



MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 15-09-2021 09:03
Al Contestar Cite Este No.: 2021IE0006364 Fol:1 Anex:1 FA:16
ORIGEN 110-OFICINA DE CONTROL INTERNO / JAMES JILBERT LIZARAZO BARBOSA
DESTINO 100-DESPACHO DEL MINISTRO / GUILLERMO HERRERA CASTAÑO
ASUNTO INFORME FINAL SEGUIMIENTO A LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL 01 DE
OBS

2021IE0006364



Para: GUILLERMO HERRERA CASTAÑO

Cargo: Ministro del Deporte

De: 110-DESPACHO DEL MINISTRO/OFICINA DE CONTROL INTERNO

Asunto: Informe Final Seguimiento a las Políticas de Talento Humano del 01 de mayo del 2021 al 31 de julio de 2021.

Un saludo respetuoso Señor Ministro.

Atendiendo el rol de evaluación y seguimiento, estipulado en Decreto Nacional No. 0648/2017, artículo 2.2.21.4.9 Informes, literal k) los demás que establezca la Ley, y en cumplimiento de los requerimientos normativos en materia de las Políticas de Talento Humano del Ministerio del Deporte, la Oficina de Control Interno remite el informe final “Seguimiento a la Implementación de las Políticas de Talento Humano: Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano”.

En el informe se presentan las Observaciones para la mejora de los procesos y darle cumplimiento a la normatividad y así evitar procesos disciplinarios o hallazgos en futuras auditorias de los Entes Externos de Control, cuyos resultados detallados se encuentran contenidos en el informe anexo.

Teniendo en cuenta el contenido de dicho informe y en cumplimiento de lo establecido en el procedimiento Informe de Seguimiento Normativo EI-FR-006, se solicita al GIT Talento Humano, la elaboración del plan de mejoramiento, en el módulo Mejora de la Plataforma Isolución, a más tardar los cinco (5) días hábiles a partir del recibo del informe final, igualmente se hace saber que el plazo máximo para el cierre de cada hallazgo u observación es de tres (3) meses.



COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

Dando cumplimiento a lo señalado en el Decreto Nacional No. 0648 de 2017 - Artículo 16, Parágrafo 1 y Resolución Interna No. 001122 de 2017, ARTÍCULO TERCERO, literal a), se remite para conocimiento de los miembros integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, copia del presente informe de seguimiento en cumplimiento de requerimientos normativos.

Cordialmente.

JAMES JILBERT LIZARAZO BARBOSA

Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

Anexos: Informe Final Seguimiento a la Implementación de las Políticas de Talento Humano, archivo PDF contenido en dieciséis (16) folios.

c.c. Integrantes Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICCI.

Elaboró: Juliana Torres Zambrano – Profesional Contratista OCI

Revisó:

DIANA PAOLA RINCON MARTINEZ / 15-09-2021 08:52

 El deporte es de todos Mindeporte	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

1. DESCRIPCIÓN DEL SEGUIMIENTO

Tipo de Informe: Final

Denominación del Trabajo: Informe Final Seguimiento a la Implementación de las Políticas de Talento Humano: *Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano*.

Objetivo(s): Verificar el cumplimiento en la ejecución de las actividades programadas para la implementación de las políticas de Talento Humano: *El Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano* del Ministerio del Deporte.

Alcance: El presente informe corresponde a las actividades realizadas en el periodo comprendido del 01 de mayo del 2021 al 31 de julio de 2021.

Marco Normativo:

- Decreto No. 1671 de 2019, “Por el cual se establece la planta de personal del Ministerio del Deporte y se dictan otras disposiciones”. Artículo 1. “Supresión de la Planta de Personal”, Artículo 2. “Adopción de Planta de Personal”.
- Decreto No. 815 de 2018, “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”, Título 4 - “Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”.
- Decreto Ley No. 770 de 2005, “Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004”. Todo el contenido.
- Ley No. 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, Artículos No. 1,2,3,4,5,6,15,17,18,19,20,22,23,24,25,27,28,34,36,37,38,39,40,46,40.
- Decreto No. 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 1, “Estructura del empleo público”. Título 2, “Funciones y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional”. Título 3, “Requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden territorial”. Título 17, “Sistema de Información y Gestión del Empleo Público: SIGEP”.
- Ley No. 489 de 1998, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”, Artículo No. 17. Políticas de

	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

desarrollo administrativo, Artículo No. 26. Estímulos a los servidores públicos, Artículo No. 115. Planta global y grupos internos de trabajo.

