



MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 25-11-2021 16:18
Al Contestar Cite Este No.: 2021IE0008725 Fol:1 Anex:1 FA:16
ORIGEN 110-OFCINA 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

2021IE0008725



PARA: GUILLERMO HERRERA CASTAÑO

Cargo: Ministro del Deporte

DE: 110-DESPACHO DEL MINISTRO/OFCINA DE CONTROL INTERNO

ASUNTO: Informe Final Seguimiento a las Políticas de Talento Humano del 01 de agosto al 22 de octubre 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 y Hallazgos para la mejora de los procesos, 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 de Seguimiento Normativo EI-PD-001, 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 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

cc. Luz Angela Lenis Garcés - Coordinadora GIT Talento Humano

Elaboró: Juliana Torres Zambrano – Profesional Contratista OCI

Revisó:

DIANA PAOLA RINCON MARTINEZ

25-11-2021 16:08

	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 y Mantenimiento 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 y Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano: *El Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano* del Ministerio del Deporte.

Alcance: Comprende las actividades realizadas en el periodo del 01 de agosto del 2021 al 22 de octubre 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

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

189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”, Artículo No. 17. Políticas de 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

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

dictan otras disposiciones". Título 2. Promoción del empleo juvenil en el sector público. Título 3. Prácticas laborales.

- 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 Nacional No. 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.*" artículos 51. *Evaluación del control interno, 61. Articulación con el control interno, Parágrafos 1 y 2; 62. Sistema de Alertas del Control Interno, 68. De la advertencia, 76. Actuación especial de fiscalización, 149 Organización del control interno, 150. Dependencia de control interno, 151 Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno.*
- 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.
- Instrumento de Autodiagnóstico para el aseguramiento de la Calidad de la Auditoría Interna en el Sector Público V1. Todo su contenido.
- Guía para la construcción y análisis de indicadores – DNP, Numeral 1.2. "¿Para qué se usan los indicadores en la gestión pública?".
- Guía para el uso de la herramienta de autodiagnóstico de las dimensiones operativas de julio de 2020.

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. 2021IE0007449 el 22 de octubre de 2021, realizó la solicitud de la información para dar seguimiento a las actividades programadas

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

en la implementación de las políticas del Código de Integridad y la Gestión Estratégica del Talento Humano, a lo cual el GIT de Talento Humano realizó el envío de la información mediante el memorando No. 2021IE0007711 el 29 de octubre de 2021.

Se realizó consulta del aplicativo Isolucion, se verificó 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:

2.1 PLANES DE MEJORAMIENTO

Se realizó seguimiento al aplicativo Isolucion donde se identificó que el proceso de Gestión del Talento Humano en referencia al Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano presenta siete (7) Observaciones de las cuales seis (6) se encuentran en estado vencido y una (1) en estado abierto (Ver tabla No. 1)

Tabla No. 1. Gestión Planes de Mejoramiento con relación al Código de Integridad y la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Tipo	No. Isolucion	Número	Descripción	Fecha de Creación	Fecha primer compromiso	Fecha de Cierre Proyectada	Estado	Comentario
Observación	78	1	Integridad	30-jul-20	30-nov-20	31-ago-21	Vencida	Falta avances y seguimiento
Observación	83	6	Talento Humano	30-jul-20	18-dic-21	31-ago-21	Vencida	Falta avances y seguimiento
Observación	187	1	Caracterización de Servidores y de los Empleados	24-may-21	24-ago-21	24-ago-21	Vencida	Sin formulación del Plan de Mejoramiento
Observación	188	2	Evaluación y Seguimiento al Código de Integridad	24-may-21	24-ago-21	24-ago-21	Vencida	Sin formulación del Plan de Mejoramiento
Observación	190	4	Indicadores Proceso Gestión del Talento Humano	24-may-21	24-ago-21	24-ago-21	Vencida	Sin formulación del Plan de Mejoramiento
Observación	191	5	Mecanismos para la transferencia del conocimiento	24-may-21	24-ago-21	24-ago-21	Vencida	Sin formulación del Plan de Mejoramiento
Observación	232	1	Desvinculación asistida	15-sep-21	-	15-dic-21	Abierta	Sin formulación del Plan de Mejoramiento

Fuente: Aplicativo Isolucion – Presente informe.

