

MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 20-11-2023 18:15
Al Contestar Cite Este No.: 2023IE0012048 Fol:2 Anex:1 FA:28
ORIGEN 110 OFICINA DE CONTROL INTERNO / ANDRES GALVIS PINEDA
DESTINO 100 DESPACHO DEL MINISTRO / ASTRID BIBIANA RODRIGUEZ CORTES
ASUNTO INFORME FINAL DE SEGUIMIENTO NORMATIVO AL MANTENIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO
OBS

2023IE0012048



PARA: ASTRID BIBIANA RODRIGUEZ CORTES

Cargo: Ministra del Deporte

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

ASUNTO: Informe final de Seguimiento Normativo al Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano

Respetada Señora Ministra,

En cumplimiento del Plan Anual de Auditoría Interna – PAAI aprobado para la vigencia 2023 por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, y en virtud de las atribuciones legales otorgadas por la Ley número 87 de 1993, la Ley número 1474 de 2011, el Decreto Nacional 403 de 2020, así como a la ejecución del rol de Seguimiento y Evaluación otorgado de conformidad con el Decreto Nacional número 0648 de 2017, artículo 2.2.21.4.9 literal k), esta oficina pone en conocimiento el informe final generado del resultado al *Seguimiento Normativo al Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano*.

El informe presenta las novedades detectadas, así como las recomendaciones, a fin de formular el respectivo plan de mejoramiento con resultados en términos de efectividad y oportunidad, en cumplimiento de los lineamientos internos.

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. 000524 del 22 de abril de 2019, 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,



ANDRES GALVIS PINEDA

Cargo: Profesional Especializado con funciones de Jefe de Control Interno.

Anexos: 1) Informe final en archivo PDF (28 folios).

Copia: Comité Institucional de Coordinación de Control Interno; GIT Talento Humano

Oficina de Control Interno Disciplinario para lo pertinente.

Elaboró: María del Rosario García Portillo – Profesional especializado OCI - Andres Galvis Pineda – Profesional Especializado con Funciones de Jefe OCI.

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

1. DESCRIPCIÓN DEL SEGUIMIENTO

Tipo de Informe: Final

Unidad Auditable: Proceso Gestión del Talento Humano - Secretaria General - GIT Talento Humano, “Seguimiento Normativo al Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano”.

Alcance: Período comprendido entre el 1 de Agosto de 2022 hasta de 30 de septiembre de 2023.

Fecha de Apertura: 23 de octubre de 2023.

Fecha de Cierre: 10 de noviembre de 2023.

Objetivo(s):

- Verificar el cumplimiento de las actividades programas para fortalecer la Política de Integridad.
- Verificar el cumplimiento de las actividades relacionadas con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano
- Identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en las Políticas de Talento Humano (Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano)

Marco Normativo:

- Ley No. 2013 de 2019, “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés. **Artículo 2º. Ámbito de aplicación.** f) Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, que presten función pública, que presten servicios públicos respecto de la información directamente relacionada con la prestación del servicio público- **Artículo 5º. Información pública de la declaración de bienes y rentas.** Solamente la siguiente información contenida en la declaración juramentada de bienes y rentas será pública y de divulgación.”
- 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. **Artículo 3.** Campo de aplicación de la presente ley.”
- 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”, Capítulo v. Incentivos de la Gestión, Capítulo XVII. Disposiciones finales.
- Ley No. 2276 de 2022, “POR LA CUAL SE DECRETA EL PRESUPUESTO DE RENTAS Y RECURSOS DE CAPITAL Y LEY DE APROPIACIONES PARA LA VIGENCIA FISCAL DEL 1º DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023, **ARTÍCULO 17.** (...). Todos los funcionarios públicos de la planta permanente o temporal podrán participar en los programas de capacitación de la entidad; las matrículas de los funcionarios de la planta permanente o temporal se girarán directamente a los establecimientos educativos, (...)”

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

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, de fecha marzo 2020, Función pública.
- Ley 1712 de 2014, “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”. Art. 10 y 11.
- Ley 2195 de 2022, “POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTAN MEDIDAS EN MATERIA DE TRANSPARENCIA, PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.”
- Ley 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”. Modificada por la Ley No. 2209 de 2022
- 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”, Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, Artículo 2.2.22.3.10. Medición de la Gestión y Desempeño Institucional.
- Decreto No. 1671 de 2019, “Por el cual se establece la planta de personal del Ministerio del Deporte y se dictan otras disposiciones”. Artículo No. 1. Supresión de planta de personal, Artículo No. 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 No. 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Libro 1. Estructura.
- Decreto No. 1567 de 1998, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- 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. 2. Programas de formación y capacitación, Artículo No. 7. Sistema de estímulos.
- Decreto 2400 de 1968, “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”, derogado parcialmente por la Ley No. 1821 de 2016. Título I. Principios y normas rectoras de la Ley disciplinaria, Título IV. “Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público”, Título V. “Faltas y sanciones disciplinarias”.
- 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”. Artículo No. 51. Evaluación del control interno, Artículo No. 61. Articulación con el control interno, Artículo No. 62. Sistema de Alertas del Control Interno, Artículo No. 68. De la advertencia, Artículo No. 76. Actuación especial de fiscalización, Artículo No. 149. Organización del control interno, Artículo No. 150. Dependencia de control interno, Artículo No. 151. Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno.
- Circular Externa 100-010 de 2014, Departamento Administrativo de la Función Pública, “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”
 - Código de integridad del Departamento de la Función Pública.
 - Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V5 marzo 2023, Dimensión 1. Talento Humano.
 - Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el Sector Público colombiano

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

–DAFP.

- 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, Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, Paso 4, “Lineamientos sobre los riesgos relacionados con posibles actos de corrupción”.
- Resolución No.000179 de fecha 27 de febrero de 2023, *“Por la cual se Adopta el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023, para los servidores públicos del Ministerio del Deporte*
- Resolución No. 0001538, del 14 de diciembre de 2022, *“Por medio del cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se regula su funcionamiento para la vigencia 2022 -2024”*
- Resolución No. 000681, de 7 de julio del 2023, *“Por medio del cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se regula su funcionamiento para la vigencia 2022 -2024”*
- Resolución 00997 del 28 de septiembre de 2023, *Por medio de la cual se modifica la Resolución No. 1538 del 2022 “Por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se regula su funcionamiento para la vigencia 2022-2024”*

2.TÉCNICAS DE AUDITORÍA APLICADAS

Las técnicas utilizadas en la presente auditoría fueron las siguientes:

- **Observación:** Verificación ocular de operaciones y procedimientos durante la ejecución de las actividades del proceso.
- **Revisión selectiva:** Examen de las características importantes que debe cumplir una actividad, informe o documento, seleccionándose así parte de las operaciones que serán evaluadas o verificadas en la ejecución de la auditoría.
- **Indagación:** Búsqueda de información a través de los responsables del proceso o unidad auditada que tengan relación con las operaciones de este.
- **Entrevista:** Obtención de información complementaria a través de preguntas directas, formales e informales a los responsables de la Unidad Auditada.
- **Verificación:** Realizar comprobación de los resultados contrastando la información allegada y la recolectada durante la ejecución del proceso de auditoría.
- **Análisis de la información:** Separación de los elementos que conforman el proceso, con la finalidad de comprender el funcionamiento de la Unidad Auditada y determinar su conformidad con los criterios a evaluar.