- Ley No. 1940 de 2018, “Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2019”, Artículo No 18. “Recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no puede tener por objeto crear o incrementar salarios...”.
- Decreto No. 1567 de 1988, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, Título 1, “Sistema Nacional de Capacitación”. Todo su contenido.
- Decreto No. 894 de 2017, “Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, Artículo No 1. Profesionalización del servidor público, Artículo No. 2. Programas de formación y capacitación.
- Acuerdo No. CNSC - 6176 de 2018, “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”. Todo su contenido.
- Circular Externa No. 100-10 del 21 de noviembre de 2014, “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”. Todo su contenido.
- Ley No. 1960 de 2019, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”. Art. 29. Concursos.
- Ley No. 1712 de 2014, “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”. Capítulo 2, “Publicación y divulgación de la información pública – transparencia activa – Sección 1.
- Resolución No. 667 de 2018, “Por medio del cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”. Todo su contenido.
- Resolución No. 390 de 2017, “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”. Todo su contenido.
- Decreto No. 2011 de 2017, “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”. Todo su contenido.
- Sentencia No. T-685 de 2016, “*Acción de tutela contra actos administrativos de carácter particular y concreto*-Procedencia excepcional para solicitar el reintegro de servidores públicos por ser pre-pensionados”. Todo su contenido.
- Ley No. 1780 de 2016, “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”. Título 2. Promoción del empleo juvenil en el sector público. Título 3. Prácticas laborales.

	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

- Decreto No. 884 de 2012, “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”, Título 1. Aspectos Laborales del Teletrabajo.
- Ley No. 1010 de 2006, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Todo su contenido.
- Circular Externa No.12 de 2017, “Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer”. Todo su contenido.
- Decreto Ley No. 2400 de 1968, “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”. Todo su contenido.
- Ley No. 1952 de 2019, “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, Artículo 37. “Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público”. Artículo 38. “Deberes, Son deberes de todo servidor público...”.
- Decreto 403 de 2020, “Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal”. Todo su contenido.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V4. Dimensión 1 “Talento Humano”.
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH. Todo su contenido.

2. METODOLOGÍA:

Se aplicaron las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de Auditoría, como observación, consulta de reportes, cruces, verificación, comparación y análisis de información.

La Oficina de Control Interno mediante memorando No. 2021IE0005316 el 09 de agosto de 2021, realizó la solicitud de la información para dar seguimiento a las actividades programadas en la implementación de las políticas del Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano, a lo cual el GIT de Talento Humano dio respuesta mediante el memorando No. 2021IE0005545 el 13 de agosto de 2021, donde solicito prórroga en la entrega de información para el día 19 de agosto de 2021, se aceptó el requerimiento mediante Gesdoc 2021IE0005596.

Mediante Gesdoc 2021IE0005704 el 19 de agosto de 2021 el GIT de Talento Humano realizó el envío de la información solicitada y vía correo electrónico el día 23 de agosto se recibió el Plan de Mejoramiento FURAG. Se realizó consulta del aplicativo Isolucion, se verifico la información publicada en la página web y en la Intranet del Ministerio del Deporte.

Con la aplicación de la anterior metodología descrita se observó lo siguiente:

	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

2.1 INDICADORES PROCESO TALENTO HUMANO

Se hizo revisión en el aplicativo Isolucion y el aplicativo SISEG del Ministerio del Deporte, observando que en Isolucion no se encuentran publicados los indicadores de la Gestión del Talento Humano y de sus políticas. (Ver anexo No. 1). Por otro lado, en el aplicativo SISEG se observan cinco (5) indicadores vigencia 2021 con sus respectivas actividades y meta de cumplimiento para el año 2021 (Ver anexo No. 2). Sin embargo, no se evidenció el avance de los indicadores a la fecha.

2.2 PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

Dentro de la información suministrada por el GIT de Talento Humano se adjuntó la matriz de seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano donde se evidenció el planteamiento de doce (12) acciones estratégicas con su respectivo objetivo, indicadores y metas, para cada una de las vigencias. En el seguimiento realizado al primer semestre vigencia 2021 de las doce acciones solo se ejecutaron nueve (9) y tres (3) no fueron ejecutadas. Sin embargo, no se adjuntó evidencias que respalden las acciones estratégicas.

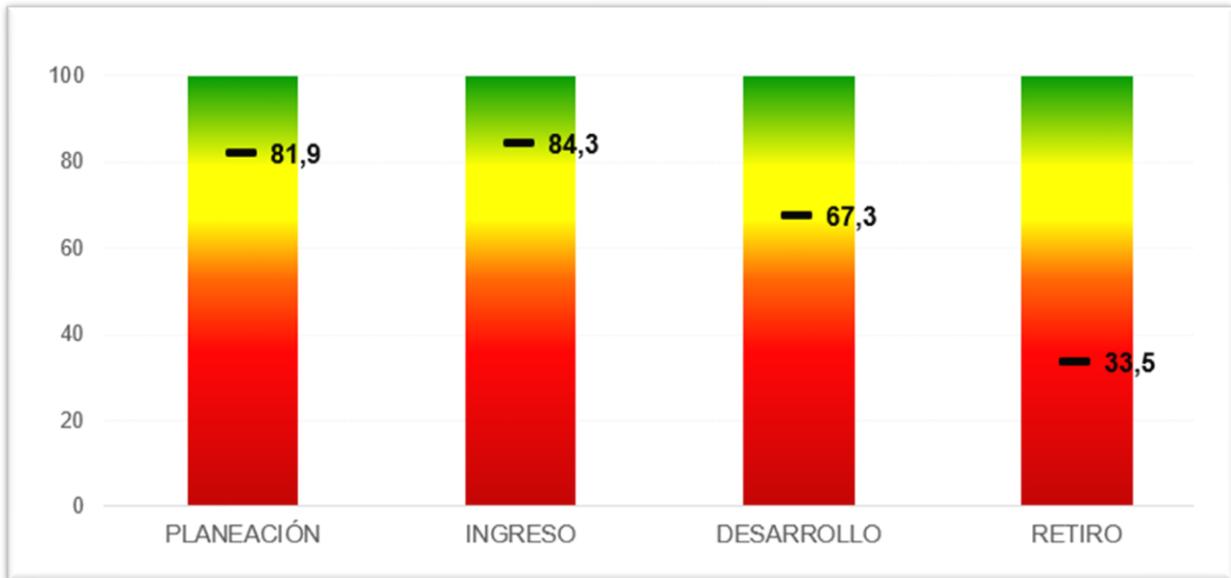
2.3 AUTODIAGNOSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO AÑO 2021

