Potencializar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, implementando pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
5. Propender por una cultura de la integridad a través del desarrollo de la política de integridad.
6. Desarrollar estrategias de mejora de la cultura y clima organizacional.
7. Fortalecer la cultura de evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa del Ministerio.
8. Mejorar el desempeño individual de los servidores públicos y el logro de las metas institucionales, fortaleciendo la gestión del conocimiento y la innovación.

7. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO

Actividades de ingreso:

- Provisión de empleos
- Inducción

Actividades de permanencia

- Plan de Vacantes y de Previsión de RH
- Plan de Bienestar e Incentivos



- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Integridad
- Gestión administrativa
- Transferencia del conocimiento

Actividades de retiro

- Entrega del cargo
- Desvinculación asistida
- Transferencia del conocimiento y encuesta de retiro

8. DIAGNÓSTICO

8.1 CARACTERIZACIÓN

A través del instrumento de recolección de información, se encuentra actualizada la información de caracterización relacionada con: denominación del cargo, tipo de vinculación, salario, antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral, edad, sexo, género, tipo de población, discapacidad, entre otros, lo que permite tener información como insumo para la administración y generación de actividades.

8.2 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA

La planta de personal del Ministerio del Deporte de conformidad con el Decreto 1671 de 2019, está conformada de la siguiente manera: Total Planta 180 cargos.

Distribución planta: Planta de personal del Ministerio del Deporte, creada por el decreto 1671 de 2019, establece los niveles jerárquicos y el número de empleos, para un total de 180 cargos, distribuidos así:

CARGO	No.
DIRECTIVOS	7
JEFE DE OFICINA	4
ASESOR	5
PROFESIONAL	130
TÉCNICO	12
ASISTENCIAL	22
TOTAL	180

Fuente: Elaboración propia Grupo de Talento Humano



Los cargos definidos anteriormente se encuentran descritos en el Manual de Funciones y Competencias Laborales, que es actualizado conforme a las necesidades del servicio.

8.3 RESULTADOS DE MEDICIONES 2021-2022

8.3.1 DIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO – MATRIZ GETH 2022

En el mes de junio de 2022 fue diligenciada la matriz de autodiagnóstico GETH, como cumplimiento a lo establecido en el MIPG, donde se establece una calificación de 77,5 ubicándola en un nivel de madurez de “TRANSFORMACIÓN”.

Con base en estos resultados, se establece la prioridad de las acciones a desarrollar en los planes de acción anuales, con el fin de mejorar los resultados en la gestión estratégica. A continuación, los resultados de la calificación de las Rutas de Creación de Valor:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	80	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	77
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	83
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	81
		- Ruta para generar innovación con pasión	79
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	70	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	69
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	65
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	71
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	74
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	66	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	69
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	62
RUTA DE LA CALIDAD	78	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	81



La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	76
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	77	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	77
Conociendo el talento			

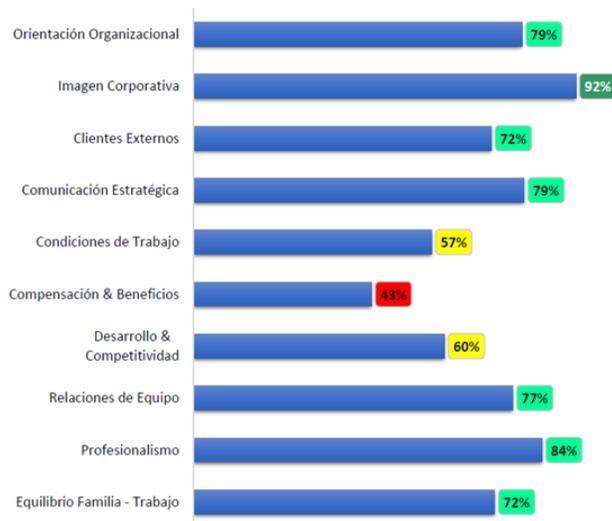
Fuente: Elaboración propia GIT de Talento Humano corte 2022

Con base en los resultados anteriores, se hace necesario generar actividades que fortalezcan todas las rutas de valor, con especial énfasis en la Ruta de Servicio y Ruta de Crecimiento que obtuvieron los puntajes más bajos.

8.3.2 RESULTADOS DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2022

A través de la caja de compensación CAFAM, fue llevado a cabo el proceso de medición de clima organizacional en el año 2022, cuyos resultados fueron presentados ante varias instancias del Ministerio del Deporte. En este participaron 153 funcionarios de 164 nombrados. De manera general se pudo identificar aquellos puntos críticos en la calificación que serían prioritarios para definir las actividades en los planes de acción anual.

Resumen de Variables



Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar

Ficha Técnica



153 Colaboradores



Nivel de Confianza 99%



166 Universo



Margen de Error 1%



Periodo de recolección de la Data
18-07-2022 al 05-08-2022



Aplicación Virtual

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2022, Caja de compensación CAFAM

PUNTOS CRÍTICOS A MEJORAR - MEDICIÓN DEL CLIMA 2022		
Variable		Calificación
1. Condiciones del Trabajo		
Seguridad y salud en el Trabajo	Se realizan Controles a los riesgos en los puestos de trabajo,	33%
	Se recibe información acerca de cómo se puede evitar los riesgos de trabajo,	48%
Instrumentación	Existe un lugar adecuado para pasar un tiempo de descanso (tomar almuerzo)	31%
2. Desarrollo y Competitividad		
Aspecto Trabajo Bajo presión	Se respeta los horarios de descanso,	33%
	Se siente como si nunca hubiera tenido un día libre,	41%
Administración	En la entidad existe una cultura en donde se incentivan espacios de innovación ideas y/o aportes de mejora para el cumplimiento de los objetivos,	33%
	La entidad tiene informado al personal de los cambios importantes y estratégicos,	44%
Desarrollo, reconocimiento, capacitación formación, selección meritocracia	La entidad se preocupa por su bienestar y calidad de vida.	42%
	y Recibo un reconocimiento especial cuando tengo un desempeño superior	31%
3. Compensación y Beneficios		
Compensación Beneficios	La entidad se preocupa por darle mayores beneficios a sus empleados	41%.
	La entidad tiene beneficios competentes con relación con el mercado.	36%.
	La entidad retribuye correctamente a los empleados con un buen desempeño	35%.