3. METODOLOGÍA:

El presente seguimiento se realizó implementando técnicas de auditoría tales como: revisión, observación, consulta y verificación de la información allegada por el GIT de Talento Humano.

La Oficina de Control Interno mediante Oficio 2023IE0010862 del 23 de octubre de 2023, solicitó la información relacionada con Seguimiento al Mantenimiento de las Políticas de

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

TalentoHumano: “Código de Integridad” y “Gestión Estratégica del Talento Humano”.

El GIT de Talento Humano mediante Gesdoc No. 2023IE0011070, de fecha 27 de octubre del año en curso envió la información solicitada de acuerdo al radicado indicado en el párrafo anterior.

Igualmente se realizó mesa de trabajo el día 2 de noviembre del año en curso, para tratar el tema de la información enviada al equipo auditor, toda vez que esta había sido enviada de forma desorganizada e incompleta, quedando el compromiso de ser enviada el día 3 de noviembre de acuerdo con lo solicitado, situación que fue realizada por el correo institucional de la entidad.

➤ **POLÍTICA DE INTEGRIDAD:**

1. Evidencias de la socialización, interiorización y espacios de dialogo para promover el Código de Integridad a Funcionarios y Contratistas, del 1-08-2022 al 30-09-2023.

R/ El proceso allego lo siguiente

- Toma de pantalla donde indican el Link para inscribirse en el Taller Virtual Código de Integridad, en la plataforma de la Escuela Virtual del Deporte.
 - Informe de asistencia - CURSO TALLER LÚDICO DE INTEGRIDAD 2023, corte al 28 de agosto del 2023 Plataforma Escuela Virtual del Deporte.
 - Imágenes desarrollando el taller inteligencia relacional al respeto
2. Evaluación al Código de Integridad por parte del GIT de Talento Humano y mecanismos adoptados para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad al interior del Ministerio del Deporte del 1-08-2022 al 30-09-2023.

R/ El proceso allego lo siguiente:

- Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad MIPG, el cual indica en fecha de última modificación indicada en el plan de acción indicado corresponde a la vigencia 2022.
- Allegan toma de pantalla del correo institucional del funcionario Edward Sierra Clavijo indicando “Esta fue la encuesta que se realizó el año pasado para modificación del Código de Integridad, realizada en la vigencia 2022.

Dentro del contenido de la encuesta se evidencia la siguiente invitación: “*Te invitamos a compartir mínimo dos (2) propuestas que enriquezcan el Código de Integridad del Ministerio del Deporte, el cual cuenta con los 5 valores comunes a los servidores públicos: Honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia, así como los adicionales de Mindeporte: Tolerancia y solidaridad*”.

Las propuestas estas encaminadas a:

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

1. *Cambiar los valores adicionales del Código de Integridad del Ministerio del Deporte*
¿Cuál valor consideras que debería cambiarse? (Pregunta de única respuesta)

- a. Tolerancia
- b. Solidaridad

¿Cuál valor incluirías? (Espacio para respuesta)

2. *¿Cuáles acciones y/o actividades consideras para fomentar, ejemplificar o comprometer al servidor público?*

- 2.1. _____
- 2.2. _____

3. Evidencias del seguimiento realizado por parte del GIT de Talento Humano a posibles incumplimientos al Código de Integridad, análisis de los incumplimientos y acciones de mejora implementadas, del 08-2022 al 30-09-2023.

R/ El proceso no allegó información.

4. Líneas adoptadas por el GIT de Talento Humano para reportar posibles incumplimientos al Código de Integridad y evidencia su socialización al interior del Ministerio del Deporte.

R/ El proceso no allegó información.

5. Medición de los Indicadores y evidencia del 1-08-2022 al 30-09-2023.

R/ El proceso no allegó información

6. Resultados de las encuestas realizadas por el GIT de Talento Humano relacionadas al Código de Integridad del 01-04-2022 al 30-09-2023.

R/ Consolidado en Excel. De las respuestas a la encuesta

7. Último autodiagnóstico de la Política de Integridad.

R/ Allegan Autodiagnóstico, con plan de mejora vigencia 2022

8. Acciones de mejora implementadas producto del autodiagnóstico y de la evaluación FURAG 2022, correspondiente a la Política de Integridad.

R/ El proceso allegó lo siguiente:

- Control de asistencia taller comunicación Asertiva, de fecha 9/08/2023
- Lista de asistencia
- Imágenes de asistencia taller sensibilización yo soy mejor

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

- Pieza grafica de invitación a los talleres yo soy mejor.

➤ **POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

1. Caracterización de los funcionarios del Ministerio del Deporte y sus actualizaciones en vigencia 2023.

R/ El Proceso no allego la información.

2. Plan Institucional de Capacitación – PIC, y acto administrativo mediante el cual se aprueba para la vigencia 2023, o el link donde puede ser ubicado en los Sistemas de Información del Ministerio.

R/ Fue allegado el Plan Institucional de Capacitación 2023, Versión 01, así mismo la Resolución No.000179 de fecha 27 de febrero de 2023, *“Por la cual se Adopta el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023, para los servidores públicos del Ministerio del Deporte”*.

3. Base de datos, actividades y evidencias de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC, así como evidencias de las actividades realizadas en Seguridad y Salud en el Trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la Entidad, del 1-08-2022 al 30-09-2023.

R/ El Proceso allego lo siguiente:

- Resolución No. 0001538, del 14 de diciembre de 2022, *“Por medio del cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se regula su funcionamiento para la vigencia 2022 -2024”*
- Resolución No. 000681, de 7 de julio del 2023, *“Por medio del cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se regula su funcionamiento para la vigencia 2022 -2024”*
- Resolución 00997 de 28 de septiembre de 2023, *Por medio de la cual se modifica la Resolución No.1538 del 2022 “Por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se regula su funcionamiento para la vigencia 2022-2024”*
- Carpeta en PDF con el nombre *“Elecciones COPASST 2022 -2024 Suplencia”*
- Allegan información de COPASST, de acciones realizadas en los meses de enero, febrero, marzo abril mayo, junio, julio y agosto de la vigencia 2023.
- Allegan Plan Anual de SST
- Piezas Graficas de Pausas Activas
- Acta de asistencia capacitación socialización de simulacro, septiembre 5 y octubre 3 de 2023., firmadas por los asistentes.
- Pieza grafica socialización capacitación primeros auxilios 30 de junio del 2023.
- Acta de asistencia capacitación brigada de emergencias, control de incendios manejo de extintores Sede administrativa, firmada por los asistentes.
- Allegan Acta de Reunión Generar Plan de Trabajo exámenes Ocupacionales año 2023, firmadas por los asistentes.