En el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano del año 2021, se observó lo siguiente:

- El puntaje final del autodiagnóstico fue **70,3** lo que ubica la política de Gestión Estratégica del Talento Humano en un Nivel de Transformación (Nivel 4), que indica según el manual de MIPG V4 lo siguiente *“Ubicarse en este nivel implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo”*.
- Se evidenció que el componente de Ingreso obtuvo la calificación más alta con un puntaje de **84,3** situándolo en un Nivel de Consolidación (Nivel 5), que implica que *“La entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH, y adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En este nivel la GETH ya hace parte de la cultura organizacional”*.
- El Componente de Retiro obtuvo la calificación más baja con un puntaje de **33,5** situándolo en un Nivel Básico Operativo Medio (Nivel 2), que indica *“La entidad cumple los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos”*. Las categorías de este componente con el menor puntaje son “Desvinculación asistida” y “Gestión del Conocimiento”, ambas categorías cuentan con un puntaje de **20**, situándolas en el Nivel Básico Operativo Bajo (Nivel 1).

	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

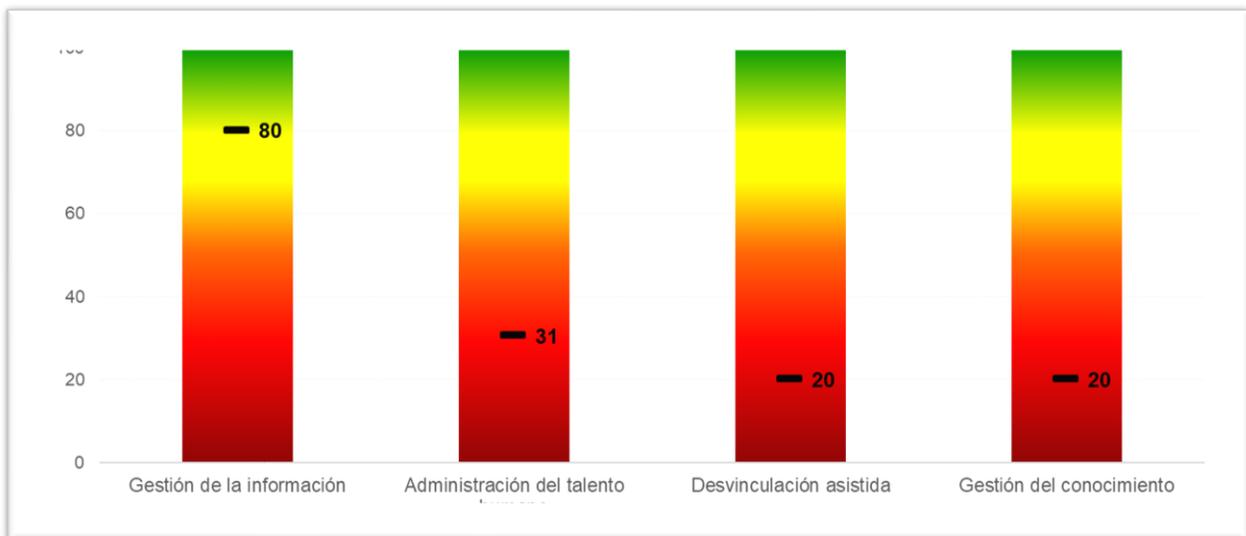
Gráfica No. 1. Calificación por Componentes – Autodiagnóstico.



Fuente: Informe Autodiagnóstico reportado por el GIT de Talento Humano - Presente Informe.

Se evidenció que el componente de Retiro cuenta con la misma calificación que en el anterior seguimiento normativo cuya calificación sigue siendo de **33,5**, es decir, este componente no presentó avances en su calificación para el periodo comprendido del presente informe.

Gráfica No. 2. Calificación Categorías del Componente de Retiro.



Fuente: Informe Autodiagnóstico reportado por el GIT de Talento Humano - Presente Informe.

