

INFORME DE GESTIÓN

Nombre Dependencia: GIT TALENTO HUMANO

Periodo que se presenta: 2016

Año: 2017

TABLA DE CONTENIDO

GESTION DEL TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN	P.3
DESARROLLO	P.4
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	P.4
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	P.6
CARRERA ADMINISTRATIVA	P.10
NOMINA	P.11
SIGEP – SUIP	P.11
EVALUACION DEL DESEMPEÑO	P.11
SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	P.14
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD Y AUDITORIAS	P.14
ADMINISTRACION DE PERSONAL	P.24
LIQUIDACIÓN JUNTAS DEL VALLE Y SANTANDER	P.26

INTRODUCCION

GESTION DEL TALENTO HUMANO

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Como parte de los objetivos misionales y de apoyo del grupo interno de trabajo de Talento Humano, se realizaron actividades relacionadas con el desarrollo del personal, la evaluación de desempeño, administración de la planta de personal, entre otros.

Para promover en el Departamento el desarrollo integral de los servidores públicos, la Coordinación de Talento Humano elabora un Plan Estratégico de Talento Humano, basado, entre otros aspectos, en las necesidades de Bienestar Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación y Plan Anual de Vacantes

Bajo el marco del Plan de Acción de 2016 y la Política Administrativa de Talento Humano, se ejecutaron recursos por un monto de \$15 mil millones, en bienestar social, incentivos, concurso de méritos, seguridad y salud en el trabajo capacitación, nómina y parafiscales.

La Política Administrativa de Talento Humano y su plan de acción 2016 contiene los ejes temáticos que se trabajaron durante la vigencia:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Concurso de Méritos 2016

A continuación nos permitimos ser más específicos en cada uno de los ejes temáticos desarrollados por el grupo interno de Talento Humano en el 2016. También abordaremos temas importantes como la administración de la planta de personal, SIGEP, Evaluación de Desempeño, Acuerdos de Gestión, Sistema de Gestión de la Calidad, Concurso de Méritos 2016.

DESARROLLO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2016

Se formuló el Plan Institucional de Capacitación-PIC 2016, basado en las metodologías desarrolladas por la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP y el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y fue aprobado mediante acto administrativo 000571 de abril de 2016

La elaboración del plan incluyó una primera actividad de introducción, sensibilización y acompañamiento a los Grupos Internos de trabajo donde se explicó el método de diseño y ejecución del plan. Los Grupos Internos de Trabajo entregaron, de manera escrita los formatos (GH-FR-010), establecidos por el sistema de gestión de calidad y comunicaron las necesidades de capacitación de los colaboradores del Departamento.

Las capacitaciones que se realizaron durante el 2016 fueron en total 11. Se describe a continuación los temas que fueron abordados.

TABLA N° 1

TEMAS DE CAPACITACION	CANTIDAD	IMPACTO	PARTICIPACIÓN TOTAL DE FUNCIONARIOS
Participación Ciudadana	1	74%	32
GESDOC	1	71%	170
Auditor Interno Integral	1	92%	25
Trabajo en Equipo, Liderazgo y Comunicación Asertiva	1	75%	19
Documentos archivísticos	1	67%	51
Excel	1	87%	31
Contratación estatal	1	83%	74
Procesos de tesorería	1	85%	5
Observatorio Políticas Públicas	1	82%	51
Social Medía	1	100%	11