De la anterior tabla, se concluye que el proceso de Gestión del Talento Humano supera el plazo para formular los Planes de Mejoramiento que corresponde a cinco (5) días y de igual forma supera el plazo para ejecutar las actividades de los Planes de Mejoramiento que corresponde a tres (3) meses.

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

2.2 INDICADORES PROCESO TALENTO HUMANO

Se realizó revisión de los indicadores que reposan en el aplicativo Isolucion y el aplicativo SISEG del Ministerio del Deporte, observando que el proceso de Gestión del Talento Humano cuenta con cuatro (4) indicadores con su fecha de medición y porcentaje de cumplimiento. Sin embargo, no se evidencia la publicación de indicadores que midan las políticas de Talento Humano (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), de los cuales dos (2) indicadores hacen referencia al cumplimiento de las políticas de Talento Humano. Sin embargo, no se evidenció el avance de los indicadores a la fecha, en el aplicativo SISEG.

El proceso no allegó información acerca de los indicadores y de su medición, relacionados con las políticas de Talento Humano.

2.3 PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

Se evidenció el desarrollo de la matriz de seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano donde se identificaron doce (12) acciones estratégicas con su respectiva meta, indicadores, responsable y los seguimientos para cada una de las vigencias. En el seguimiento realizado al primer semestre vigencia 2021 de las doce acciones planteadas solo se ejecutaron nueve (9) y las tres (3) acciones no realizadas corresponden al Plan de Vacantes, Teletrabajo y Desvinculación Laboral Asistida y Transferencia del Conocimiento. Sin embargo, el proceso no adjunto evidencia del desarrollo de dichas acciones y no se tuvo acceso a estas por medio del aplicativo SISEG.

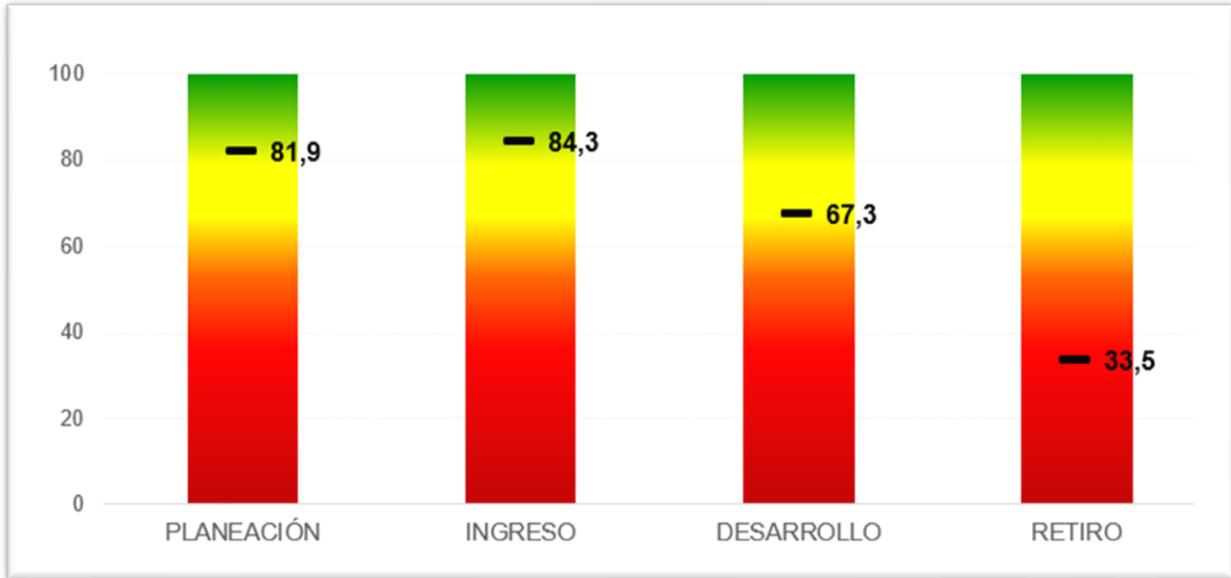
2.4. AUTODIAGNOSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO AÑO 2021