Adicionalmente, se evidenció que las cuatro (4) categorías del componente de Retiro no presentaron avances en su calificación desde el anterior seguimiento normativo. En la matriz

	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

GETH en la acción estratégica “Desvinculación Asistida” y “Transferencia del Conocimiento” no se evidenció documentación y análisis en las actividades de gestión.

Dentro de la información allegada por el GIT de Talento Humano no se adjuntó evidencias de la ejecución de las actividades de gestión formuladas en el autodiagnóstico.

En este mismo autodiagnóstico se evidenció que todas las rutas de creación de valor se encuentran situadas en el Nivel de Transformación (Nivel 4). La ruta con el menor puntaje es la “Ruta de la Felicidad”, que indica: “Cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal...”. Por otro lado, la ruta con mayor puntaje es la “Ruta del Análisis de datos”, que indica: “Diseñar estrategias que impacten positivamente al Talento Humano por medio de la toma de decisiones basadas en datos”.

Tabla No.1. Resultados Rutas de Creación de Valor.

RUTAS DE CREACION DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	64	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	72
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	64
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	61
		- Ruta para generar innovación con pasión	60
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	65	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	64
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	66
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	58
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	74
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	72	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	73
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	72
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	73	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	72
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	73
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	80	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	80

Fuente: Informe Autodiagnóstico reportado por el GIT de Talento Humano - Presente Informe.

	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

Se evidenció en los resultados de la tabla No. 1 que la “*Ruta de la felicidad*” cuenta con un puntaje de **64**, el cual es menor frente a las otras Rutas de Creación de Valor.

En las Rutas de Valor se evidencia que la ruta de la felicidad cuenta con cuatro (4) subrutas, donde la subruta “*Innovación con Pasión*” cuenta con el menor puntaje con respecto a las otras. Dentro del autodiagnóstico y Mapa de las Rutas de Valor no se evidencia ninguna actividad realizada para esa subruta ni mecanismos implementados para fomentar la innovación de los funcionarios al interior del Ministerio del Deporte.

2.4 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- En la información allegada por Talento Humano en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el período comprendido del presente informe se realizaron un total de catorce (14) actividades dentro de las cuales se festejó el cumpleaños de funcionarios, el día de la madre, el día del padre, el día del niño, entre otras.
- En el Plan Institucional de Capacitación se realizaron veintiuno (21) actividades, las cuales se enfocaron en temas sobre Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, entre otros. Adicional, se realizaron catorce (14) cursos de ESAP, cuatro (4) diplomados y otras capacitaciones dirigidas a los funcionarios del Ministerio del Deporte.
- En el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizaron cincuenta y siete (57) actividades dentro del periodo comprendido del presente informe. Dentro de las actividades ejecutadas en este Plan se llevaron a cabo capacitaciones, investigaciones y seguimientos.

Por otro lado, dentro de la información allegada por el GIT de Talento Humano independiente al tipo de modalidad llevada a cabo (virtual - presencial) no se adjuntó evidencias, listas de asistencia o archivos relacionando a los funcionarios que han participado en los anteriores Planes Institucionales.

2.5 CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Se evidenció que el Código de Integridad se encuentra actualizado y publicado en la Intranet del Ministerio del Deporte de igual forma que las invitaciones enviadas a los funcionarios para dar a conocer cada uno de los valores del Código de Integridad.

	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

En el cuestionario de FURAG se realizó seguimiento al Código de Integridad de las vigencias 2018, 2019 y 2020, donde se evidenció que el índice de desempeño institucional de esta política para el año 2019 fue de 54,6 y para el año 2020 fue de 70,0, en esta comparación se evidencia un aumento del 15,4 en la medición de Gestión y Desempeño de la Política del Código de Integridad. En la dimensión 1 Talento Humano vigencia 2020 se tuvo un puntaje consultado de 75,5 con respecto al valor máximo de referencia que es de 99,1.

En el FURAG se realizaron doce (12) recomendaciones para mejorar la Política del Código de Integridad al interior del Ministerio del Deporte, las cuales sugieren implementar mecanismos de evaluación sobre la interiorización de los valores por parte de los servidores públicos, implementar canales de denuncias y seguimiento de situaciones disciplinarias, entre otras (Ver anexo 3).

Dentro de la información suministrada por Talento Humano se relacionan los formatos GH-FR-057 y GH-FR-056 publicados en el aplicativo Isolucion sobre el manejo de conflictos de intereses, adoptados al interior del Ministerio del Deporte y se adjuntó el correo institucional destinado para declarar o denunciar casos de conflictos de intereses (conflictointeres@mindeporte.gov.co).

Por otro lado, dentro de la información allegada por Talento Humano no se adjuntaron evidencias de los espacios de diálogo promovidos para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente conforme al Código de Integridad. Igualmente, no se evidenció la divulgación de dicha línea, ni un canal destinado para denunciar situaciones de posibles incumplimientos al Código de Integridad.