Gestión pública	1	86%	6
TOTAL CAPACITACIONES	11		

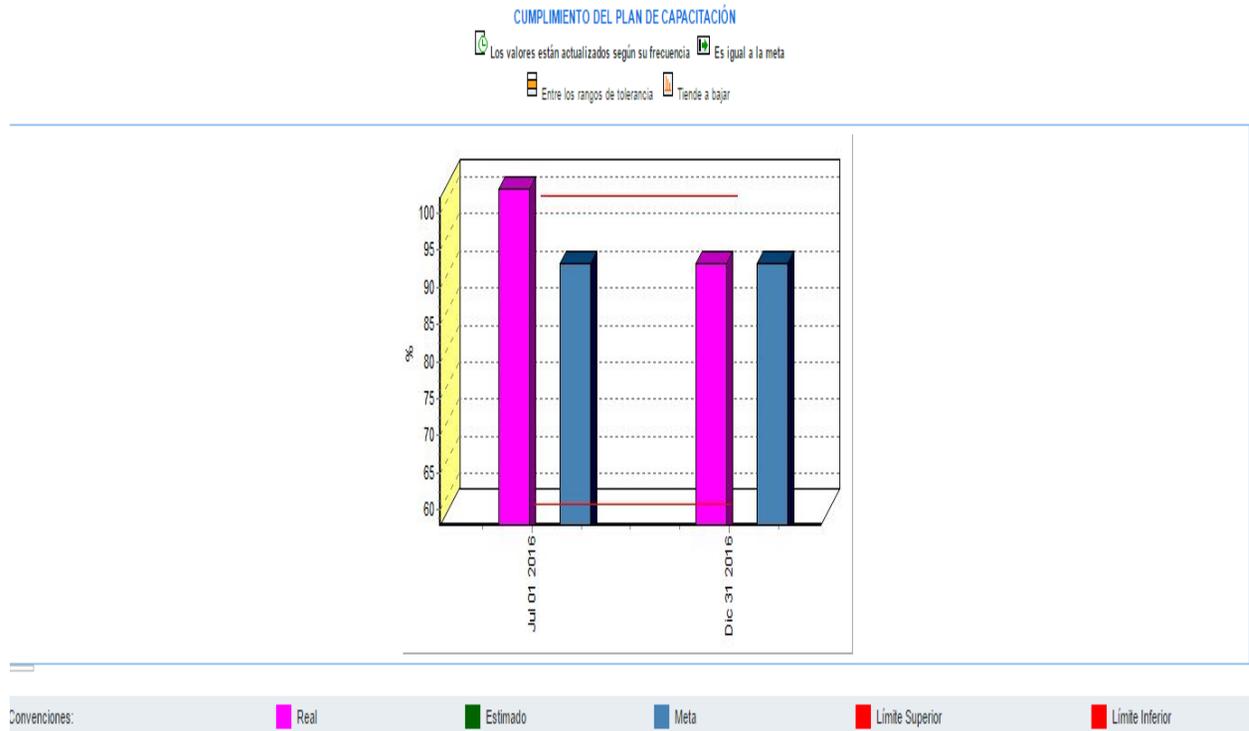
Fuente: Documentación Carpeta del PIC 2016

Se llevaron a cabo las mediciones de impacto de las capacitaciones mediante el uso del formato de evaluación de impacto de la capacitación o herramienta virtual, a una muestra de los funcionarios capacitados.

Las capacitaciones descritas se realizaron en colaboración con entidades tales como: Escuela Superior de Administración Pública -ESAP, Servicio de Aprendizaje Sena, Colombia Compra Eficiente y servidores públicos de las diferentes áreas de Coldeportes.

Las actividades planteadas dentro del Plan Institucional de Capacitación fueron objeto de control y seguimiento de manera semestral a través de la medición de los indicadores de gestión, los cuales se pueden observar en ISOLUCION y del cual se extrae el siguiente gráfico:

Gráfico N° 1



Fuente: Isolución

Se ejecutaron las capacitaciones sin recursos disponibles para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación.

Los recursos que se asignan a capacitación son insuficientes para llevar a cabo las necesidades de capacitación identificadas en la entidad.

Se solicitó acompañamiento a la ESAP, para desarrollar actividad en sitio de trabajo a funcionarios de Coldeportes, pero no se recibió respuesta ni acompañamiento, sin embargo se participó en actividades de capacitación programadas en las instalaciones de la ESAP. Se recibe acompañamiento del Sena para el desarrollo de algunas capacitaciones en sitio de trabajo.

Se da cierre a la acción correctiva No. 122 de Isolución, en donde se incluye el Plan Institucional de Capacitación en el Plan Estratégico de Coldeportes

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2016

Se formuló el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para el 2016, basados en las necesidades manifestadas por los funcionarios de la entidad y enfocada a mejorar la percepción del Clima y Cultura Organizacional de acuerdo a los resultados de la encuesta de medición clima laboral.

En total fueron 23 actividades dirigidas no solo a los funcionarios de Coldeportes sino también a los Contratistas y a su núcleo familiar.

Por lo anterior se llevaron a cabo las siguientes actividades:

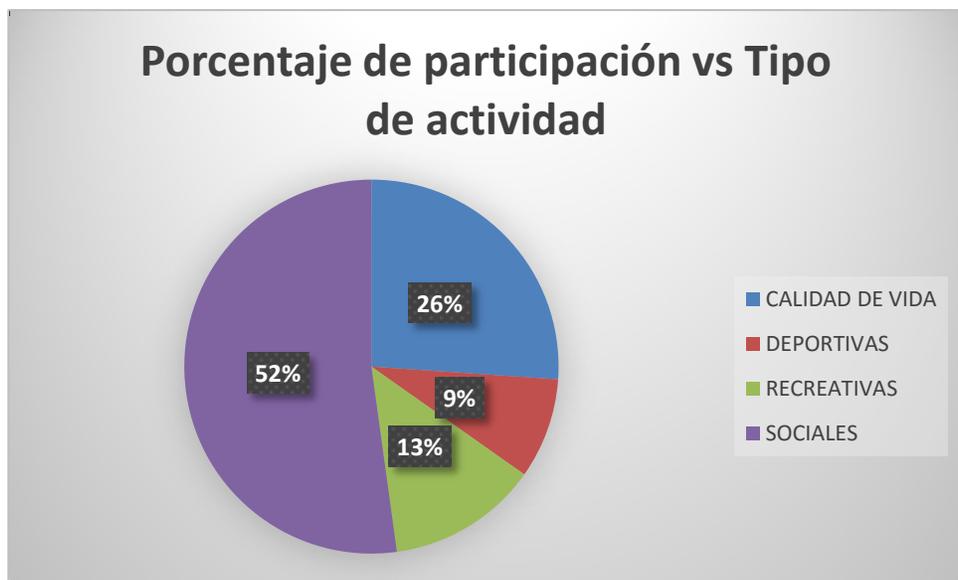
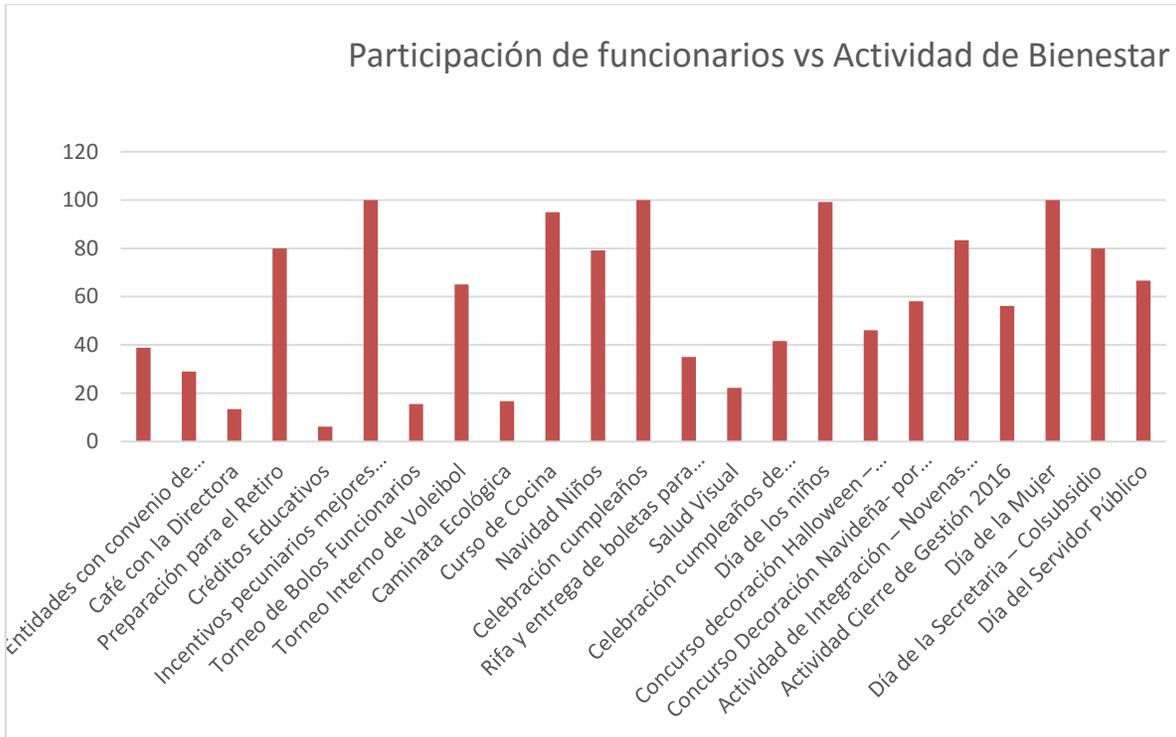
TABLA N° 2

N°	ACTIVIDAD	LUGAR DEL EVENTO	TIPO DE ACTIVIDAD	PARTICIPACIÓN TOTAL DE FUNCIONARIOS
1	Celebración cumpleaños	COLDEPORTES	SOCIALES	360
2	Torneo de Bolos Funcionarios	BOLERA COLSUBSIDIO	DEPORTIVA	28
3	Día de la Mujer	COLDEPORTES	SOCIALES	105
4	Torneo Interno de Voleibol	COLDEPORTES	DEPORTIVA	72
5	Rifa y entrega de boletas para eventos de futbol Colombiano	COLDEPORTES CAR	SOCIALES	63