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

- Certificación custodia historias Clínicas del Ministerio del Deporte.
- Pieza grafica socializando el plazo máximo para la realización de los exámenes médicos ocupacionales.
- Carpeta identificada con el nombre investigación de accidentes (casos Oscar y Margarita)
- Pieza Grafica frente a Jornada de Vacunación para el 12 de julio del 2023.
- Carpeta relacionada con piezas graficas de promoción y prevención en el mes de agosto del 2023
- Toma de pantalla de correos relacionados con *“En el mes de julio se pide apoyo al grupo que se encarga del área de seguridad y salud en el trabajo, del centro de ciencias del deporte, sobre los nombres de los productos y rótulos, de químicos se manejan en el laboratorio.”*
- Programación Capacitación en Liderazgo y claridad del Rol -SVE riesgo Psicosocial de fecha 27/07/2023.
- *Lista de asistencia capacitaciones*
- Pieza grafica socializando la Sala de Lactancia.
- Capeta en PDF identificada Seguimiento y Evaluación Plan de Trabajo SST vigencia 2023

4. Matriz GETH vigente a la fecha, la cual indique en qué etapa de ejecución se encuentra y el enlace donde este ubicada en los Sistemas de Información del Ministerio del Deporte.

R/ El proceso no allego la Matriz GETH, Allego el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2023-2026

5. Mecanismos Implementados al interior del Ministerio del Deporte para la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran, reubicaciones, a quienes continúan vinculados y acciones realizadas para la transferencia del conocimiento 1-08-2022 al 30-09-2023.

R/ No fue allegada información

6. Procedimiento actualizado y aprobado para el ingreso, permanencia y retiro de funcionarios, así como evidencias de su ejecución.

R/ El proceso allega lo siguiente:

- Allegan toma de pantalla, donde indican “Envío certificados de los cursos virtuales realizados en la plataforma Escuela Virtual del Deporte y de la Función Pública”:
- Curso de Inducción Virtual al Ministerio del Deporte.
- Curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (Ley 2016 de 2020).
- Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Circular No 100.04-2018 Función Pública).
- Taller Lúdico Código de Integridad

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

- Curso-Taller Conflicto de Intereses
 - Toma de pantalla donde envían la encuesta de retiro al funcionario Wilson Quimbayo, con fecha junio 8 de 2023.
7. Procedimiento para el diagnóstico para identificar las necesidades de Bienestar de los funcionarios del Ministerio del Deporte vigencia 2023.

R/ El proceso allega lo siguiente:

- Allegan el procedimiento para el Diagnostico de necesidades de bienestar vigencia 2023.
 - Toma de pantalla de imágenes correspondientes al Diagnostico de necesidades vigencia 2023,
 - Toma de pantalla de fecha 2 de enero de 2023, de correo electrónico enviado a funcionarios adjuntándole la encuesta para el Diagnostico de necesidades vigencia 2023.
8. Evidencias del cumplimiento del procedimiento "Bienestar Social, estímulos e Incentivos", (Plan de Bienestar e Incentivos 2023, encuestas de Bienestar, evidencias de la evaluación del Plan e informe del Plan de Incentivos vigencia 2023 a la fecha).

R/ El Proceso allega lo siguiente:

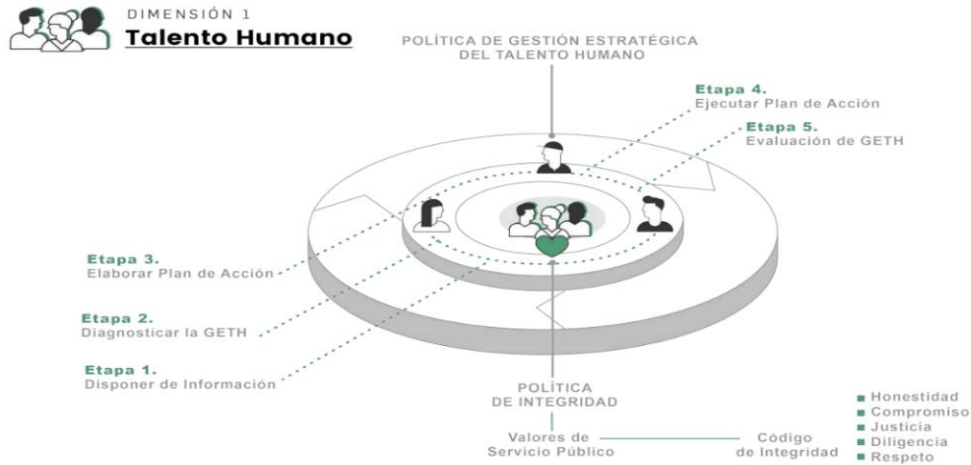
- Resolución No. 000289 de fecha 31 de marzo del 2023, *"Por la cual se adopta el plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte vigencia 2023"*
 - Allegan Plan Institucional De Bienestar Social, Estímulos E Incentivos 2023.
9. Acciones de mejora implementadas producto del Autodiagnóstico de la Política y de la evaluación FURAG 2022, correspondiente a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

R/ El proceso no allego la información.

10. **De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG**, con relacion al alcance de la Dimensión No. 1. de Talento Humano en MIPG el cual indica que "para el desarrollo de esta dimensión se deben tener en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:
- *Integridad*
 - *Gestión Estratégica de Talento Humano "*
- Como se puede evidenciar en la imagen No. 1 Así:

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

Imagen No. 1.: Dimensión 1 Talento Humano-MIPG



Fuente: función Pública – MIPG

En concordancia con lo anterior y una vez analizada la información allegada por el Proceso de Talento Humano, relacionada con la Política de Gestión y Desempeño Institucional, la cual está conformada por la Política de Integridad y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se tiene lo siguiente:

➤ **POLÍTICA DE INTEGRIDAD:**

- Frente a la Política de Integridad del Ministerio del Deporte en la vigencia 2023, se evidencia un enlace para inscribirse en el Taller Virtual Código de Integridad, en la plataforma de la Escuela Virtual del Deporte.
- Así mismo el desarrollo de un taller lúdico de integridad, dirigido a los funcionarios, donde se evidencia que 42 fueron matriculados, 24 aprobados y 11 certificados, como se muestra en la siguiente Imagen No.1

Imagen No. 2: Informe Curso Taller Lúdico de Integridad 2023

INFORME CURSO TALLER LÚDICO DE INTEGRIDAD 2023	
(Corte a 28 de agosto de 2023)	

Fecha de lanzamiento	4/04/2023
Matriculados	42
Aprobados	24
Certificados	11



Fuente: Información allegada TH

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

- Así mismo se evidencia Informe de asistencia al Curso Taller Lúdico de Integridad 2023 realizado por la Escuela Virtual del Deporte.