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

- El puntaje final del autodiagnóstico fue **70,3** el cual no tuvo variación con relación al anterior seguimiento normativo, 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”*.
- Los componentes del autodiagnóstico cuentan con la misma calificación del anterior seguimiento normativo, lo que representa que no han realizado avances significativos en las actividades de Gestión por parte del proceso de Gestión del Talento Humano. Igualmente, se evidencia que el componente de retiro cuenta con la calificación más baja con respecto a los demás componentes.

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

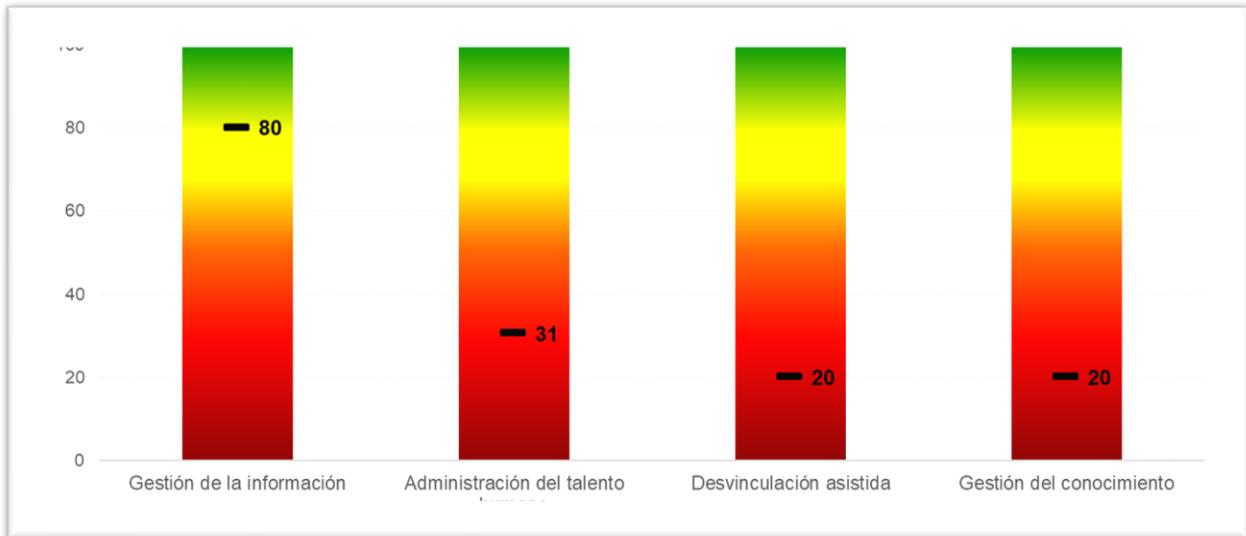
Gráfica No. 1. Calificación por Componentes – Autodiagnóstico.



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

En la anterior gráfica se evidencia que el componente de retiro sigue siendo el componente con la calificación más baja con respecto a los otros, cuenta con una calificación de 33,5 para el alcance del presente informe.

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



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		

Adicionalmente, como se evidencia en la anterior gráfica que las dos (2) categorías del componente de Retiro que cuentan con la calificación más baja son “Desvinculación Asistida” y “Gestión del conocimiento”, con un puntaje de 20. No se evidenció avances en la calificación de ninguna de las categorías de este componente.