6	Día de la Secretaria – Colsubsidio	CAR	SOCIALES	20
7	Salud Visual	COLDEPORTES	SOCIALES	80
8	Caminata Ecológica	GUAYABAL DE SÍQUIMA CUNDINAMARCA	RECREATIVA	30
9	Día del Servidor Público	COLDEPORTES	SOCIALES	120
10	Asesoría entidades: caja compensación, salud, pensión, Davivienda, Sura, MedPlus, PriceSmart , Fondo Nacional del Ahorro	COLDEPORTES CAR	CALIDAD DE VIDA	70
11	Celebración cumpleaños de Coldeportes	COLDEPORTES	SOCIALES	150
12	Preparación para el Retiro	HACIENDA ALMEIDA REAL CHINAUTA	CALIDAD DE VIDA	20
13	Día de los niños	COLDEPORTES	SOCIALES	134
14	Concurso decoración Halloween – por Áreas	COLDEPORTES	SOCIALES	83
15	Curso de Cocina	ESCUELA DE COCINA TALLER CALLE 85	RECREATIVAS	20
16	Navidad Niños	DIVERCITY	RECREATIVAS	95
17	Concurso Decoración Navideña- por áreas	COLDEPORTES	SOCIALES	209
18	Visita de Entidades con convenio de descuentos Teatro Nacional, Royal Films, Cabaña Alpina	COLDEPORTES CAR	CALIDAD DE VIDA	52
19	Créditos Educativos	COLDEPORTES	CALIDAD DE VIDA	4
20	Incentivos no pecuniarios mejores empleados de carrera	COLDEPORTES	CALIDAD DE VIDA	28
21	Café con la Directora	COLDEPORTES	CALIDAD DE VIDA	24
22	Actividad de Integración – Novenas de Aguinaldos	COLDEPORTES	SOCIALES	180

23	Actividad Cierre de Gestión 2016	CLUB LA ESTANCIA MOSQUERA	SOCIALES	234
----	----------------------------------	---------------------------	----------	-----

Grafico N° 2



Fuente: Grupo Talento Humano

- Dentro de las actividades para el mejoramiento de la Calidad de Vida se llevó a cabo el taller de Normatividad de la Jubilación en Colombia, un evento de capacitación y preparación para pre-pensionados.
- En cuanto a las actividades recreativas se resaltan el curso de cocina y la Caminata Ecológica en Guayabal de Síquima y la navidad de los niños llevadas a cabo en el mes de diciembre.
- Se participó mediante equipos en las actividades recreo-deportivas en Voleibol, Baloncesto, fútbol, Fútbol, Parqués, Rana, Tenis de campo; organizadas por los Juegos de la Función Pública. Así mismo se realizó al interior de la Entidad un torneo interno de Bolos en la Bolera Colsubsidio y un torneo de Voleibol en Coldeportes.
- Las actividades sociales a resaltar fueron la celebración del día de la Secretaria, Halloween y las Novenas de Aguinaldos a cargo de cada uno de los grupos internos de trabajo.

Créditos en educación formal condonables en tiempo o dinero:

El comité de Bienestar e Incentivos revisa y aprueba las solicitudes de los funcionarios que tienen derecho a este beneficio, teniendo en cuenta requisitos como Antigüedad, Salario, Rendimiento Académico, entre otros. A continuación se presentan los apoyos brindados:

TABLA N° 3

N° FUNCIONARIOS	PROGRAMAS	MONTO TOTAL
3	2 PREGRADOS 1 ESPECIALIZACION	\$5.789.500

INCENTIVOS

Mediante acto administrativo 00221 de marzo de 2016, se establecen los siguientes incentivos para los funcionarios de la entidad:

Créditos Educativos

El Comité de Bienestar e Incentivos revisan y aprueba todas las solicitudes de crédito educativo recibidas por parte de los funcionarios que tienen derecho a este beneficio,

teniendo en cuenta requisitos como Antigüedad, Salario, Rendimiento Académico, entre otros. A continuación se presentan los apoyos brindados:

TABLA N° 4

N° FUNCIONARIOS	PROGRAMAS	MONTO TOTAL
4	1 Para programa de pregrado 1 Posgrado: en modalidad del especialización 1 Técnico laboral	\$6.528.325

Funcionario por Nivel Jerárquico

De acuerdo a los criterios establecidos en la resolución 221 de 2016 y a resultado de votación por parte de los funcionarios de planta de la entidad, se define el mejor funcionario por nivel Jerárquico, otorgándose un incentivo pecuniario de un salario mínimo legal vigente para el año 2016.

Fueron reconocidos los 4 funcionarios en los niveles Asistencial, Técnico, Profesional y Libre Nombramiento y Remoción.

Mejor equipo de trabajo

Este Incentivos no fue otorgado debido a que no presentaron ante el Comité de Bienestar, proyectos de casos exitosos que impacten en los resultados u objetivos institucionales.

Carrera Administrativa

Durante la vigencia fiscal de 2016 se realizó el proceso para la actualización del Registro de carrera administrativa de veintisiete (27) funcionarios que pertenecen a la Carrera Administrativa.

Concurso de Méritos 2016

Dentro de la Etapa de planeación de la convocatoria se ejecutaron las siguientes actividades: Consulta del Plan Anual de vacantes, Elaboración y ajuste del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, Construcción de Ejes temáticos (Contenido básico y específico para las pruebas escritas de conocimientos), Pago de los costos del concurso por un valor de \$944'670.587 el 8 de Septiembre de 2016, Cargue de la Oferta Pública de Empleos de Carrera OPEC en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) 82 empleos con 107 vacantes (73 Profesionales Especializados, 27 Profesionales Universitarios, 4 Técnicos y 3 Asistenciales. Se consolidó la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), la cual se encuentra certificada por la

Directora General de la entidad y se publicó la convocatoria 434 de 2016, Educación, Cultura y Deporte en el mes de Diciembre de 2016.