El ultimo Autodiagnóstico Realizado al Código de Integridad por parte del Ministerio, fue generado para adelantar la Planeación y Ruta de acción en la vigencia 2022, sin embargo, no se identifican las acciones adelantadas.

En la vigencia 2023 se identifica la realización de una encuesta que indica los siguiente: *así” que enriquezcan el Código de Integridad del Ministerio del Deporte, el cual cuenta con los 5 valores comunes a los servidores públicos: Honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia, así como los adicionales de Mindeporte: Tolerancia y solidaridad.”*

Con la encuesta realizada, no se identifican acciones encaminadas a la actualización del Código de Integridad frente a sus valores, igualmente no se evidencian avances en el Plan de Acción del Código de Integridad según el resultado del Autodiagnóstico, que incluía mejoras a implementar y evaluación de la eficacia de las acciones implementadas a desarrollar en la vigencia 2022.

No se evidencio seguimientos realizados por parte del GIT de Talento Humano, a posibles incumplimientos al Código de Integridad, en el periodo del alcance de seguimiento de la presente auditoria.

No fue allegado la medición de los indicadores, así como tampoco las evidencias de estos.

- **Indicadores Política Integridad:** Se identifico que el GIT de Talento Humano realiza seguimiento a seis (6) indicadores relacionados con la Política de Integridad, así:

Imagen No.3. Indicadores Política de Integridad

Indicadores Política Integridad.			
N°	Indicador	Responsable	Periodicidad
1	Número participantes en capacitaciones/Total de colaboradores	GIT de Talento Humano	Semestral
2	Número actividades desarrolladas/Total actividades programadas	GIT de Talento Humano	Anual
3	Número de quejas presentadas por comportamiento contrario al código de integridad.	Oficina de Control Interno Disciplinario - Comité de Convivencia	Semestral
4	Número de investigaciones abiertas por comportamiento contra el código de integridad	Oficina de Control Interno Disciplinario	Semestral
5	Número de sanciones disciplinarias/total investigaciones	Oficina de Control Interno Disciplinario	Semestral
6	Número de colaboradores que apropien el código/Total de colaboradores	GIT de Talento Humano	Anual

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

Fuente: OCI – Informe de seguimiento.

Por otra parte, no se allegó evidencia de la implementación y el mantenimiento de herramientas para el autodiagnóstico de la Política de Integridad, la cual es facilitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el micrositio de MIPG, y puede ser descargada en el siguiente enlace:

➤ POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Según la ejecución del plan estratégico de Talento Humano 2023-2026 allegado, el cual es desarrollado 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, se identifica lo siguiente:

Plan de Vacancia: De acuerdo con el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano vigencia 2023, se identifica lo siguiente en el Plan allegado así:

“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.*
- *Proyectarla 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.”*

Tabla No.1 Vacantes vigencia 2023

NIVEL JERARQUICO	EN PROVISIONALIDAD	EN ENCARGO	SIN PROVEER	TOTAL
Profesional	10	24	17	51
Técnico	1	2	4	7
Asistencial	3	1	2	6
TOTAL	14	27	23	64

Fuente: Talento Humano

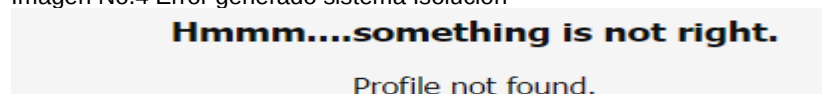
No fue allegado el reporte de avance del indicador “Provisionalidad de cargos”

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

1. Plan de Bienestar e Incentivos:

No fue suministrada información frente a los incentivos pecuniarios otorgados a funcionarios del Ministerio del Deporte, por lo cual no es posible identificar, si fue concedido algún tipo de incentivos para estudio, igualmente no fue allegado el indicador del avance del Plan, y una vez consultado el sistema Isolucion el Instructivo del Diagnóstico de necesidades de bienestar, el enlace genera error como se muestra a continuación.

Imagen No.4 Error generado sistema Isolucion



Fuente: Isolucion

En la información suministrada por el auditado se evidencia los siguientes programas:

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

De lo anterior no fue allegada información frente a los programas de Implementar el salario emocional, Programa de estímulos e incentivo

- ## 2. Plan de Capacitación:
- De acuerdo con el Plan Institucional de Capacitación (PIC), vigencia 2023, se evidencio la adopción de este mediante la Resolución No.000179, de fecha 27 de febrero del 2023, donde se indican que utilizaron diferentes herramientas para realizar el Diagnostico de necesidades de capacitación a los funcionarios, así como las que se requieren en las dependencias donde desarrollan las funciones al interior del Ministerio del Deporte, entre las cuales se encuentran como parte del proceso de inducción, los funcionarios y contratistas deberán realizar el Curso Virtual de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, ofertado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, obligatorio para funcionarios y contratistas.
- Reinducción
 - Entrenamiento en el puesto de trabajo
 - Capacitación y Formación

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

Igualmente se identifica en el Plan que, “De acuerdo con el presupuesto asignado para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación 2023 correspondiente a \$80.000.000, se realizará la contratación de capacitaciones, en especial aquellas cuya oferta no se encuentre al interior de la entidad o no sea brindada de manera gratuita por la Red Institucional. Para este proceso de esta contratación se tendrá en cuenta oferentes que cuenten con la experiencia y calidad en los temas priorizados.”

Así mismo allegan imagen con el Cronograma General de Actividades de capacitación para la vigencia 2023, no obstante, no allegan las evidencias de la contratación para el desarrollo de las capacitaciones programadas, así como tampoco la ejecución de las capacitaciones indicadas en el Cronograma, como se muestra en la imagen No.3, como se muestra a continuación.

Imagen No.5: Cronograma General de Actividades de Capacitación 2023

MINISTERIO DEL DEPORTE		Cronograma general de actividades de capacitación 2023											
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023		CRONOGRAMA											
		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
ACTIVIDADES PREVIAS													
Aprobación del plan													
PROGRAMAS GENERALES													
Curso de Inducción, curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, curso conflicto de intereses y talleres de integridad.													
Reinducción conforme a las modificaciones en normas, procedimientos generales y funciones.													
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN													
EJE Y/O PROGAMA	TEMA DE APRENDIZAJE	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	Contratación estatal												
	Formulación y evaluación de políticas públicas en el deporte												
	Formulación y evaluación de proyectos												
	Redacción de documentos jurídicos												
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-												
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Formulación y evaluación de proyectos												
	Manejo de herramientas tecnológicas (Excel avanzado, office 365, power bi y nuevas tecnologías)												
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	Manejo de GESDOC e ISOLUCIÓN												
	Gestión del conocimiento e Innovación												
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	Habilidades blandas (Trabajo en equipo, comunicación asertiva, liderazgo, gestión del tiempo)												
	Código General Disciplinario												
	Conflicto de intereses												
DIRECTRICES NORMATIVAS	Temáticas relacionadas con negociación colectiva.												
OTROS TEMAS	Lenguaje de señas colombiana												
	Prevención del acoso sexual en el deporte												
	Control interno: auditoría interna, normas internacionales, redacción de informes de auditoría												

Fuente: Información Talento Humano

Los indicadores que indican se aplicarán para la medición del Plan Institucional de Capacitación serán de eficacia, eficiencia y de efectividad, sin embargo, el proceso no adjunto el avance de los indicadores generados en el Plan de Capacitación como son:

- Porcentaje de Cumplimiento del PIC.