Fuente: Resultados de medición de Clima Organizacional 2022, Caja de compensación CAFAM

8.3.3 MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG

Es el instrumento definido por el DAFP, mediante el cual se busca medir anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial, bajo los criterios y estructura de MIPG. El instrumento empleado para este propósito es el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG.



A partir de la información recolectada se determina el nivel de avance en la implementación de las políticas del MIPG en cada entidad pública, dentro las que se encuentra la gestión del Talento Humano. En este sentido, la medición realizada en el año 2022 corresponde al periodo 2021, cuyos resultados, cuyos resultados y recomendaciones de mejora fueron las siguientes:

#	POLÍTICA	RECOMENDACIONES
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Definir en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Generar acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Caracterizar a todos los servidores de la entidad con base en la información registrada en sus hojas de vida, de acuerdo con el formato único de hoja de vida de Función Pública.
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Reportar oportunamente las vacantes de la entidad en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).
8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar que los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión sean coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
11	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad un proceso de capacitación que permita al servidor conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecuta.
13	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar diferentes mecanismos para llevar a cabo los procesos de selección meritocrática de los gerentes públicos y de los cargos de libre nombramiento y remoción. Como mínimo, la entidad debe emplear el área de talento humano propia o podrá solicitar apoyo del grupo de meritocracia de Función Pública.
14	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular los servidores públicos a través de procesos de selección meritocrática (para los cargos diferentes a carrera administrativa).
15	Gestión Estratégica del Talento Humano	Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial.
16	Gestión Estratégica del Talento Humano	Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el plan estratégico de la entidad con el fin de diseñar una planeación objetiva en su alcance.



#	POLÍTICA	RECOMENDACIONES
1	Integridad	Formular planes de mejora que promuevan una gestión transparente y efectiva y además contribuyan a la mitigación de los riesgos de corrupción.
2	Integridad	Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
3	Integridad	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
4	Integridad	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
5	Integridad	Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
6	Integridad	Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
7	Integridad	Establecer al interior de la entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir. .
8	Integridad	Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.
9	Integridad	Recopilar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos preservando la privacidad y anonimización de la información personal.
10	Integridad	Incluir lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción en el plan estratégico de la entidad.

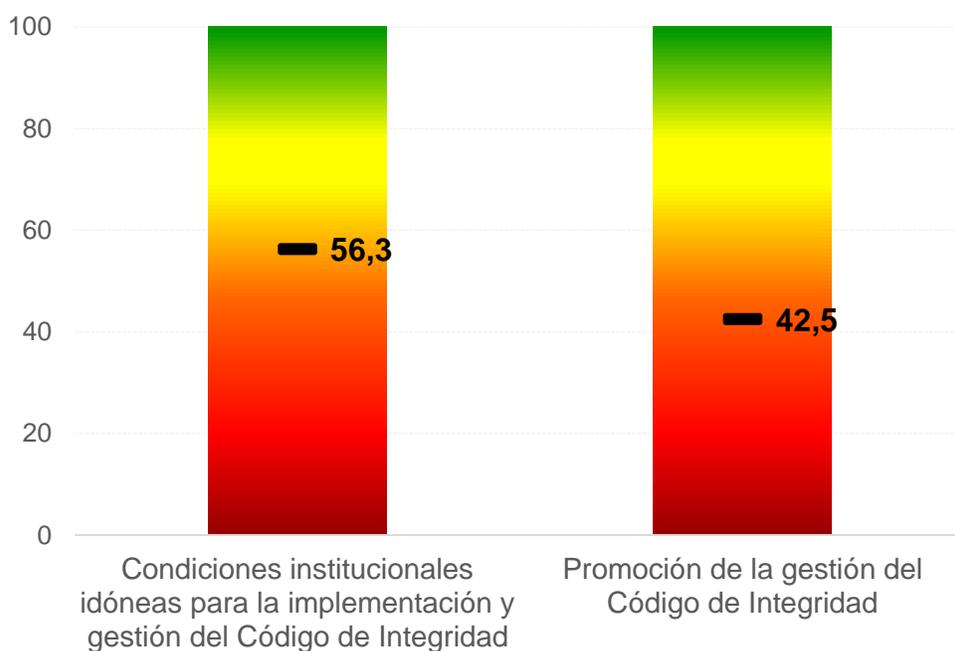
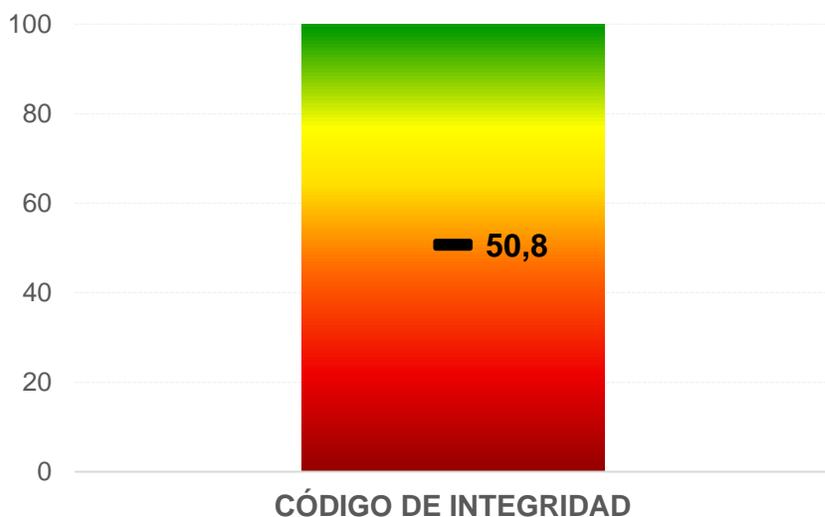
Fuente: Elaboración propia Grupo de Talento Humano. Enero de 2023.