2.6 CARACTERIZACIÓN

Dentro de la información suministrada por el GIT de Talento Humano, se adjuntó la tabla de caracterización de empleados del Ministerio del Deporte donde se evidencia el cargo, el nivel, el número de empleados (180 funcionarios) y el tipo de Nombramiento. En la Intranet del Ministerio del Deporte se encuentra publicado la caracterización de ciudadanos, usuarios y/o grupos de interés.

	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

Tabla No. 2. Caracterización Empleados.

CARGO	NIVEL	No	NOMBRAMIENTO
MINISTRO	DIRECTIVO	1	LNR
VICEMINISTRA	DIRECTIVO	1	LNR
JEFE DE OFICINA ASESORA	ASESOR	2	LNR
JEFE DE OFICINA	DIRECTIVO	2	LNR
DIRECTORES TÉCNICOS	DIRECTIVO	4	LNR
ASESOR	ASESOR	5	LNR
SECRETARIO GENERAL	DIRECTIVO	1	LNR
PROFESIONAL	PROFESIONAL	128	CARRERA ADMINISTRATIVA
		2	LNR
TÉCNICO	TÉCNICO	10	CARRERA ADMINISTRATIVA
		2	LNR
CONDUCTOR	ASISTENCIAL	2	LNR
CONDUCTOR		5	CARRERA ADMINISTRATIVA
SECRETARIO		1	LNR
SECRETARIO EJEC.		14	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL		180	

Fuente: Información reportada por el GIT de Talento Humano - Presente Informe.

Por otro lado, se adjuntó una matriz relacionando la caracterización de empleados por edades, nivel educativo, nivel educativo según rango de edad (mujeres/ hombres), estado civil y datos del número de hijos por funcionario.

2.7 PREPENSIONADOS

En la información allegada por el GIT de Talento Humano, se adjuntó un archivo de prepensionados con una propuesta de viajes y un seminario de preparación para la jubilación, dentro del cual se tiene 12 módulos con actividades definidas. Este programa se desarrollará de forma presencial en los hoteles Girardot Colsubsidio, sin embargo, dentro de esta información no se adjuntó un programa completo para prepensionados (portafolio integral), ni evidencias de las actividades desarrollados por el GIT de Talento Humano.

3 RESULTADOS

Una vez analizada la información reportada por el GIT de Talento Humano, la información publicada en la Intranet del Ministerio del Deporte y la información recolectada por la Oficina de Control Interno se tienen los siguientes resultados:

	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

RESUMEN DE HALLAZGOS Y OBSERVACIONES:

OBSERVACIONES:

O – TH – 01 – 2021 - DESVINCULACIÓN ASISTIDA

En la categoría desvinculación asistida solo se evidenció un programa para funcionarios en proceso de jubilación, sin embargo, no se encontraron programas de desvinculación asistida para funcionarios en nombramientos provisionales, programas de reconocimiento a funcionarios por la trayectoria laboral al interior del Ministerio del Deporte, por lo que posiblemente no se estaría aplicando lo establecido en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, que indica: *“Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida”, “Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan”, “Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad” y “Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano”.* Situación que puede afectar la calificación futura de la Política de Talento Humano en la evaluación FURAG 2022.

Réplica:

No se obtuvo réplica allegada por el GIT de Talento Humano.

Análisis y Respuesta de la OCI:

No se obtuvo réplica relacionada con la observación por parte del GIT de Talento Humano y tampoco evidencias que la desvirtúen, por lo cual se mantiene en las mismas condiciones descritas en el Informe Preliminar.

Recomendación(es) Específica(s):

- La OCI recomienda que se implementen programas integrales de desvinculación asistida que abarque los tipos de desvinculación que se pueden presentar, programas de apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan del Ministerio del Deporte. Igualmente, se recomienda implementar programas de reconocimiento y agradecimiento para los funcionarios que se desvinculen del Ministerio del Deporte.
- La OCI recomienda que se implemente herramientas para analizar los motivos de retiro de funcionarios al Interior del Ministerio del Deporte. Posteriormente, realizar informes sobre estos motivos con la finalidad de generar insumos para determinar acciones en la previsión del Talento Humano y acciones para disminuir la rotación de funcionarios.

	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

O – TH – 02 – 2021 - LEY DEL PRIMER EMPLEO

Dentro de la información allegada por el GIT de Talento Humano no se adjuntó soportes que evidencien las iniciativas o mecanismos para implementar la Ley del Primer Empleo al interior del Ministerio del Deporte, por lo que posiblemente no se estaría aplicando lo establecido en la Ley 1780 de 2016, Art No. 13. *“Promoción de escenarios de práctica en las Entidades Públicas. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará y reglamentará una política que incentive, fomente y coordine los programas de jóvenes talentos...”* y Art. No. 14. *“Modificación de las plantas de personal. Las entidades del Estado que adelanten modificaciones a su planta de personal, a partir de la publicación de la presente Ley, deberán garantizar que al menos un diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional...”*. Situación que puede afectar la calificación futura de la Política de Talento Humano en la evaluación FURAG 2022.

Réplica:

No se obtuvo réplica allegada por el GIT de Talento Humano.