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

- Cobertura del PIC.
- Nivel de satisfacción de la capacitación.

Asimismo, no se anexo evidencia de la ejecución del presupuesto destinado para el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos y el cronograma de actividades a desarrolladas durante la vigencia 2023.

No se identifica en la información remitida el diligenciamiento del formato GH-FR-007, Evaluación actividades De Capacitación.

➤ **AUTODIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.**

En la ejecución del plan estratégico de Talento Humano 2023-2026 , no fue allegada la matriz de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, por lo tanto, no se pudo verificar el resultado obtenido del autodiagnóstico realizado en el primer semestre 2023 de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en sus cuatro componentes (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro), asimismo, el resultado y el diseño de acciones para mejorar las “Rutas de creación de valor” (felicidad, crecimiento, servicio, calidad y análisis de datos).

Este autodiagnóstico permite identificar cual es el estado de la gestión de las actividades ejecutadas en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y conforme a los resultados obtenidos se pueden implementar acciones de mejora y Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas, a continuación, se muestra la captura de pantalla de la matriz -GTH. Imagen No., para su conocimiento y fines pertinentes.

Imagen No.6. Autodiagnóstico MIPG



Fuente: Función Pública

Cabe indicar que la Matriz Autodiagnóstico de Gestión fue dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que permite monitorear permanentemente el nivel de implementación de la política, las debilidades,

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

fortalezas, oportunidades, y amenazas, cuyos resultados contribuyen a la mejora continua de la Entidad.

A pesar de ello, de acuerdo con el Autodiagnóstico realizado en la vigencia 2022, así como la medición del Clima Organizacional de la misma vigencia genero puntos críticos a mejorar, como se muestra a continuación

Imagen No.7 Puntos Críticos a Mejorar – Medición del Clima 2022

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 y meritocracia	La entidad se preocupa por su bienestar y calidad de vida.	42%
	Recibo un reconocimiento especial cuando tengo un desempeño superior	31%
3. Compensación y Beneficios		
Compensación y 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

Fuente: información TH

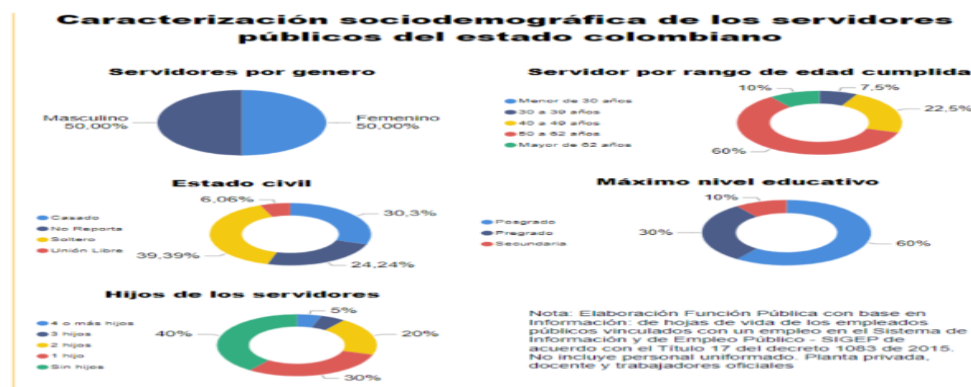
De lo anterior no se evidencian los avances de las acciones correspondientes a planes de mejora.

Caracterización: el proceso no remitió la Caracterización de los funcionarios del Ministerio del Deporte y sus actualizaciones en vigencia 2023.

A continuación, se adjunta imagen frente al proceso de la Caracterización de los Servidores públicos del Estado Colombiano.

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

Imagen: No. 8 Caracterización de los Servidores Públicos del Estado Colombiano.



Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/sie/caracterizacion-empleo-publico>

Así las cosas, es importante adelantar las acciones correspondientes al tema descrito anteriormente.

Historias laborales: No fue remitida información relacionada y tampoco evidencias de historias laborales, así mismo tampoco fue remitido el avance del indicador de actualización de historias laborales.

Actualización en SIGEP: No fue remitido por la oficina de talento humano, el resultado de los indicadores, diligenciados en el aplicativo SISEG.

Clima organizacional, cultura y valores: El Proceso no allegó información concerniente al punto indicado anteriormente.

Desvinculación laboral asistida y transferencia del conocimiento: No se remitió evidencia del diligenciamiento del formato de transferencia del conocimiento GH-FR-062, Formato, GH-FR-063, Entrega de Cargo y Paz y Salvo, Formato GH-FR-046, Informe de entrega del cargo por parte de los funcionarios desvinculados en el Período comprendido entre el 1 de agosto de 2022 hasta de 30 de septiembre de 2023.

Actividades de retiro:

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

No fue suministrada información del procedimiento actualizado y aprobado para el ingreso, permanencia y retiro de funcionarios, así como su implementación, toda vez que lo allegado corresponden a acciones como curso de inducción, cursos virtuales, talleres,

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

encuesta de retiro, igualmente, no envió el avance del Indicador del cumplimiento del programa de retiro laboral.

- **Evaluación de Desempeño:** No se reportó el avance de las evaluaciones de desempeño.
- El Proceso no envió el plan de mejora implementado producto del Autodiagnóstico de la evaluación FURAG 2022, correspondiente a la política de Gestión del Talento Humano.

INDICADORES: El proceso no remitió la información relacionada con los indicadores, no obstante, a solicitud realizada por el auditor a la Oficina Asesora de Planeación, fue allegado el siguiente informe de avance diligenciado en el SISEG.

Imagen No.9. Avance indicadores Talento Humano

Secretaría General

	Indicador	Meta 2023	Avance Cuantitativo	Promedio 198.48%
G.I.T. Talento Humano	Porcentaje de cumplimiento al Plan de Vacantes	100,00	0,00	90.80%
	Porcentaje de Cumplimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos	100,00	0,00	91.60%
	Porcentaje de Cumplimiento del PIC	100,00	5	20.00%
	Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico Talento Humano	25,00	0,00	200.00%
	Porcentaje de Cumplimiento del Plan de SST	100,00	81	189.50%
	Porcentaje de Cumplimiento plan de bienestar e incentivos	100,00	400	600.00%

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

En concordancia con la información plasmada anteriormente, se evidencia porcentajes que superan la meta del 100% ,como son los resultados del indicador de cumplimiento del Plan estrategia de Talento Humano que arroja un avance del 200%, el indicador del Cumplimiento del Plan de SST , que muestra un avance del 189% y el Indicador de Cumplimiento al Plan de Bienestar el cual indica un avance del 600%, esta información es reportada en el aplicativo SISEG, la cual fue suministrada por la Oficina Asesora de Planeación.