De acuerdo con estos resultados que corresponden a la medición 2021, durante el periodo 2022 hubo avances en las recomendaciones de la Gestión Estratégica de Talento Humano en las recomendaciones 6, 7, 11, 12, 15. Así mismo, en las recomendaciones de Integridad 2, 5 y 7, por lo que se dará prioridad en los demás aspectos.

Los resultados anteriores, junto con el mejoramiento de los sistemas de información, contribuirán igualmente a superar los hallazgos y observaciones de Control Interno, que actualmente están abiertos 30 para el área.

8.3.4. RESULTADOS AUTODIAGNÓSTICO DE INTEGRIDAD

De acuerdo con el autodiagnóstico elaborado en el instrumento brindado por el DAFP, que fue aplicado en el año 2022, los resultados de implementación de la política de integridad en el Ministerio del Deporte se encuentran en un avance del 50.8%, en sus dos componentes: Condiciones institucionales y promoción y gestión.



Fuente: Matriz Autodiagnóstico Política de Integridad – 2022 - Ministerio del Deporte

En el cuadro de evaluación se identificaron las actividades de gestión necesarias para avanzar en los dos componentes de la política.



AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD							
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL			
				50,8			
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)		
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	56,3	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	50,0	Dianosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	50		
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	30		
				Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	30		
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que	50,0	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	62,5	Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confiabilidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	30
						Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	20
		Promoción de la gestión del Código de Integridad	42,5	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	45,0	Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	40
						Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	50
				Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	35,0	Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	20
						Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	20
						Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	20
				Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad:	50		
				1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio	20		
				Documentar las buenas practicas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próximo intervención del Código.	20		

Fuente: Matriz Autodiagnóstico Política de Integridad – 2022 - Ministerio del Deporte



9. EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023-2026

El Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolla conforme al ciclo de vida del servidor público: ingreso, permanencia y retiro; así como lo establecido dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, teniendo en cuenta los lineamientos de Política de Gestión y Desempeño Institucional, que corresponde para la dimensión de Talento Humano: la Política de Integridad.

El enfoque de este plan está establecido en poder propender por mejorar la gestión del talento humano, su desarrollo y bienestar, al igual que cerrar aquellas brechas y puntuaciones bajas obtenidas en los diagnósticos como la Matriz GETH, planes de mejoramiento producto de auditorias internas, resultados del clima organizacional y recomendaciones FURAG. Igualmente, en articulación con los objetivos institucionales y el Plan Nacional de Desarrollo.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se establecen un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar los avances de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

Lo mencionado anteriormente, en la gestión del talento humano para la creación de valor público, y de acuerdo con las siete dimensiones del MIPG, se enmarcan en las siguientes Rutas de Creación de Valor, priorizando actividades en cada una de estas las cuales se actualizarán de ser necesario en cada periodo conforme a los diagnósticos:

Dimensión de Talento Humano			Ciclo de vida del servidor público	Proceso	Población objetivo
Ruta	Variable	Actividades			
1. Ruta de la felicidad	Entorno Físico	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Permanencia	SGSST	Servidores públicos, contratistas y practicantes
		Adelantar las inspecciones a puestos de trabajo para análisis de riesgo, especialmente biomecánico y ergonómico	Permanencia	SGSST	Servidores públicos, contratistas y practicantes
		Realizar las capacitaciones del programa de SST	Permanencia	SGSST	Servidores públicos, contratistas y practicantes
		Adelantar las inspecciones del SST a la parte física en conjunto con el COPASST	Permanencia	SGSST	Servidores públicos, contratistas y practicantes
	Equilibrio de vida	Elaborar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos	Permanencia	Bienestar	Servidores públicos
		Desarrollar actividades recreativas, deportivas y culturales.	Permanencia	Bienestar	Servidores públicos
		Desarrollar programas para fortalecer los hábitos de vida saludable	Permanencia	SGSST	Servidores públicos, contratistas y practicantes



		Actualizar el plan anual de vacantes	Ingreso	Vinculación	Servidores públicos	
		Desarrolla la política de inclusión en los procesos de vinculación	Ingreso	Vinculación	Servidores públicos	
	Salario Emocional	Desarrollar el plan de incentivos	Permanencia	Bienestar	Servidores públicos	
		Difundir y evaluar el programa SERVIMOS	Permanencia	Bienestar	Servidores públicos	
	Innovación con pasión	Definir en el Plan de Capacitación temáticas relacionadas con la innovación en el sector público	Permanencia	Capacitación	Servidores públicos, contratistas y practicantes	
		Vinculación de practicantes universitarios	Ingreso	Vinculación	Practicantes	
	2. Ruta del Crecimiento	Cultura del Liderazgo	Formular y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Permanencia	Capacitación	Servidores públicos
			Aplicar a todos los servidores públicos independiente del tipo de vinculación, la evaluación de desempeño	Permanencia	Evaluación del desempeño	Servidores públicos
Bienestar del talento		Diseñar e implementar el programa de inducción	Permanencia	Capacitación	Servidores públicos	
		Desarrollar el programa de reinducción cuando ocurran cambios normativos o procedimentales, de acuerdo con las directrices normativas.	Permanencia	Capacitación	Servidores públicos	
		Desarrollar actividades en el marco de la celebración del día del servidor público	Permanencia	Bienestar	Servidores públicos	
		Realizar análisis sobre los motivos de retiro de servidores públicos.	Retiro	Desvinculación	Servidores públicos	
Liderazgo en valores		Diseñar y desarrollar el plan de integridad	Permanencia	Integridad	Servidores públicos, contratistas y practicantes	
Servidores que saben lo que hacen		Aplicar el proceso de evaluación de acuerdos de gestión con gerentes públicos	Permanencia	Evaluación del Desempeño	Servidores públicos directores técnicos	
		Desarrollar actividades para el nuevo ciclo de vida de los prepensionados.	Permanencia	Bienestar	Servidores públicos	
		Promover capacitaciones a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano	Permanencia	Capacitación	Servidores públicos	