SIGEP

En lo referente al sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), al 31 de Diciembre de 2016 se actualizó la información de Hoja de Vida y Declaración de Bienes y Rentas el 100% los servidores públicos de la Entidad.

Evaluación del Desempeño

A 31 de diciembre de 2016; el 100% de los funcionarios de carrera administrativa presentaron la concertación de compromisos laborales del periodo comprendido del 1 febrero de 2016 al 31 de enero de 2017 y la evaluación de desempeño del primer semestre del 1° de Febrero al 31 de Julio de 2016.

Acuerdos de Gestión

Con apoyo del Grupo de Talento Humano y la Oficina Asesora de planeación, el 100% de los gerentes públicos de la Entidad es decir los Directores Técnicos y el Secretario General, realizaron la concertación de los acuerdos de gestión 2016 con sus respectivos jefes inmediatos.

Encargos

Mientras se surte el proceso de selección de personal durante el 2016 se hicieron dos(2) encargos en cargos de carrera de Profesional Especializado 2028.

Nomina

Se realizaron las liquidaciones de la nómina utilizando el software SARA, dando cumplimiento al cronograma establecido para el pago de sueldos y prestaciones, respetando las fechas límite de novedades de nómina.

Así mismo se llevó acabo el trámite, la liquidación y el pago que corresponde a las siguientes novedades durante el 2016:

TABLA N° 5

CONCEPTOS	TOTAL 2015	TOTAL 2016	CANTIDAD 2016
SUELDO BASICO	6.942.246.654	7.354.328.033	N/A
SUBSIDIO DE TRANSPORTE	814.000	818.440	N/A

INC. ENFERMEDAD GENERAL	73.494.255	37.106.600	N/A
SUBSIDIO DE ALIMENTACION	4.515.525	4.903.936	N/A
LICENCIA MATERNIDAD/PATERNIDAD	0	55.177.421	N/A
GASTOS DE REPRESENTACION	140.418.245	145.408.564	N/A
HORAS EXTRAS	65.207.043	70.732.537	7
VACACIONES	412.996.322	459.678.259	126
PRIMA TÉCNICA CARGO - ENCARGO	64.148.600	21.512.990	6
PRIMA RIESGO	2.759.751	3.480.577	1
PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN	102.375.818	32.357.075	3
VACACIONES INDEMNIZADAS	22.890.080	126.123.002	18
PRIMA DE SERVICIO LEGAL	646.049.667	687.229.235	N/A
BONIFICACION RECREACION	31.986.472	36.150.589	N/A
BONIFICACION SERVICIOS PRESTAD	213.029.879	230.983.535	N/A
BONIFICACION POR DIRECCION	303.183.146	307.435.660	N/A
PRIMA DE COORDINACION	281.452.740	291.571.896	N/A
PRIMA DE NAVIDAD	715.548.993	738.305.987	N/A
PRIMA DE VACACIONES	274.243.007	392.403.179	N/A
PRIMA TÉCNICA DEL CARGO	174.229.169	243.071.953	N/A
PRIMA TÉCNICA POR MÉRITO	100.998.496	54.313.905	N/A
BONIFICACION RECREACION - LCT	1.870.320	7.869.306	N/A
PRIMA DE DIRECCION	38.888.618	44.903.856	N/A
PRIMA DE NAVIDAD - LCT	7.874.399	44.520.181	N/A
BONIFICACION POR SERVICIOS LCT	3.874.623	17.679.546	N/A
TOTAL	10.625.095.822	11.408.066.262	
DEDUCCIONES	VALOR	VALOR	
RETENCION EN LA FUENTE	-449.737.900	-493.121.800	N/A
APORTE ENTIDAD PROM. SALUD	-317.168.200	-334.946.800	N/A
APORTE FONDOS DE PENSION	-318.149.000	-335.036.700	N/A
FONDO SOLIDARIDAD PENSIONAL	-62.268.800	-67.789.900	N/A
APORTE VOLUNTARIO PENSION	-34.880.000	-27.030.000	N/A
APORTE AFC	-23.000.000	-34.300.000	N/A
MEDICINA PREPAGADA COLSANITAS	-72.853.111	-72.144.208	N/A
U.P.C.	-3.198.000	-1.538.600	N/A
LICENCIA/SUSPENSION	0	0	N/A
MEDICINA PREPAGADA MEDISANITAS	-11.252.914	-13.134.240	N/A
EMBARGO EJECUTIVO	-16.478.340	-7.870.766	N/A
ANTICIPO VACACION	0	0	N/A
COOPERATIVA AFILIACION	-117.259	-832.300	N/A
COOP INTERESES	-80.749.120	-79.233.168	N/A
COOP JARDINEZ DE PAZ	-3.838.653	-4.214.080	N/A
COOP PRESTAMO ESPECIAL	-12.369.900	-14.711.703	N/A