- **Seguridad y Salud en el Trabajo allegaron lo siguiente.**
- Resolución No. 0001538, del 14 de diciembre de 2022, “*Por medio del cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se regula su funcionamiento para la vigencia 2022 -2024*”.
- Resolución No. 000681, de 7 de julio del 2023, “*Por medio del cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se regula su funcionamiento para la*

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

vigencia 2022 -2024.

- Resolución 00997 de 28 de septiembre de 2023, *Por medio de la cual se modifica la Resolución No.1538 del 2022 “Por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se regula su funcionamiento para la vigencia 2022-2024*
- Allegan Plan Anual del SG SST.
- Así mismo allegaron, Actas de reunión, piezas graficas actividades realizadas, carpetas con los seguimientos y evaluación al plan de Trabajo SST, entre otros.

Una vez analizada la información frente a la Seguridad y Salud en el Trabajo se evidencian las responsabilidades, funciones del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Funciones del presidente del COPASST, funciones del secretario entre otros, lo anterior descrito en las Resolución No. 0001538.

Así mismo se identifican las actas de reunión del COPASST así:

- Acta de reunión No.1 de COPASST de fecha 23/01/2023, donde fue aprobado el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los integrantes del COPASST, vigencia 2023, a lista de asistencia generada por la sala virtual.
- Acta de reunión No.2, de fecha 28/02/2023, donde no se evidencia la participación de los Representantes de la Dirección con la asistencia de tres representantes de los empleados, lista de asistencia generada por la sala virtual
- Acta de reunión No.3 de COPASST, de fecha 31 de marzo del 2023, a lista de asistencia generada por la sala virtual.
- Acta de Reunión No.4. de COPASST, de fecha 28/04/2023, donde se indica entre otros que se debe Gestionar la resolución aprobatoria del Plan de trabajo de SST año 2023, Realizar el seguimiento a la firma del acto administrativo correspondiente la Modificación y adición a la resolución 001538 del 14 de diciembre de 2022, lista de asistencia generada por la sala virtual.
- Acta de reunión No.5 de 30/05/2023, donde se indica *“Se evidencia que solo se presentaron 3 integrantes del COPASST, por lo que no se alcanza a tener quorum,* lista de asistencia generada por la sala virtual.
- Acta de reunión COPASST, de fecha 28 de junio del 2023, en la cual se evidencia, capacitación por parte de ARL Positiva, el acta no cuenta con firma de los participantes.
- Acta de reunión de fecha 31/07/2023, donde se concretan compromisos, frente a los accidentes de trabajo, y situación de la compra y recarga de extintores, Validar la existencia de reportes año 2022 a las áreas de mantenimiento de las condiciones de la alfombra del CAR, el acta no cuenta con firma de los participantes.
- Acta de reunión de fecha 31/08/2023, firmada por los asistentes, así mismo indican las acciones adelantadas.
- No se evidencian el acta de reunión del COPASST del mes de septiembre.

En concordancia con lo anterior y a lo establecido en la Resolución No. 0001538, del 14 de diciembre de 2022, en su Artículo 5: Responsabilidades: numeral 1. *Reuniones mensuales de SST para adelantar temas de Seguridad y Salud en el Trabajo de*

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

la entidad, y de forma extraordinaria en caso de accidente grave o riesgo inminente.

Artículo 10. Indica que “el Comité se reunirá en forma ordinaria, mínimo, una vez al mes, en un sitio determinado de la entidad y durante el horario de trabajo. En forma extraordinaria cuando ocurra un accidente de trabajo y con la presencia del responsable del área donde ocurrió el accidente o se determine el riesgo.”.

Así las cosas, en el caso de los accidentes de los funcionarios Margarita Mejía y Oscar Palacios, si bien es cierto este tema fue tratado en reunión del COPASST, y se indicó adelantar las investigaciones del accidente, no se evidencia las acciones preventivas y correctivas de las causas de los accidentes, así como tampoco se evidencia la reunión extraordinaria que se debe realizar según el artículo 10 de la resolución No.000153 del 14 de diciembre del 2022.

Entiéndese por accidente de trabajo lo estipulado en las definiciones de la Ley No. 1562 de 2012 “*Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*”), indicadas en el Artículo 3. *Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.*”

Frente a las reuniones mensuales que debe realizar el Comité COPASST según los Artículos 5 y 10, de la Resolución No. No.000153 del 14 de diciembre del 2022, se evidencia que no hubo reunión del comité en el mes de mayo por falta de quorum, así mismo no se evidencia el acta de reunión del comité del mes de septiembre, en reunión del mes de febrero solo asistieron 3 funcionarios representantes de los trabajadores, por parte de la alta Dirección no asistieron los representantes.

Igualmente, algunas de las actas de reunión comité COPASST, no se encuentran firmadas.

Con relación a las Responsabilidades y funciones del Comité de seguridad y Salud en el Trabajo, descritas en la Resolución No.0001538 del 14 de diciembre del 2022, como las indicadas en resoluciones modificatorias, no se identifica un procedimiento, lo que puede ocasionar falta de controles en el cumplimiento de estas.

Igualmente, es importante tener en cuenta el numeral ARTÍCULO 11. Servicios de Promoción y Prevención de la ley 1562 DE 2012 en lo que aplique al interior del Ministerio del Deporte.

3. PLANES DE MEJORAMIENTO

Verificado el aplicativo ISOLUCION se evidenció que el proceso de Gestión del Talento Humano cuenta con siete (7) Planes de Mejoramiento en estado “Abierto” correspondiente a dos (2) Hallazgos y cinco (4) Observaciones. Ver tabla No.2.

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

Tabla N° 2 Planes de Mejoramiento abiertos proceso Gestión del Talento Humano.				
N° Iso	H/O	Descripción	Proceso	Fecha de Creación
1237	H	MEDICIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	GH	13/05/2022
1236	H	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LNR.	GH	13/05/2022
357	O	SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.	GH	13/05/2022
356	O	SEGUIMIENTO RECOMENDACIONES FURAG.	GH	13/05/2022
381	O	FUNCIONES DEL COPASST	GH	11/08/2022
190	O	INDICADORES PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	GH	24/05/2021

De la anterior tabla, se evidenció que los dos (2) Hallazgos y las (3) Observaciones de la vigencia 2022, (1) Observación de la vigencia 2021, se encuentran vencidos para su avance y seguimiento, sin embargo, las Observaciones de la vigencia 2021 superan hasta dos vigencias para el cierre, a continuación, se relaciona lo identificado en cada Observación:

PLANES DE MEJORAMIENTO FURAG 2021.