		Implementar las estrategias relacionadas con la gestión del conocimiento en conjunto con el área encargada	Retiro	Desvinculación	Servidores públicos, contratistas y practicantes
3. Ruta del Servicio	Cultura basada en el servicio	Promover capacitaciones en cultura del servicio y servicio integral al ciudadano.	Permanencia	Capacitación	Servidores públicos, contratistas y practicantes
		Otorgar incentivos a los funcionarios de servicio integral al ciudadano	Permanencia	Bienestar	Servidores públicos
4. Ruta de la Calidad	Hacer siempre las cosas bien	Administrar la nómina adecuada y oportunamente. Mejorar la aplicabilidad del sistema de información SARA o el que disponga la entidad.	Permanencia	Nómina	Servidores públicos
		Actualizar el manual de funciones conforme a las necesidades del ministerio	Permanencia	Administración del Talento Humano	Servidores públicos
		Realizar seguimiento para la declaración oportuna de la declaración de bienes y rentas en el aplicativo SIGEPII.	Permanencia	Administración del Talento Humano	Servidores públicos
		Divulgar y actualizar en SIMO la información de las vacantes a proveer por concurso de méritos	Permanencia	Administración del Talento Humano	Servidores públicos
		Actualizar los manuales, procedimientos, instructivos y formatos conforme a los cambios que se requieran.	Permanencia	Administración del Talento Humano	Servidores públicos
		Promover la conformación y ejercer la secretaría técnica de la Comisión de Personal	Permanencia	Comités	Servidores públicos
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción en carrera administrativa y las novedades respectivas.	Permanencia	Administración del Talento Humano	Servidores públicos
		Mantener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, conforme a la planta de personal.	Permanencia	Administración del Talento Humano	Servidores públicos
5. Ruta del Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Administrar y actualizar la documentación de las historias laborales de acuerdo con la tabla de retención documental.	Permanencia	Administración del Talento Humano	Servidores públicos
		Consolidar la información estadística de la Gestión Estratégica del Talento Humano	Permanencia	Administración del Talento Humano	Servidores públicos
		Actualizar la información de caracterización de servidores públicos a través del aplicativo correspondiente	Permanencia	Administración del Talento Humano	Servidores públicos

Fuente: Elaboración propia Grupo de Talento Humano. Enero de 2023



8.1. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO

8.1.1. PLAN DE VACANTES Y DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión en encargo o provisionalidad; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

El Ministerio del Deporte, tiene entre las políticas de talento Humano que sus diferentes dependencias y grupos internos de trabajo cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

Acción Estratégica

Actualizar y analizar la información de los cargos de la planta de personal del Ministerio del Deporte, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia, una vez se genere, para que no afecte el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Identificación de acciones

1. Relacionar ubicación del cargo en la estructura organizacional y/o grupo funcional, el número de cargos, nivel, denominación, código, grado, asignación básica de los empleos vigentes y si estos pertenecen a procesos estratégicos, misionales, operativos, estableciendo requisitos y competencias del cargo, para ser provistos, acorde con lo establecido en el Manual de funciones y Competencias laborales vigentes:
 - Detectar las necesidades de personal en el corto y mediano plazo.
 - Disponer de las personas apropiadas en los puestos requeridos con requisitos establecidos
 - Proyectar demanda de personal analizando requerimientos actuales y estimando requerimientos futuros.
 - Proyectar la oferta de personal, analizando el inventario actual de conocimientos, experiencias y competencias requeridas.
 - Estimar los costos de personal.
 - Disponer de los recursos financieros para la provisión.
 - Gestionar los encargos
 - Realizar acciones de la política de inclusión en los procesos de vinculación.
2. Adelantar los procesos de concurso de méritos, igualdad y oportunidad, con base en las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC-,



con el fin de vincular a servidores públicos en los cargos de carrera en vacancia definitiva, ofertados a través del aplicativo dispuesto por la CNSC.

8.1.2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Desde el Plan de Bienestar social se desarrollarán actividades dirigidas a los funcionarios con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral de servidores y contratistas y su rendimiento laboral, generando entornos de convivencia, integración y esparcimiento familiar, a través de un plan integral, basado en las necesidades identificadas.

El plan de bienestar e incentivos buscará generar un clima laboral que desarrolle en sus servidores motivación y calidez humana al interior de la entidad que redunde en el cumplimiento de la misión del Ministerio del Deporte.

“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.”

Acción Estratégica

Elaborar y ejecutar el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos, orientado al desarrollo y mejoramiento continuo en la calidad de vida de los colaboradores del Ministerio del Deporte, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad, en el marco de las rutas que integran el talento Humano en MIPG.

Identificación de acciones

- Desarrollo del programa de prepensionados
- Implementar el salario emocional
- Programa de estímulos e incentivos



- Divulgar y estimular en todas las dependencias del Ministerio del Deporte, la participación y fortalecimiento del programa de bienestar individual y colectivo y fortalecer el Trabajo en equipo.
- Comprometer a los líderes de las diferentes áreas con la masiva participación de los servidores públicos en las actividades programadas.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios y su grupo familiar.