COOP PRESTAMO GERENCIAL	-1.666.737	-759.200	N/A
COOP PRESTAMO MERCAN	-2.627.102	-305.535	N/A
COOP PRESTAMO ORDINA	-224.805.591	-233.546.750	N/A
COOPERA DE AHORRO	-175.523.000	-198.518.000	N/A
LIBRANZA DAVIVIENDA	-286.220.137	-264.726.000	N/A
PROMOTORA LA AURORA S.A.	-930.000	-990.000	N/A
RECORDAR S.A.	-12.538.600	-13.850.200	N/A
LIBRANZA BCO POPULAR	-159.746.565	-158.672.791	N/A
COOPERATIVA EMI	-9.959.187	-9.410.999	N/A
LIBERTY SEGUROS DE VIDA	-592.704	-592.704	N/A
PREVER - EXEQUIAL	-296.900	-331.900	N/A
LIBRANZA STARSEGURO S.A.S.	-1.353.100	-4.041.600	N/A
ALIANZAS EFECTIVAS - BANCO AGRARIO	-1.512.520	-13.023.120	N/A
TOTAL:	-2.283.833.340	-2.384.673.064	

Fuente:

- GIT Talento Humano- nómina SARA.
- Decreto incrementos salariales para los años 2015 No. 1101 del 26 de mayo de 2015 y No. 229 del 12 de febrero de 2016.

Mejoras en el cobro y seguimiento de las incapacidades E.P.S. y A.R.L. por medio de matrices, carpetas físicas y visitas a las entidades relacionadas.

Durante el año 2016 se realizaron 10 solicitudes de soporte a Unión Soluciones para el programa de nómina SARA.

TABLA N° 6

TIPO DE NOVEDAD	CANTIDAD 2016
No. Ingresos	18
No. Retiros	18
Designación de coordinación	34
Licencias remuneradas	12
Licencias no remuneradas	6
Primas técnicas por evaluación	5

Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Durante la vigencia 2016, el proceso de gestión del talento humano tuvo un importante proceso de transición documental en el sistema integrado de gestión a partir de la necesidad de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) establecido por el Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a más tardar el 1 de junio de 2017.

En este orden de ideas se desarrollaron 2 fases primordiales a la hora de impactar el sistema integrado de gestión liderado por dos profesionales vinculados por el GIT de Talento Humano que desarrollaron una evaluación Inicial y una planeación e implementación. Diseño de la estructura del SG-SST necesarios para diseñar e implementar los Programas de intervención de Seguridad y Salud en el Trabajo, encaminadas a preservar, mantener y mejorar la salud de los colaboradores de Coldeportes, desde el área de: Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial. Dentro de estos programas se desarrollaron distintos tipos documentales en la plataforma de calidad ISOLUCION con los siguientes resultados:

- (7) Procedimientos,
- (17) Formatos,
- (2) Manuales,
- (1) Mapa de riesgos y peligros,
- (1) Matriz legal
- (1) Matriz de responsabilidades,
- (1) Política, objetivos y reglamento del sistema
- (13) Documentos internos complementarios de la documentación mencionada para un total 43 documentos nuevos.

Tomando en consideración el Decreto 52 del 12 de enero de 2017 donde se modificaron las fechas límites para la implementación del Sistema de Seguridad Social en el Trabajo SG-SST, cuyo fin es dar cumplimiento a lo regulado en este Decreto 1072 de 2015 y sustituir del programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST); estableciendo un plazo perentorio para su cumplimiento, que para el caso de Coldeportes vence el próximo el 01 de Junio de 2017.

Integración Sistemas de Gestión NTCGP 1000 (ISO 9001-2008) - Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (OSHAS 18001)

Por lo anterior y dando cumplimiento a la normatividad señalada el proceso de gestión del talento humano bajo la dirección de la secretaria general ha venido desarrollando el diseño e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo al interior del Departamento Administrativo del Deporte, La Recreación, La Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo libre – Coldeportes, de conformidad con los criterios de la

norma OHSAS 18000, la cual fue creada de tal forma que fuera compatible con las ISO 9001 e ISO 14001 para facilitar a las empresas la integración de los sistemas de gestión.

COLDEPORTES es consciente de las ventajas derivadas de la integración de los sistemas de gestión bajo estándares internacionales en las cuales destacan, entre las ventajas consignadas, las siguientes:

- Simplificación de los requerimientos del sistema.
- Optimización de los recursos.
- Reducción de costes.
- Realización de auditorías integradas.
- Reducción de la documentación.
- Alineación de los objetivos de los distintos estándares y sistemas.
- Creación de sinergias.
- Reducción de duplicaciones de políticas y procedimientos.
- Incremento de la motivación de los trabajadores.
- Reducción de los conflictos.
- Mejora de la efectividad y eficiencia de la organización.
- Mejora de la satisfacción de los grupos de interés.