A la fecha de la auditoria el proceso no remitió evidencias de la formulación de los Planes de Mejoramiento, el seguimiento y avance realizado, con relacion a las recomendaciones y su posible causa raíz, indicadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública a la Política de Integridad,

4. RESULTADOS:

Una vez analizada la información reportada por el proceso Gestión del Talento Humano y la consultada en los aplicativos del Ministerio del Deporte, se tiene los siguientes resultados. Ver tabla No.3.

RESUMEN DE HALLAZGOS Y OBSERVACIONES

Tabla 3. Resumen de hallazgos y observaciones

Código	Título	Proceso
Observaciones		
O – GH – 01 – 2023	Indicadores Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad.	GH
O – GH – 02 – 2023	Responsabilidades COPASST	GH
O – GH – 03 – 2023	Entrega de Información para el desarrollo del seguimiento normativo.	GH
O – GH – 04 – 2023:	Actualización Autodiagnóstico del Código de Integridad- Gestión Estratégica Del Talento Humano	GH

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

OBSERVACIONES:

O – GH – 01 – 2023 – Indicadores Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad.

Se evidenció posible falta de planeación o reporte errado en los avances de los indicadores de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano reportados en el aplicativo SISEG, debido a que algunos se encuentran con un porcentaje superior a la meta establecida del 100%, (ver imagen No.9, Avance indicadores Talento Humano), al igual no se evidencian los Indicadores de la Política de Integridad revisadas las bases de los aplicativos SISEG e Isolucion (ver imagen No. 3 Indicadore Política de Integridad).

De continuar presentándose la anterior situación, podría llegar a incumplir lo establecido en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión No 4. Evaluación de resultados, 4.3 Atributos de calidad de la Dimensión, que indica: *“Indicadores validados que brindan la información suficiente y pertinente para establecer el grado de avance o el logro de los objetivos y resultados esperados” y “Desviaciones detectadas en los avances de gestión e indicadores que permitan establecer las acciones preventivas, correctivas o de mejora, de manera inmediata”.*

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

Una vez comunicado el informe preliminar mediante memorando No. 2023IE0011746 de fecha 10 de noviembre de 2023, el proceso “Gestión del Talento Humano”, no allegó réplica frente a lo indicado en la presente Observación.

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

Teniendo en cuenta que no se recibió réplica por parte del proceso responsable, la presente Observación se mantiene en las mismas condiciones del informe preliminar.

Recomendaciones específicas:

- Fortalecer o generar controles a fin de verificar que la información generada y cargada en la medición de los Indicadores de las Políticas cumpla con las características de completitud y veracidad requeridas para la toma de decisiones.
- Fortalecer los controles internos en cuanto a la verificación de información por parte de la Segunda Línea de Defensa, con el fin de realizar la devolución de los indicadores que no estén medidos acorde a la ficha técnica o en la periodicidad indicada en esta.

O – GH – 02 – 2023 – Responsabilidades COPASST

Se evidencia un posible incumplimiento de las responsabilidades de los integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo debido a que posiblemente no se

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

cumple con la totalidad de lo establecido en la Resolución No.0001538 del 14 de diciembre del 2022, en los Artículos 5 Responsabilidades: *Son responsabilidades del Comité paritario en seguridad social en el trabajo (COPASST)*, lo cual se muestra en el anexo No. 1.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

Una vez comunicado el informe preliminar mediante memorando No. 2023IE0011746 de fecha 10 de noviembre de 2023, el proceso “Gestión del Talento Humano”, no allegó réplica frente a lo indicado en la presente Observación.

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

Teniendo en cuenta que no se recibió réplica por parte del proceso responsable, la presente Observación se mantiene en las mismas condiciones del informe preliminar.

Recomendaciones específicas:

- Se recomienda realizar capacitaciones a los integrantes del COPASST a fin de que se dé cumplimiento a todas y cada una de las obligaciones incluidas en la normativa vigente.
- Fortalecer los controles al interior del proceso a fin de que los diferentes comités den cumplimiento a las funciones y actividades pertinentes y en los términos establecidos.

O – GH – 03 – 2023 – Entrega de Información para el desarrollo del seguimiento normativo.

Se evidencia un posible incumplimiento a la entrega de la información requerida por la Oficina de Control Interno al proceso Gestión del Talento Humano – GIT Talento Humano lo que genera limitaciones para el desarrollo de las funciones establecidas en la normativa vigente.

De continuar presentándose esta situación, se podría llegar al incumpliendo a lo establecido en el Decreto 403 de 2020, artículo 151. *Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno*, el cual establece: “Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información confiable y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones, salvo las excepciones establecidas en la ley. Los requerimientos de información deberán hacerse con la debida anticipación a fin de garantizar la oportunidad y completitud de la misma. (Subrayado fuera de texto).

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

Una vez comunicado el informe preliminar mediante memorando No. 2023IE0011746 de fecha 10 de noviembre de 2023, el proceso “Gestión del Talento Humano”, no allegó réplica frente a lo indicado en la presente Observación.

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

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

Teniendo en cuenta que no se recibió réplica por parte del proceso responsable, la presente Observación se mantiene en las mismas condiciones del informe preliminar.

Recomendaciones específicas:

- Fortalecer o generar controles a fin de verificar que la información generada y enviada a los Entes Internos y Externos de Control cumpla con las características de completitud, oportunidad y veracidad requeridas para permitir la labor de control encomendada por la normativa vigente.
- Se recomienda fortalecer el GIT de Talento Humano y los repositorios de la Información a fin de agilizar la entrega de la información requerida por los Entes de Control.

O – GH – 04 – 2023: Actualización Autodiagnóstico del Código de Integridad- *Gestión Estratégica Del Talento Humano*

No se evidencia la actualización y el mantenimiento de herramientas para el autodiagnóstico de la Política de Integridad, la cual es aportada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el micrositio de MIPG. (ver anexo No. 2).

“La herramienta de autodiagnóstico constituye un instrumento de ayuda, diseñado especialmente para que todas las entidades públicas, puedan determinar en cualquier momento, su estado de desarrollo frente a temas puntuales de su gestión y con base en ello establecer medidas y acciones de planeación para su mejoramiento continuo”

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

Una vez comunicado el informe preliminar mediante memorando No. 2023IE0011746 de fecha 10 de noviembre de 2023, el proceso “Gestión del Talento Humano”, no allegó réplica frente a lo indicado en la presente Observación.

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

Teniendo en cuenta que no se recibió réplica por parte del proceso responsable, la presente Observación se mantiene en las mismas condiciones del informe preliminar.

Recomendaciones específicas:

- Fortalecer o generar controles a fin de aplicar las herramientas dadas por la Función Pública para la implementación y gestión de las Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- Se recomienda fortalecer el Grupo Interno de Trabajo Gestión del Talento Humano a fin de lograr la Implementación de las Políticas de “Integridad” y “Gestión Estratégica del Talento Humano” al interior del Ministerio del Deporte.