8.1.3. PLAN DE CAPACITACIÓN - FORMACION DEL TALENTO HUMANO

El Plan Institucional de Capacitación - PIC del Ministerio del deporte busca fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores de Mindeporte, como uno de los factores más importantes, mediante procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación en modalidad de educación no formal, con el fin de promover el desempeño de manera efectiva en el cumplimiento de sus funciones y alcanzar los objetivos estratégicos institucionales proyectados.

Acción Estratégica

Desarrollar el plan institucional de capacitación basado en procesos de identificación de necesidades con instrumentos que incluyan tanto temáticas de aprendizaje necesarias que impacten de manera transversal a la entidad, como aquellas específicas por área para el desarrollo de las funciones. Esta identificación se hará en alineación con los objetivos del Ministerio, el Plan Nacional de Formación y Capacitación, encuesta de necesidades, instrumentos de planeación y gestión como el MIPG y los resultados obtenidos en los diagnósticos: FURAG, Autodiagnóstico, Control Interno, evaluación de desempeño laboral, entre otros.

Identificación de acciones

- Formular el plan de capacitación oportunamente al finalizar cada vigencia de acuerdo con la planeación estratégica del Ministerio y con base en la detección de necesidades institucionales, resultado del análisis de los diagnósticos, documentos y resultados de las evaluaciones de gestión.
- Realizar actividades de capacitación a través de diplomados, cursos, seminarios, talleres y charlas, de acuerdo con la oferta gratuita por la red de instituciones, de aprendizaje interno de la entidad; así como a través de contratos de acuerdo con el presupuesto asignado, con el fin de fortalecer las competencias de los servidores públicos, mejorando su desempeño funcional y comportamental.
- Implementar al 100% el programa de Inducción que incluye la realización del del curso didáctico que se encuentra en la oferta del GIT de Talento Humano y la Escuela Virtual del Deporte, con el fin de integrar a los nuevos servidores



públicos a la cultura organizacional y dar a conocer las funciones del área y la conformación de la estructura.

- Desarrollar el programa de reinducción conforme a los cambios normativos, procedimentales o de estructura del Ministerio del Deporte.

8.1.4. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Elaboración y ejecución de los Programas del SG-SST orientado a prevenir y controlar los factores de riesgo que puedan generar enfermedades laborales, incidentes y accidentes, procurando el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la institución y la planificación y respuesta ante cualquier situación de emergencia.

Acción Estratégica

Prevenir lesiones y/o enfermedades laborales y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables para mejorar la calidad de vida de los funcionarios y obtener como resultado múltiples beneficios para el funcionario (bienestar y calidad de vida, mayor motivación y compromiso, desarrollo de competencias en SST y mejores prácticas en SST) y la entidad (ahorro en costos debido a la disminución de ATEL, mayor productividad y competencia)

Identificación de acciones

- Prevenir y controlar los factores de riesgo que puedan generar enfermedades laborales, incidentes y accidentes, por medio de Actividades de Promoción y Prevención.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la institución.
- Garantizar la planificación y respuesta ante cualquier situación de emergencia.
- Formular el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo oportunamente al finalizar cada vigencia, de acuerdo con la planeación estratégica del Ministerio y con base en la detección de necesidades institucionales resultado del análisis de los diagnósticos.

8.1.5. PLAN DE INTEGRIDAD

El Plan del Ministerio del deporte será el instrumento que guiará las acciones transversales en el marco de la Política de Integridad, con el fin de promover un comportamiento ético por parte de los servidores públicos y contratistas en sus actividades y responsabilidades.

Acción estratégica



Desarrollar mecanismos de prevención y gestión que guíen el comportamiento de los servidores públicos y contratistas del Ministerio del Deporte, hacia una cultura de la integridad, la transparencia y la ética; así como el desarrollo de actividades de seguimiento y evaluación de la Política de Integridad, actividades de las cuales será necesario el apoyo de otras áreas para su cumplimiento.

Identificación de acciones:

- Desarrollo de actividades de interiorización del código de integridad
- Análisis de conducta de servidores públicos
- Talleres y actividades de capacitación relacionadas con la integridad
- Espacios y canales de participación y opinión de los funcionarios sobre acciones de integridad.
- Gestión de conflicto de intereses
- Seguimiento al canal de denuncia interna de actos que se desvíen del código de integridad.
- Seguimiento a la declaración de bienes y rentas y publicación de conflicto de intereses.
- Evaluación anual de las acciones implementadas del plan de integridad.
- Avanzar en las demás actividades señaladas en la matriz de autodiagnóstico de integridad 2022 (numeral 7.3.4, pag.13).

8.2. PLANES DE ACCIÓN ANUALES

Para la formulación de los planes de acción anuales se analizarán los resultados diagnósticos de la Matriz GETH, resultados FURAG, auditorías internas y diagnósticos adicionales que se generen internos y externos. En el autodiagnóstico del año 2022 fueron identificadas las rutas de valor de la gestión de Talento Humano con el menor puntaje correspondientes a: la Ruta del Servicio (66) y la Ruta de Crecimiento (70), en las cuales se hará énfasis en actividades en los dos primeros periodos de desarrollo del presente plan, con el fin de mejorar la calificación. No obstante, se harán acciones para mantener y/o fortalecer las demás rutas entre el 2023 y 2026 de acuerdo con el autodiagnóstico de cada vigencia.

A continuación se relaciona la calificación de las dos rutas de valor con las respectivas subrutas con puntaje más bajo:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DEL CRECIMIENTO	70	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	69
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	65



		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	71
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	74
RUTA DEL SERVICIO	66	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	69
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	62

Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH – 2022 - Ministerio del Deporte

Las actividades específicas para mejorar estos resultados se encuentran descritas de manera detallada en el cuadro del numeral 8.