Análisis y Respuesta de la OCI:

No se obtuvo réplica relacionada con la observación por parte del GIT de Talento Humano y tampoco evidencias que la desvirtúen, por lo cual se mantiene en las mismas condiciones descritas en el Informe Preliminar.

Recomendación(es) Específica(s):

- La OCI recomienda que se implemente la Ley del Primer Empleo por medio de programas y mecanismos para vincular jóvenes de diferentes profesiones al interior del Ministerio del Deporte. Este programa también debe contemplar vinculación en escenarios de práctica.

4. OBSERVACIONES Y HALLAZGOS REITERATIVOS:

O – TH – 01 – 2021- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

No se evidenció la implementación y divulgación de líneas de denuncias sobre posibles incumplimientos al Código de Integridad de igual forma no se evidenció mecanismos implementados para realizar vigilancia al Código de Integridad, como lo establece el Manual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V4, donde precisa que *“Las entidades deben implementar un marco o modelo de Integridad público que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en el código de integridad, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación”, “Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación*

	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones”, entre otros.

Gesdoc 2021IE0003141 del 24/05/2021.

O – TH – 02 – 2021- INDICADORES PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Los indicadores del proceso Gestión del Talento Humano no se encuentran publicados en Isolucion. Por otro lado, se encuentran publicados cinco (5) indicadores en el aplicativo SISEG sobre bienestar e incentivos, cumplimiento del PIC, cumplimiento del SST, cumplimiento del PETH y cumplimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos. Sin embargo, no se evidenció indicadores que realicen la medición del cumplimiento de la Política de Integridad y solo cuenta con un indicador para medir el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano. Igualmente, no se evidenció dentro de los indicadores de gestión de las políticas de Talento Humano un porcentaje de cumplimiento a la fecha, por lo que posiblemente no se estaría aplicando lo establecido en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, que indica: *“Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre-pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI”*

Gesdoc 2021IE0003141 del 24/05/2021.

O – TH – 03 – 2021- MECANISMOS PARA LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

No se adjuntó evidencias de la implementación de mecanismos para transferir el conocimiento de funcionarios que se retiran del Ministerio del Deporte a los funcionarios que permanecen vinculados, por lo cual no se puede verificar el avance en la Gestión del Conocimiento de la categoría de Retiro, por lo que posiblemente no se estaría aplicando lo establecido en el Manual de MIPG V4 dimensión 1, que indica: *“La gestión de conocimiento es un factor crítico de transformación para incorporar el aprendizaje histórico como base de la defensa jurídica del Estado. La litigiosidad contra el Estado es dinámica, por lo tanto, requiere innovación permanente. Esta etapa apunta a consolidar las capacidades institucionales para la defensa del Estado a través de la transferencia efectiva de conocimiento”*. Y se estaría incumpliendo lo que indicado en el Manual de MIPG V4 dimensión 6, para evitar la fuga de conocimiento: que indica: *“Definir estrategias por parte de las áreas de talento humano para la transferencia del conocimiento resultado de retiro de los cargos” y “Revisar y establecer procedimientos, tablas de retención documental y repositorios de información, con el fin de transferir el conocimiento”*.

Gesdoc 2021IE0003141 del 24/05/2021.

	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

5. CONCLUSION(ES):

Del seguimiento realizado a las Políticas de Talento Humano “Código de Integridad” y “Gestión Estratégica del Talento Humano”, se evidenciaron debilidades en el componente de retiro del autodiagnóstico, en la categoría de desvinculación asistida.

De igual forma se evidenció debilidad en la implementación de la Ley del Primer Empleo al interior del Ministerio del Deporte.

6. RECOMENDACION(ES) GENERAL:

- Implementar mecanismos que permitan generar información sobre las razones por las cuales se desvinculan los funcionarios del Ministerio del Deporte para su posterior análisis.
- Implementar la Ley del Primer Empleo al interior del Ministerio conforme a lo establecido en la misma, por medio de mecanismos para que jóvenes talentos puedan acceder a estos.
- Dar cumplimiento a los Planes de Mejoramiento resultado de seguimientos anteriores en los tiempos establecidos (3 meses).
- Realizar seguimiento y publicación de los indicadores de gestión en el aplicativo Isolucion, al igual que la respectiva medición acorde a la periodicidad establecida.
- Generar, promover y promocionar mecanismos que permitan identificar posibles incumplimientos al Código de Integridad, por parte de los funcionarios del Ministerio del Deporte tanto al interior como al exterior o partes interesadas de la entidad.