A continuación se mencionan los procesos y documentos que son comunes entre los dos sistemas.

- Manual del sistema integrado (incluye política, organización y descripción del sistema).
- Objetivos y metas (programa de gestión). Indicadores globales.
- Revisión por la dirección.
- Requisitos a proveedores (manual de contratación)
- Comunicación, información y participación.
- Elaboración y gestión de los documentos.
- Inducción y Reinducción
- No conformidades, acciones correctivas y preventivas.
- Auditorías internas.
- Evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y otros suscritos voluntariamente por la organización.
- Mapa de procesos del sistema (definición de los procesos y sus interrelaciones).
- Gestión de los procesos.
- Documentación de procesos identificados: recursos humanos, planificación, procesos relacionados con el cliente, compras, producción y prestación del servicio, mantenimiento, equipos de seguimiento y medición, etc.
- Tablas de retención Documental
- Roles y Responsabilidades

En base a la UNE 66177:2005 se desarrolla la estrategia de integración.

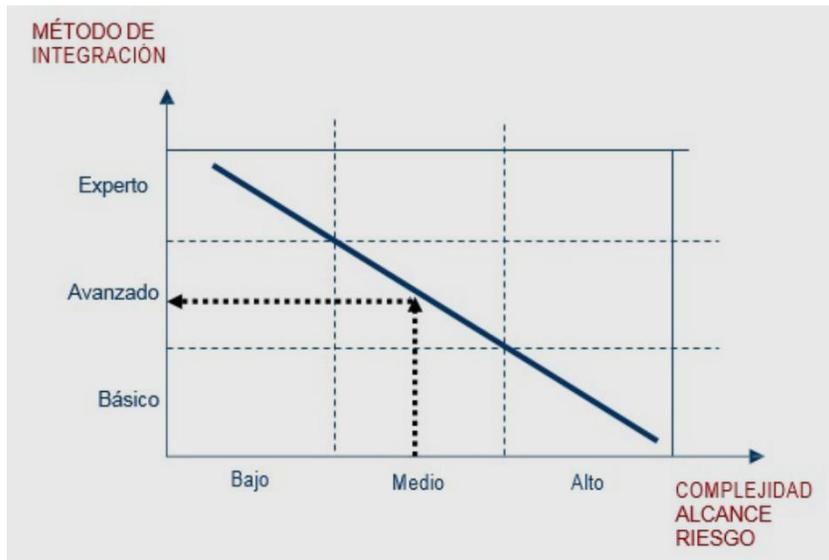
Para ello, como una de las primeras fases antes de abordar un plan de integración, se llevó a cabo un análisis de contexto en el que se analizaron los siguientes cuatro parámetros:

- Madurez
- Complejidad
- Alcance
- Riesgo

Parámetro	Escala a emplear
Madurez	5 niveles (Inicial, Básico, Avanzado, Experto y Premio)
Complejidad	3 niveles (Bajo, Medio y Alto)
Alcance	3 niveles (Bajo, Medio y Alto)
Riesgo	3 niveles (Bajo, Medio y Alto)

Se adopta una estrategia o método de integración avanzado de acuerdo a los resultados del análisis de estos cuatro parámetros debidamente descrito en el manual del SST, en ISOLUCIÓN.

GRAFICO N° 3

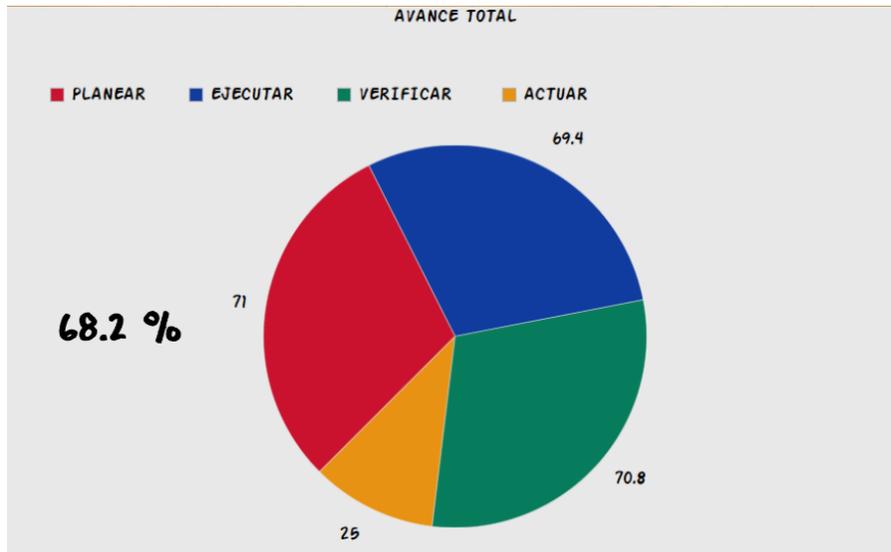


AVANCE DEL SG-SST

Se desarrolla durante la vigencia 2016 un análisis de brechas a partir de los 34 numerales del decreto 1072 dando un cumplimiento del 60% teniendo en cuenta que falta las fases de implementación del sistema, paralelamente de acuerdo al cronograma de trabajo al 31 de

diciembre del 2016 se llegó a un avance total del 68,2% para lo cual se continuo desarrollando en enero del siguiente año.