En este mismo autodiagnóstico se evidenció que las rutas de creación de valor se encuentran situadas en el Nivel de Transformación (Nivel 4). La ruta con el menor puntaje que es de 6es 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 que es de 80 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”. No se evidencia avances en las rutas de creación de valor, ni en sus calificaciones, con respecto al anterior seguimiento normativo. (Ver tabla No. 2)

Tabla No.2. 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	

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

- El proceso de Talento Humano allega evidencia fotográfica del Plan de Bienestar Social e Incentivos para el período comprendido del presente informe en el cual se evidenció que se realizaron un total de veintidós (22) actividades dentro de las cuales se encuentran las invitaciones a pre-pensionados, el envió tarjetas de cumpleaños a funcionarios, vacaciones recreativas virtuales, entre otros.
- En el Plan Institucional de Capacitación se realizaron trece (13) actividades, una actividad sobre inducción y reinducción, siete (7) diplomados con ESAP, tres (3) cursos con ESAP, un (1) conversatorio con ESAP y un (1) congreso Nacional de Finanzas Públicas. No se adjuntó evidencia de la realización del Plan Institucional de Capacitación, ni se relacionaron los funcionarios que participaron en dichas actividades.
- En el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se realizaron sesenta (60) actividades dentro de las cuales se llevaron a cabo reuniones del COPASST, capacitaciones a otras áreas, acompañamientos, entre otros. No se adjunta evidencia del desarrollo del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por otro lado, dentro de la información allegada no se adjuntó evidencias, actas de capacitaciones o listas de asistencias de los funcionarios que participaron en los anteriores Planes Institucionales, independiente al tipo de modalidad llevada a cabo (virtual - presencial).

2.6 CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Se evidenció el desarrollo de talleres virtuales interactivos realizados por GIT de Talento Humano en acompañamiento de la Escuela Virtual del Deporte, el cual se encuentra publicado desde el 26 de octubre de 2021 en la plataforma de EVD y busca dar a conocer el Código de Integridad. De igual forma se reportó el desarrollo de piezas publicitarias enviadas por medio de la Intranet dando a conocer el Código de Integridad, MIPG II y sobre Conflicto de Intereses.

Dentro de la información reportada se evidencian los canales para declarar o reportar situaciones de conflicto de intereses al interior del Ministerio del Deporte. De igual forma se cuenta con un canal para reportar casos al Comité de Convivencia Laboral, hasta la fecha no se han reportado casos (conflictointeres@mindeporte.gov.co), (comiteconvivencialaboral@mindeporte.gov.co). Para los casos de desviaciones del Código de Integridad se radican las denuncias por medio de la Oficina de Control Interno Disciplinario – OCID, cuyo reporte se realiza en el informe Análisis de Conducta de Servidores Públicos, sin embargo, no se allega dicho informe por parte del proceso.

En 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

 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	

Código de Integridad. Igualmente, no se adjuntó evidencias de la divulgación de dichos canales para denunciar situaciones de posibles incumplimientos al Código de Integridad.

2.7 CARACTERIZACIÓN

En la caracterización de empleados del Ministerio del Deporte allegada se evidencia el cargo, el nivel, el número de empleados (180 funcionarios), el tipo de Nombramiento y el género, cómo se muestra en la Tabla No. 3. En la Intranet del Ministerio del Deporte se encuentra publicado la caracterización de ciudadanos, usuarios y/o grupos de interés.

Tabla No. 3. Caracterización Empleados.

CARGO	NIVEL	No	NOMBRAMIENTO	SIN OCUPAR	GENERO	
					H	M
MINISTRO	DIIRECTIVO	1	LNR	X	1	
VICEMINISTRA	DIIRECTIVO	1	LNR	X		1
JEFE DE OFICINA ASESORA	ASESOR	2	LNR	X		2
JEFE DE OFICINA	DIIRECTIVO	2	LNR	X	2	
DIRECTORES TECNICOS	DIIRECTIVO	4	LNR	X	4	
ASESOR	ASESOR	5	LNR	1	2	2
SECRETARIO GENERAL	DIIRECTIVO	1	LNR	1		
PROFESIONAL	PROFESIONAL	128	CARRERA ADMINISTRATIVA	13	56	59
		2	LNR	X	1	1
TECNICO	TECNICO	10	CARRERA ADMINISTRATIVA	3	5	2
		2	LNR	1	1	
CONDUCTOR	ASISTENCIAL	2	LNR	X	2	
CONDUCTOR		5	CARRERA ADMINISTRATIVA	X	5	
SECRETARIO		1	LNR	1		
SECRETARIO EJEC.		14	CARRERA ADMINISTRATIVA	1		13
TOTAL		180		21	79	80

Fuente: Información reportada 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	

No se evidenció la relación de 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.