Por otra parte, para el seguimiento a los planes de acción anuales, serán definidos los indicadores correspondientes sobre la ejecución de los planes de talento humano, los cuales serán medidos en el aplicativo SISEG, como lo son:

- Avance del Plan Estratégico de Talento Humano
- Avance del Plan de Bienestar - Incentivos Institucionales
- Avance del Plan Institucional de Capacitación
- Avance del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Avance del Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos

La periodicidad de la medición de estos indicadores en cada vigencia en el aplicativo SISEG o el que determine el Ministerio, será la definida por la Oficina Asesora de Planeación y la Secretaría General.

8.3. RECURSOS REQUERIDOS

Para el desarrollo de las diferentes estrategias de gestión del talento humano, se precisan los siguientes recursos:

- **Humanos:** mínimo 16 colaboradores en toda el área, profesionales (11) y personal de apoyo (5), para abordar los diferentes temas y programas del proceso de talento humano y dar cumplimiento a lo establecido en el MIPG.
- **Financiero:** Los recursos asignados para el cuatrienio se desagregan en el siguiente cuadro:



ACTIVIDAD	PRESUPUESTO 2023	PRESUPUESTO 2024	PRESUPUESTO 2025	PRESUPUESTO 2026	OBSERVACIÓN
Plan de Bienestar Social	\$ 300.000.000	\$ 321.000.000	\$ 343.470.000	\$ 367.512.900	La proyección está determinada conforme a la planta actual (180). Sin embargo, en cada periodo, de acuerdo con la reestructuración del Ministerio, podrá variar en mayor medida.
Plan Institucional de Capacitación	\$ 80.000.000	\$ 85.600.000	\$ 91.592.000	\$ 98.003.440	
Exámenes médicos de los servidores públicos y contratistas	\$ 60.000.000	\$ 64.200.000	\$ 68.694.000	\$ 73.502.580	
Prestar sus servicios de área Protegida en todas las sedes del Ministerio del Deporte	\$ 14.000.000	\$ 14.980.000	\$ 16.028.600	\$ 17.150.602	
Realizar el proceso de contratación y entrega de la dotación para los servidores públicos que aplica	\$ 17.920.000	\$ 19.174.400	\$ 20.516.608	\$ 21.952.771	El valor del año 2023 corresponde a lo pendiente del año 2022.
Incentivos educativos	\$ 30.000.000	\$ 32.100.000	\$ 34.347.000	\$ 36.751.290	La proyección está determinada conforme a la planta actual (180). Sin embargo, en cada periodo, de acuerdo con la reestructuración del Ministerio, podrá variar en mayor medida.
Propuesta para Concurso de Méritos Abierto y de Ascenso según la normatividad vigente en Carrera Administrativa.	*Según plan de vacantes	*Según plan de vacantes	*Según plan de vacantes	*Según plan de vacantes	
Estudio técnico de análisis de carga de la planta.	\$ 120.000.000	N/A	N/A	N/A	
Liquidar las prestaciones sociales de los servidores públicos	\$ 22.841.391.346	\$ 24.440.288.740	\$ 26.151.108.952	\$ 27.981.686.579	La proyección está determinada conforme a la planta actual (180). Sin embargo, en cada periodo, de acuerdo con la reestructuración del Ministerio, podrá variar en mayor medida.
Proceso lista de elegibles	\$ 72.000.000	*Según resultados concurso CNSC	*Según resultados concurso CNSC	*Según resultados concurso CNSC	
Realizar la liquidación de las mesadas pensionales de las juntas del valle del Cauca y santander	\$ 411.760.325	\$ 440.583.548	\$ 471.424.396	\$ 504.424.104	
TOTAL	\$ 23.947.071.671	\$ 25.417.926.688	\$ 27.197.181.556	\$ 29.100.984.265	

*El incremento de los valores se proyectaron de acuerdo al IPC proyectado del Banco de la República que para el 2023 se espera cierre en 7%

- Contratación de 8 profesionales y 4 personal de apoyo administrativo para el funcionamiento del área.

	Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026
Contratación Personal	\$ 814.848.000	\$ 871.887.360	\$ 814.848.001	\$ 871.887.361

Nota: Este valor se calcula para la contratación de personal por prestación de servicios. Sin embargo, dado que por Circular 01 del 2023, emitida por Función Pública y Colombia Compra Eficiente, los contratos se harán solo por 4 meses para el año 2023, mientras surte la transición a la planta temporal. Por ello, la proyección de los valores en los diferentes años, correspondería ya sea a contratos de prestación de servicios o a los gastos de personal de vincularse el personal en la planta temporal o bien a la reestructuración que surta en el Ministerio del Deporte.



8.4. SISTEMAS DE INFORMACION

El GIT de talento humano en la actualidad cuenta con los siguientes sistemas de información para apoyar la gestión de sus procesos:

SISTEMA	PROCESO QUE APOYA	ORIGEN
SIMO	Sistema de información en el que se carga la Oferta Pública de Empleos Vacantes de la entidad. - CNSC	Externo
EDL	Aplicativo en donde se realiza la Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera. - CNSC	Externo
SIGEP	Es el Sistema de Información de Gestión del Empleo Público. - DAFP	Externo
GESDOC	Sistema en el que se encuentra la información de hoja de vida digitalizada	Interno
ISOLUCION	Sistema de gestión de Calidad, donde se estandarizan los Manuales, Procedimiento e Instructivos de Talento Humano.	Interno
SARA	Sistema de Administración de Gestión Humana	Interno

Como parte de las acciones estratégicas estará la de mantener actualizada y gestionada la información en estas herramientas, que permitan tener la información fidedigna en tiempo real para la toma de decisiones, acciones que adicionalmente buscan superar aquellos hallazgos y observaciones de Control Interno, que en su mayoría se centran en las inconsistencias en la información generada por el área. Estas plataformas podrán ser modificadas de acuerdo con los cambios administrativos y tecnológicos que disponga en Ministerio del Deporte. Así mismo, realizar la gestión para que desde una sola herramienta se puedan administrar los procesos de Talento Humano como lo es el aplicativo SARA o bien el que disponga la administración.