OFICIO REMISORIO FIRMADO POR

James Lizarazo Barbosa

Jefe Oficina de Control Interno

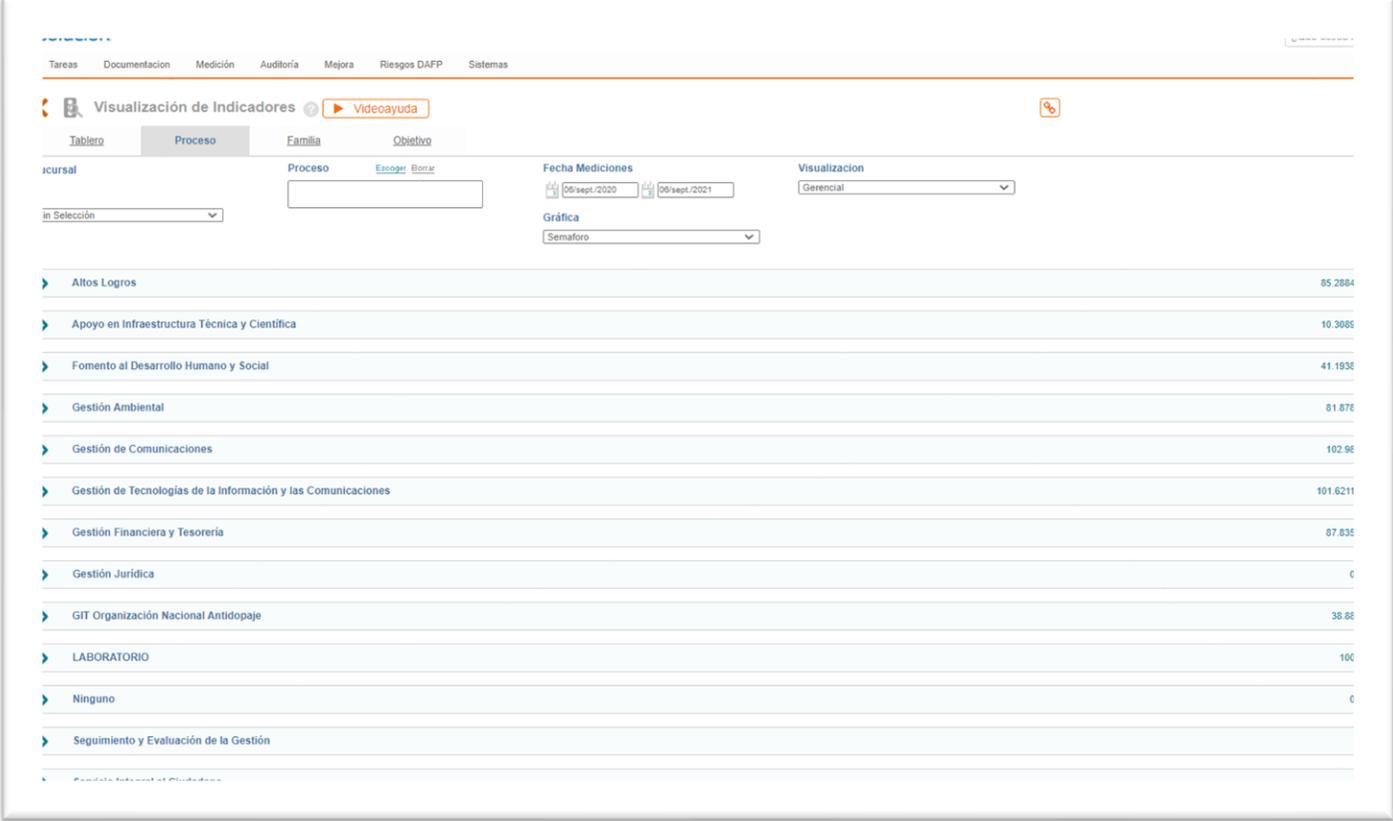
Elaboró: Juliana Torres Zambrano – Profesional Contratista OCI

Revisó: Diana Paola Rincón Martínez – Profesional Especializado - OCI

	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

ANEXOS

Anexo No 1. Pantallazo proceso de indicadores en el aplicativo Isolución.



Visualización de Indicadores

Tablero | Proceso | Familia | Objetivo

Proceso: [Elegir](#) [Borrar](#)

Fecha Mediciones:

Visualización:

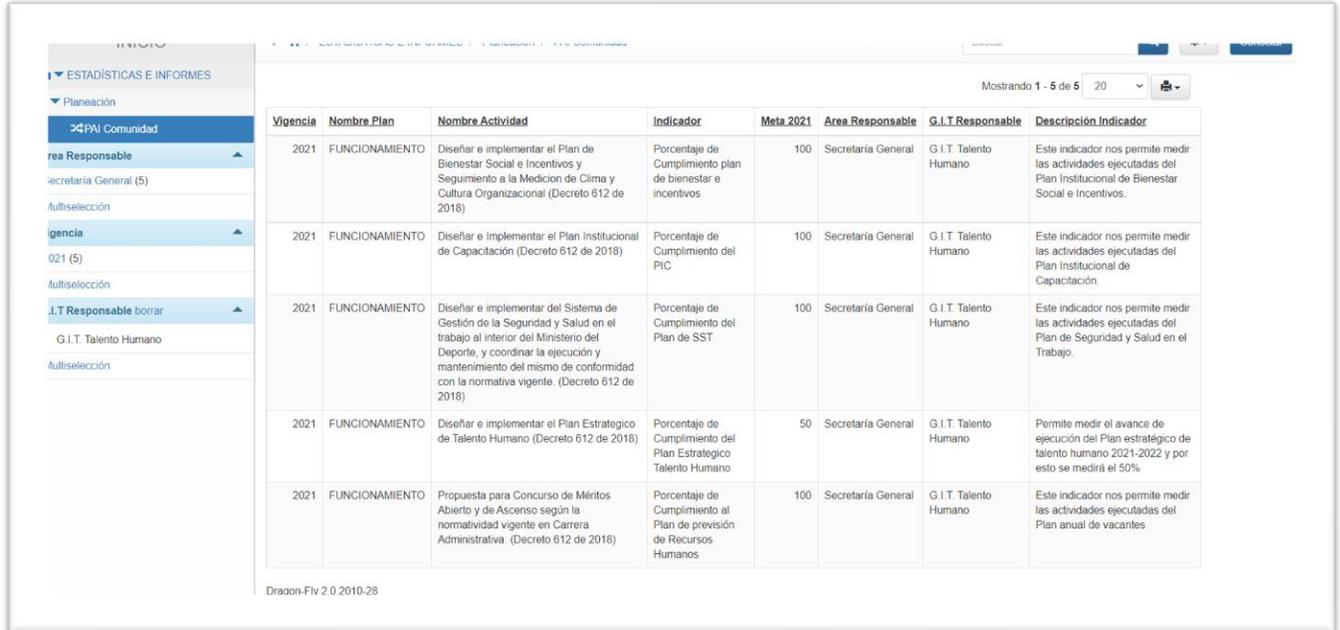
Gráfica:

Altos Logros	95.2884
Apoyo en Infraestructura Técnica y Científica	10.3086
Fomento al Desarrollo Humano y Social	41.1938
Gestión Ambiental	81.878
Gestión de Comunicaciones	102.98
Gestión de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	101.6211
Gestión Financiera y Tesorería	87.835
Gestión Jurídica	0
GIT Organización Nacional Antidopaje	38.88
LABORATORIO	100
Ninguno	0
Seguimiento y Evaluación de la Gestión	

Fuente: Aplicativo Isolución

 El deporte es de todos	PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	Versión: 1
		CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	Fecha: 16/07/2021

Anexo 2. Pantallazos indicadores en el aplicativo SISEG.



Vigencia	Nombre Plan	Nombre Actividad	Indicador	Meta 2021	Area Responsable	G.I.T Responsable	Descripción Indicador
2021	FUNCIONAMIENTO	Diseñar e implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos y Seguimiento a la Medición de Clima y Cultura Organizacional (Decreto 612 de 2018)	Porcentaje de Cumplimiento plan de bienestar e incentivos	100	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos.
2021	FUNCIONAMIENTO	Diseñar e implementar el Plan Institucional de Capacitación (Decreto 612 de 2018)	Porcentaje de Cumplimiento del PIC	100	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan Institucional de Capacitación.
2021	FUNCIONAMIENTO	Diseñar e implementar del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo al interior del Ministerio del Deporte, y coordinar la ejecución y mantenimiento del mismo de conformidad con la normativa vigente. (Decreto 612 de 2018)	Porcentaje de Cumplimiento del Plan de SST	100	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2021	FUNCIONAMIENTO	Diseñar e implementar el Plan Estratégico de Talento Humano (Decreto 612 de 2018)	Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico Talento Humano	50	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Permite medir el avance de ejecución del Plan estratégico de talento humano 2021-2022 y por esto se medirá el 50%
2021	FUNCIONAMIENTO	Propuesta para Concurso de Méritos Abierto y de Ascenso según la normatividad vigente en Carrera Administrativa. (Decreto 612 de 2018)	Porcentaje de Cumplimiento al Plan de previsión de Recursos Humanos	100	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan anual de vacantes

Fuente: Aplicativo SISEG.

	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO	Fecha: 16/07/2021
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

Anexo 3. Recomendaciones FURAG - Política de Integridad.

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	Fomentar desde la Alta Dirección espacios de participación para todo el personal, para armonizar los valores del servicio público con los códigos de ética institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
3	Integridad	Implementar el eje de probidad y ética de lo público en el Plan Institucional de Capacitación.
4	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. .
5	Integridad	Incluir en la estrategia de gestión anual para la prevención de conflictos de interés actividades para sensibilización y conocimiento de causales y procedimientos para declaración de impedimentos, recusaciones y el manejo preventivo de conflictos de interés.
6	Integridad	Establecer canales para que los servidores y contratistas de la entidad presenten su declaración de conflictos de interés.
7	Integridad	Establecer al interior de su 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	Formular y desarrollar un mecanismo para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés por parte de los servidores públicos que laboran dentro de la entidad..
9	Integridad	Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
10	Integridad	Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
11	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.
12	Integridad	Incluir lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción en el plan estratégico de la entidad y así contar con una planeación que garantice la seguridad institucional.

Fuente: Función Pública – Resultados Medición.