2.8 VINCULACIÓN Y DESVINCULACIÓN DE FUNCIONARIOS.

Para el proceso de vinculación de funcionarios se cuenta con un procedimiento el cual establece lineamientos para vincular a un servidor público al Ministerio del Deporte, el cual es una guía para la vinculación mediante nombramientos de tipo Ordinario, Carrera Administrativa, Encargo y Provisional.

Para la desvinculación asistida se cuenta con un programa el cual brinda herramientas para los funcionarios que se retiran del Ministerio del Deporte por diferentes causales y a su vez este programa busca brindar bienestar social, estímulos e incentivos por medio de un plan de actividades como lo son charlas, capacitaciones, talleres, reconocimientos, actividades para pre - pensionados, entre otros.

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:

RESUMEN DE HALLAZGOS Y OBSERVACIONES:

Código	Título
H – GH – 01 - 2021	ESTADO PLANES DE MEJORAMIENTO

HALLAZGOS:

H – GH – 01 – 2021 – ESTADO DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO

Condición:

Verificado el módulo de mejora del aplicativo Isolucion, se evidencia debilidades en la formulación de los Planes de Mejoramiento debido a que superan los cinco (5) días para el envío de estos. De igual forma falta seguimiento en el cargue de soportes en las actividades propuestas en los Planes de Mejoramiento por parte del proceso, debido a que se superan los tres (3) meses para su desarrollo y se encuentran en estado Vencido.

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

Criterio(s):

- Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión V4, Dimensión No. 7, Control Interno, “Evaluación continua: La evaluación continua o autoevaluación lleva a cabo el monitoreo a la operación de la entidad a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, procedimiento, proyecto, plan y/o programa, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros. De esta manera, se evalúa su diseño y operación en un período de tiempo determinado, por medio de la medición y el análisis de los indicadores, cuyo propósito fundamental será tomar las decisiones relacionadas con la corrección o el mejoramiento del desempeño”.
- Procedimiento Interno Código EI – PD – 004 Versión 1 del 2 de noviembre de 2021, “Gestión Planes de Mejoramiento, Seguimiento Normativo y Auditoría Interna”.

Posible(s) causa(s) identificada(s) por la Oficina de Control Interno:

- Posible ausencia de personal encargado de dar seguimiento a los Planes de Mejoramiento.
- Posible falta de seguimiento a los Planes de Mejoramiento por parte de los líderes del proceso.

Descripción del Riesgo:

El hallazgo se relaciona con el riesgo Estratégico del Proceso Gestión Organizacional: *“Incumplir los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.”*, riesgo posiblemente materializado por debilidad por parte de la Primera Línea de Defensa en el reporte y seguimiento de información correspondiente a los Planes de mejoramiento suscritos por el proceso en cumplimiento de las Política de Talento Humano.

Efecto(s):

- Posibles Hallazgos futuros por parte de Entes de Control.
- Posible incumplimiento a la normativa interna y externa.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable y respuesta de la Oficina de Control Interno:

Cumplido el termino para la presentación de la réplica, no se allego respuesta por parte del GIT de Talento Humano que desvirtúe lo evidenciado, por lo cual el presente Hallazgo se mantiene en las mismas condiciones descritas en el Informe Preliminar para la formulación del Plan de Mejoramiento.

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

Recomendación(es) Específica(s):

- Gestionar los Planes de Mejoramiento dando cumplimiento al tiempo establecido en los procedimientos internos el cual corresponde a tres (3) meses.
- Generar controles para gestionar la formulación de los Planes de Mejoramiento conforme a lo establecido en el procedimiento interno del Ministerio del Deporte (EI-PD-004) “Gestión Planes de Mejoramiento Seguimiento Normativo y Auditoría Interna”.

4. OBSERVACIONES Y HALLAZGOS REITERATIVOS:

O – TH – 01 – 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 – 02 – 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*

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

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.