8.5. ESTRATEGIAS GENERALES

8.5.1. MAPA DE RIESGOS

El GIT de Talento humano, realizará la identificación y valoración de riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital, así como establecen los planes de tratamiento de los respectivos riesgos; lo anterior, dando cumplimiento a los lineamientos para la administración del riesgo del Ministerio del Deporte, los riesgos contemplados son los siguientes:

Corrupción: Pérdida o adulteración de la información de las certificaciones expedidas por el proceso Gestión del Talento Humano, para usar o favorecer en un beneficio propio o de un tercero.

Estratégico: Incumplimiento por la no aplicación oportuna y completa de la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos del Ministerio.



Cumplimiento: Incumplir con los Planes de Ley que lidera el proceso de Gestión del Talento Humano.

No obstante, de identificarse otros riesgos, el GIT de Talento Humano realizará la valoración de estos en el formato del mapa de riesgos realizando su respectivo seguimiento trimestral y a cada una de las actividades requeridas en dicho formato.

8.5.2. EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL - EDL

Analizar las evaluaciones de desempeño laboral con el fin de establecer si los compromisos están alienados o impactan en el cumplimiento de los objetivos de las áreas y del Ministerio. Igualmente, a partir de estas, generar acciones de mejoramiento para el mejor desempeño.

8.5.3. GESTION DEL CONOCIMIENTO

- Incluir dentro del Plan Institucional de Capacitación temáticas orientadas a conocer y apropiar por parte de los funcionarios los conceptos de Gestión del Conocimiento y de Innovación, así como su aplicación en el desarrollo de las actividades.
- Fortalecer la gestión de transferencia del conocimiento en los procesos de desvinculación o traslado de los funcionarios y contratistas.
- Promover, Reconocer y socializar las iniciativas de gestión del conocimiento e innovación por parte de los servidores públicos, contratistas y equipos de trabajo, que hayan contribuido a alcanzar los objetivos del área e institucionales.

8.5.3. CARACTERIZACION DE CIUDADANOS, USUARIOS Y/O GRUPOS DE INTERESES

Fortalecer los procesos administrativos destinados a la atención de las necesidades del servidor público y sus grupos de interés, que permita extender las acciones de la política pública enmarcada en el plan estratégico vigente hasta el 2022.

Para ello, se harán acciones como:

- Mejorar los sistemas de información para facilitar el diseño de programas que promuevan el desarrollo, mejora y bienestar de los servidores de la Entidad a través del análisis a las encuestas de percepción de satisfacción como usuarios, ciudadanos y/o grupos de intereses.
- Identificar las particularidades de los Servidores públicos del Ministerio del Deporte, con el fin de segmentarlos en grupos que compartan atributos



similares y a partir de allí gestionar acciones para lograr una gestión más efectiva y oportuna en la prestación del servicio.

- Permitir la identificación de las características más relevantes como las variables geográficas, demográficas e intrínsecas de los servidores públicos de planta del Ministerio del Deporte con el fin de planear, proyectar y ejecutar de manera idónea los procesos misionales y de apoyo de la entidad.
- Definir y priorizar las variables y categorías de análisis de la información, para realizar una adecuada caracterización de los Servidores Públicos, realizando el uso adecuado a los servicios del GIT Talento Humano.
- Brindar a los Servidores Públicos un servicio de calidad de acuerdo con sus características individuales y grupales identificadas.
- Segmentar a los Servidores Públicos del Ministerio de Deporte para el planteamiento idóneo y acertado de planes y programas, que permitan un mejoramiento de su calidad de vida.

8.5.4. HISTORIAS LABORALES

Crear, administrar y custodiar las historias laborales de los funcionarios del ministerio con las siguientes actividades:

- Llevar el proceso y el registro actualizado de las historias laborales según documentos generados para inserción de los funcionarios de manera de cronológica para tenerla como insumo en elaboración de certificaciones laborales.
- Realizar el proceso en temas de posesiones nuevas, creando unidad documental identificada, foliada y de manera cronológica.
- Tener rotulado e identificado la ubicación de las historias laborales de manera alfabético (primer apellido) en la oficina del GIT Talento Humano y solo se tendrá acceso por un solo funcionario o contratista para llevar el control de préstamo y custodia de ellas.
- Llevar registro del préstamo de historias de laborales para consulta interna y poder generar así un seguimiento.

8.5.5. CLIMA ORGANIZACIONAL – CULTURA ORGANIZACIONAL – VALORES

Fortalecer la calidad de vida de los funcionarios y contratistas en relación con la salud física, mental y emocional, hacia el bienestar y el ambiente laboral, su interacción con otras personas, con los diferentes factores en la vida diaria y el autoconocimiento e imagen que tiene de sí mismo y sus reacciones antes estos



factores. Estableciendo un mecanismo de retroalimentación eficaz que permita direccionar, ponderar y coordinar el Clima y la cultura organizacional.

Conforme a la medición del clima realizada en el año 2022, las primeras acciones para desarrollar en el periodo 2023 serán las siguientes:

- Fortalecer el programa de bienestar e incentivos para identificar de manera más precisa las necesidades y de esta manera orientar las actividades.
- Fomentar los principios y valores institucionales del Código de Integridad apoyado desde el PIC.
- Reorientar la integración de los funcionarios a la cultura organizacional, con el propósito de reforzar los conocimientos en temas transversales a la entidad, así como dar a conocer los cambios producidos en los procesos, procedimientos y políticas.
- Mejorar el programa de seguridad y salud en el trabajo para identificar aquellos riesgos y condiciones en el puesto de trabajo y ambiente laboral.
- Revisar y fortalecer el programa de beneficios e incentivos, así como el reconocimiento al desempeño de los servidores públicos.