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

4. DESCRIPCIÓN DE LOS BENEFICIOS DEL SEGUIMIENTO:

No se identificaron beneficios del seguimiento en la presente evaluación.

5. CONCLUSIONES:

- Se observaron debilidades en la implementación de las políticas de “Política de Integridad” y “Gestión Estratégica del Talento Humano” al interior del Ministerio del Deporte.
- Se evidencia una debilidad en cuanto a la posible insuficiencia de personal para atender los temas relacionados con la implementación de las Políticas de Gestión del Talento Humano y el cumplimiento de las actividades propias del GIT.

6. RECOMENDACIONES GENERALES:

- Se recomienda a la Alta Dirección estudiar la posibilidad de fortalecer el GIT de talento Humano a fin de subsanar las debilidades detectadas en el presente seguimiento normativo.
- Mejorar los controles establecidos para el cumplimiento en la implementación de las diferentes políticas del MIPG en especial las evaluadas con el presente seguimiento.
- Generar sinergia entre las dependencias de la Entidad, para identificar y formular las oportunidades de mejora a fin de cumplir con la implementación de las Políticas de Talento Humano.

Memorando Remisorio Firmado por:

Andrés Galvis Pineda

Profesional Especializado con Funciones de Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: María de Rosario García Portillo - Profesional Especializado OCI.

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

ANEXOS:

Anexo No. 1. Responsabilidades del Comité Paritario del Ministerio del Deporte

MINISTERIO DEL DEPORTE

RESOLUCIÓN No. **001538** 14 DIC 2022

"Por la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se regula su funcionamiento para la vigencia 2022-2024"

cumplimiento de las funciones del Comité, tiempo que será programado por el respectivo organismo.

ARTÍCULO 5. RESPONSABILIDADES: Son responsabilidades del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), las siguientes:

1. Reuniones mensuales de SST para tratar temas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad, y de forma extraordinaria en caso de accidente grave o riesgo Inminente.
2. Vigilar el desarrollo de las actividades de seguridad y salud en el trabajo que deben ser realizadas en la entidad.
3. Conocer los riesgos inherentes a su organización y las medidas de control implantadas.
4. Realizar visitas periódicas a los puestos de trabajo con el fin de inspeccionar e informar la existencia peligros.
5. Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
6. Participar en la realización de inspecciones locativas y realizar el informe respectivo.
7. Participar con el grupo investigador de la entidad en las investigaciones de accidentes laborales y proponer acciones correctivas y preventivas.
8. Facilitar la participación de los trabajadores en la comunicación y el control de riesgos.
9. Proponer medidas que procuren lugares de trabajo sano y saludable que fortalezcan la promoción de la salud y la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales.
10. Generar recomendaciones para el mejoramiento del SG-SST.
11. Proponer la adopción de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la seguridad y salud de los colaboradores en los lugares de trabajo.
12. Proponer y participar en actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y campañas de prevención de riesgos y auto cuidado.
13. Servir como organismo de coordinación entre entidad y trabajadores en la solución de situaciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
14. Mantenerse actualizado implica su participación activa en los espacios de capacitación disponibles en la entidad y en la ARL.
15. Mantener un archivo de las actas de cada reunión y demás actividades que se desarrollen, el cual estará en cualquier momento a la disposición del empleador, los trabajadores y las autoridades competentes.

Fuente: Resolución No. 1538 de 14-12-2022.

- En concordancia con lo anterior y lo establecido en el numeral 1 y 15 del Artículo 5, se evidencia que no existe la totalidad de las Actas de reunión del Comité Paritario, de forma mensualizada, toda vez que no se evidencio el acta de reunión del mes de septiembre,
- así mismo algunas de estas se encuentran sin firmas de los participantes.
- No fueron aportados las evidencias de la vigilancia en el desarrollo de las actividades de seguridad y salud en el trabajo que deben ser realizadas en la entidad.
- No fueron allegados los riesgos inherentes a la Organización y las medidas de control implementadas.
- No fue suministrada la información frente a las visitas realizadas de forma periódica a los puestos de trabajo, con el fin de inspeccionar e informar la existencia de peligros.
- No fue remitido el análisis de las sugerencias emitida por los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- No se evidencio en la información allegada por el proceso, documento relacionado

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

con la inspección locativa y el informe generado de la inspección.

Igualmente se evidencio lo siguiente:

- Acta de reunión No.5 de 30/05/2023, donde se indica *“Se evidencia que solo se presentaron 3 integrantes del COPASST, por lo que no se alcanza a tener quorum, lista de asistencia generada por la sala virtual.*
- Acta de reunión COPASST, de fecha 28 de junio del 2023, en la cual se evidencia, capacitación por parte de ARL Positiva, el acta no cuenta con firma de los participantes.
- Acta de reunión de fecha 31/07/2023, donde se concretan compromisos, frente a los accidentes de trabajo, y situación de la compra y recarga de extintores, Validar la existencia de reportes año 2022 a las áreas de mantenimiento de las condiciones de la alfombra del CAR, el acta no cuenta con firma de los participantes.
- Acta de reunión de fecha 31/08/2023, firmada por los asistentes, así mismo indican las acciones adelantadas.
- No se evidencian el acta de reunión del COPASST del mes de septiembre.

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

Anexo No. 2. Autodiagnóstico Política de Integridad.

Imagen Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad



Fuente: Función Pública

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587917/1-2-integridad.xlsx/04f8b63c-f354-43ab-bbcc-f94ee9638797>

“Según, MIPG, La evaluación del Código de Integridad se efectuará en tres dimensiones: de contenido del Código como tal, del conocimiento y apropiación del código por parte de los funcionarios y de resultados de su aplicación, a un año de su adopción.”

-AUTODIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

“Para el presente seguimiento el GIT de Talento Humano no allegó la matriz de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, por lo tanto, no se pudo verificar el resultado obtenido del autodiagnóstico realizado en el primer semestre 2023 de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en sus cuatro componentes (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro), asimismo, el resultado y el diseño de acciones para mejorar las “Rutas de creación de valor” (felicidad, crecimiento, servicio, calidad y análisis de datos).” Ver imagen No.12

Imagen Autodiagnóstico Política de Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente: Función pública

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

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587896/Matriz-GETH-v35.xlsx/be9cfa1f-2482-7b03-63fe-00667b7a72f6>

Al momento del Seguimiento Normativo no se evidenciaron el Autodiagnóstico Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, así como el Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad, lo cual podría llegar a incumplir lo establecido en el Manual de Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, Dimensión 1. Gestión del Talento Humano, Etapa 3. Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Asimismo, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 403 de 2020, artículo 151. *Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno, el cual establece: “Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información confiable y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones, salvo las excepciones establecidas en la ley. Los requerimientos de información deberán hacerse con la debida anticipación a fin de garantizar la oportunidad y completitud de la misma.* (Subrayado fuera de texto).