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.

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.

Gesdoc 2021IE0006241 del 09/09/2021.

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

5. CONCLUSIONES

Del presente seguimiento a las Políticas de Talento Humano se evidenciaron debilidades en la formulación, seguimiento y cumplimiento de los Planes de Mejoramiento.

No se observó avances en la calificación de componentes y categorías del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, comparado con el anterior seguimiento de las Políticas de Talento Humano radicado con el consecutivo No. 2021IE0006364 el cual comprende el periodo del 01 de mayo al 31 de julio de 2021.

6. RECOMENDACION(ES) GENERAL(ES):

- Se recomienda implementar mecanismos que permitan fortalecer los componentes y categorías del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Implementar mecanismos que permitan formular y gestionar los Planes de Mejoramiento en los tiempos establecidos en los procedimientos internos del Ministerio del Deporte.
- Realizar seguimiento a los indicadores de Gestión y verificar su debida actualización en el aplicativo Isolucion conforme a la periodicidad establecida en la ficha técnica.
- Promocionar los mecanismos existentes para denunciar posibles incumplimientos al Código de Integridad y casos de conflicto de intereses.
- Fortalecer los programas de desvinculación de funcionarios por medio del análisis de las razones de retiro de los funcionarios.

OFICIO REMISORIO FIRMADO POR

James Lizarazo Barbosa

Jefe Oficina de Control Interno

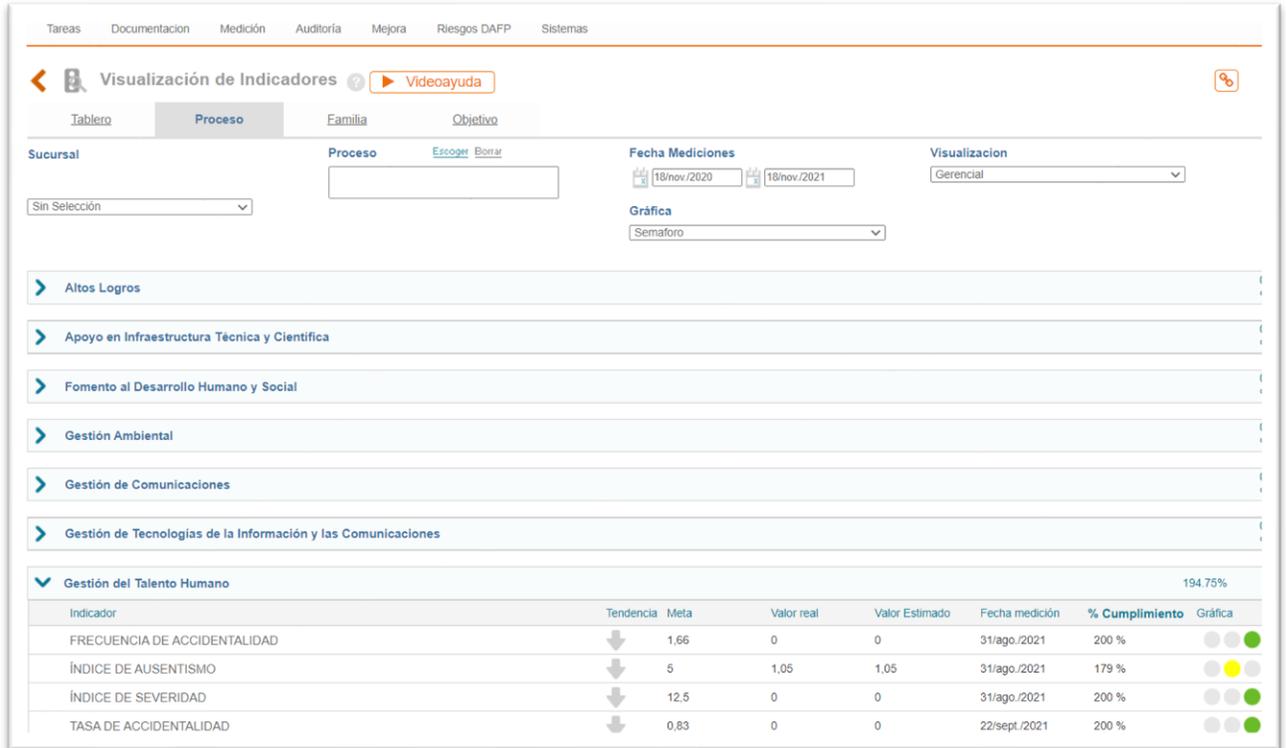
Elaboró: Juliana Torres Zambrano – Profesional Contratista OCI