8.5.6. DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA

Generar un plan de desvinculación laboral asistida, donde se generen herramientas que permitan brindar apoyo emocional a la persona que se retira por pensión u otro motivo, con el fin de guiarlo para enfrentar los nuevos desafíos.

Identificación de acciones

- Preparar a los empleados del Ministerio del Deporte próximos a la fecha de retiro del servicio, para afrontar su nueva situación.
- Proporcionar las técnicas y herramientas necesarias a los desvinculados, con el fin de facilitar, cuando corresponda, su reinserción laboral.
- Desarrollar las habilidades y destrezas laborales de los servidores públicos, de modo que les permitan mayores y mejores oportunidades de acceso al mercado laboral.
- Desarrollar las habilidades microempresariales. - capacidad emprendedora, Manejo psicoemocional. - Técnicas de búsqueda de empleo.
- Apoyar psicológicamente al desvinculado y su familia.
- Reconocimiento y agradecimiento de la trayectoria laboral.
- Realizar encuestas de retiro para identificar las razones por las cuales los funcionarios se retiran de la entidad.



9. SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN

El seguimiento se hará con los instrumentos que evidencien el cumplimiento de cada una de las etapas y el impacto generado en las rutas de valor que se encuentren con baja calificación, o aquellos componentes de las rutas se propongan mantener con una calificación de nivel consolidación en la política de Talento Humano.

Otro instrumento de medición para determinar de manera frecuente los avances y aplicar acciones correctivas o que conlleven a la obtención de un excelente resultado es la denominada autoevaluación, establecida en la Matriz De Seguimiento Plan Estratégico Talento Humano, la cual permite realizar una medición de los avances en la gestión e implementación de la Estrategia de Talento Humano. Los resultados de la evaluación conforme lo determinado por el Departamento Administrativo de la Función Pública son directamente proporcionales a los obtenidos por la evaluación del FURAG, por lo que se puede concluir que una buena autoevaluación nos llevará como entidad a emitir alertas preventivas que repercutan en mejores resultados de la medición de la gestión del talento humano.

Finalmente, como herramienta se cuenta con un el Autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz GETH, en el que se mide y evalúa el avance en la dimensión de Talento Humano el avance de su implementación con los factores de calidad e idoneidad para la obtención de resultados.

9.1. INSTRUMENTOS PARA LA MEDICIÓN

- Matriz GETH: Mide el avance de los indicadores del Plan Estratégico de Talento Humano.
Medición: evaluación semestral y anual.
- SISEG: A través de este aplicativo se medirán los indicadores de avance del Plan de Acción Anual del GIT de Talento Humano, así: Plan Estratégico de TH, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Capacitación, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Integridad y Plan de Vacantes.
Medición: La periodicidad de la medición será mensual.
- ISOLUCIÓN: En este aplicativo serán definidos y medidos los indicadores estratégicos como: Rotación de personal, movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente, LGBTI+ y otras poblaciones, así como los indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Medición: La periodicidad será la definida por la Oficina Asesora de Planeación y Secretaría General.

- Informes ejecutivos de evaluación de la Gestión Estratégica de Talento Humano: a través de los informes semestrales se evaluarán las acciones y avances de gestión de las actividades en los diferentes ciclos del servidor público: ingreso, permanencia y retiro.

9.2. INDICADORES GENERALES

A continuación se describen los indicadores generales del Plan Estratégico. No obstante, se tendrán otros indicadores específicos de los procesos y planes institucionales.

No.	NOMBRE DEL INDICADOR	INDICADOR
1	Cumplimiento Plan Estratégico	% de cumplimiento del plan estratégico por periodo
2	Provisionalidad de cargos	Total Cargos Provistos / Total Cargos de la Planta x 100
3	Cumplimiento plan de bienestar e incentivos	No. de actividades del plan de Bienestar social institucional ejecutadas en el período / No. de actividades del plan de Bienestar social institucional programadas en el mismo período x 100
4	Cumplimiento del PIC	No. de actividades de capacitación realizadas / No. de actividades del plan de capacitación programadas x 100
5	Porcentaje de Cumplimiento del SG-SST	No. de actividades del plan de trabajo de SST ejecutadas en el período / No. de actividades del plan de trabajo de SST programadas en el mismo período x 100
6	Porcentaje de Cumplimiento del Plan de Integridad	No. de actividades del plan de integridad ejecutadas en el período / No. de actividades del plan de integridad programadas en el mismo período x 100
7	Porcentaje de cumplimiento EDL	No. de evaluaciones realizadas / No. de funcionarios a evaluar x 100
8	Porcentaje de cumplimiento de actividades Gestión del Conocimiento	Actividades relacionadas con la gestión del conocimiento y de innovación realizadas/ actividades de gestión del conocimiento e innovación programadas x 100
9	Porcentaje de Cumplimiento de actualización historias laborales	No. de Historial laborales de funcionarios que ingresan con requisitos mínimos en el periodo / No total funcionarios que ingresaron en el periodo x 100
10	Porcentaje de actualización de información aplicativo SIGEP	No. de servidores públicos con información actualizada en aplicativo SIGEP / No. de servidores públicos nombrados x 100
11	Porcentaje de Cumplimiento a las acciones planteadas de Clima Organizacional	No. de actividades ejecutadas en la vigencia / No. de actividades planeadas en la vigencia x 100
12	Porcentaje de cumplimiento del Programa de retiro laboral asistido	No. De actividades ejecutadas en el periodo / No. De actividades programadas en el periodo x 100



Se contemplarán adicionalmente indicadores como: Rotación de personal, movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo, prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente, LGBTI+ y otras poblaciones.

Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2023-2026

Versión 01

Ministerio del Deporte

Edward Sierra Clavijo

Secretaría General - GIT de Talento Humano