Reviso: 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 de los indicadores del proceso de Gestión del Talento Humano, en el aplicativo Isolución.

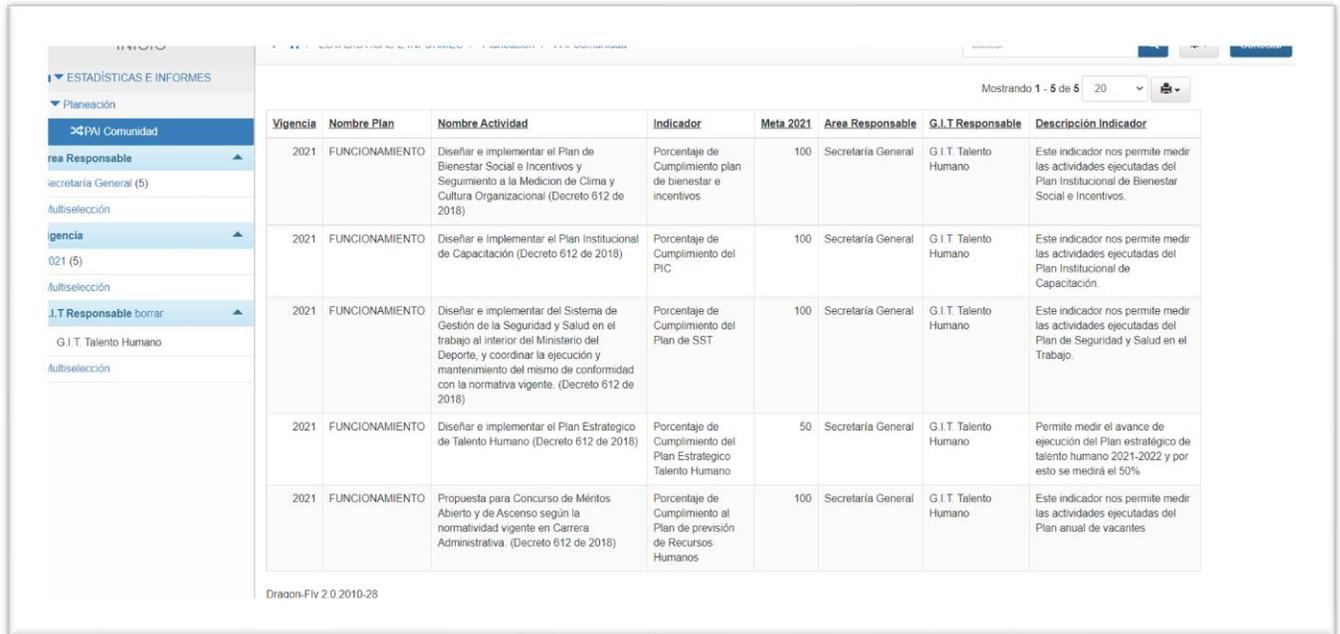


Indicador	Tendencia	Meta	Valor real	Valor Estimado	Fecha medición	% Cumplimiento	Gráfica
FRECUENCIA DE ACCIDENTALIDAD	↓	1,66	0	0	31/ago./2021	200 %	●
ÍNDICE DE AUSENTISMO	↓	5	1,05	1,05	31/ago./2021	179 %	●
ÍNDICE DE SEVERIDAD	↓	12,5	0	0	31/ago./2021	200 %	●
TASA DE ACCIDENTALIDAD	↓	0,83	0	0	22/sept./2021	200 %	●

Fuente: Aplicativo Isolución

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