GRAFICO N° 4



ACTIVIDADES CON LA ARL POSITIVA:

Para tal fin se establecen unas actividades en coordinación con la ARL Positiva,

ACTIVIDAD	HORA
Identificación de peligros, evaluación y valoración De los riesgos y establecimiento de controles.	12
Capacitación Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST	4
Desarrollo plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	12
Capacitación a las Brigadas de Emergencia	4
Capacitación en Pista de las Brigadas de Emergencia	16
Pausas activas: Programa de Vigilancia Epidemiológica	8
Reclasificación de la actividad económica de la empresa	5
Seguimiento y verificación del plan de trabajo SST	20

- Se organizó la participación en el **SIMULACRO NACIONAL DE EVACUACION**, el día miércoles 26 de Octubre de 2016 a las 11:00 am, que contó con la participación de los funcionarios, contratistas, visitantes, actividad liderada por el grupo de BRIGADISTAS y Magna Seguros Ltda. (intermediarios con la ARL Positiva).

- Se conforma y adopta el nuevo Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo para el periodo 2016 -2018, mediante acto administrativo 001991 de octubre de 2016.
- Se conforma y adopta el nuevo Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2016 – 2018, mediante acto administrativo 002366 de diciembre de 2016.
- Se realiza capacitación en pista al Grupo de Brigadistas el día 30 de septiembre, el municipio de Sopo.
- Se adopta la Política de Seguridad y Salud en el trabajo mediante circula interna No. 15 del 01 de diciembre de 2016 y se socializa mediante correo electrónico el día 05 de diciembre de 2016.
- Durante el 2016 se presentaron 7 accidentes laborales, todos reportados a la ARL Positiva.

MEJORAMIENTO CONTINUO

A continuación se presenta el resumen de los hallazgos de auditoria interna y externa, acciones de mejora, correctivas del GIT de Talento humano durante la vigencia 2016.

Acción preventiva:

Acción preventiva # 27

Estado: Abierta-En gestión

Fecha acción preventiva: 23/Dic/2016

Acciones Correctivas:

TABLA N° 7

ACCION CORRECTIVA	ESTADO	FECHA DE CIERRE
Hallazgo # 134	Abierta/en Gestión	28/02/2017
Hallazgo # 133	Cerrada	30/04/2016
Hallazgo # 131	Cerrada	26/11/2016
Hallazgo # 129	Cerrada	26/11/2016
Hallazgo # 128	Cerrada	26/11/2016
Hallazgo # 126	Cerrada	26/11/2016
Hallazgo # 122	Cerrada	26/11/2016
Hallazgo # 121	Cerrada	26/11/2016

Acciones de Mejora:

TABLA N° 8

ACCION DE MEJORA	ESTADO	% AVANCE
# 107	Abierta/en Gestión	0%
# 97	Abierta/en Gestión	0%
# 95	Abierta/en Gestión	100%
# 94	Abierta/en Gestión	0%
# 91	Abierta/en Gestión	100%
# 45	Abierta/en Gestión	66,67%
# 44	Abierta/en Gestión	50%
# 107	Abierta/en Gestión	0%

Auditorias de Gestión:

No se presentaron “No Conformidades” en el grupo de Talento Humano aunque si dos observaciones a las cuales ya se elaboraron las respectivas acciones de mejora.

Seguimiento a los Riesgos de gestión y Corrupción

El GIT de Talento Humano en cumplimiento del manual técnico de implementación del MECL, realiza la administración de los riesgos, con su respectivo equipo de trabajo con apoyo de la oficina de control interno en la metodología de administración del riesgo para su identificación, asesoría y acompañamiento evaluación y seguimiento de los mapas de riesgos establecidos por la entidad.

De acuerdo al cronograma de consolidación de las matrices por parte de control interno el GIT de Talento Humano efectuó el reporte correspondiente al seguimiento de los (2) riesgos de corrupción correspondientes a los tres cuatrimestres de la vigencia 2016 acorde con los indicadores propuestos, así como a los (2) riesgos de gestión correspondientes a los dos semestres de la vigencia 2016

Sistema Integrado de Gestión – Indicadores de Gestión

GRAFICO N° 5

Fecha Inicial: 30/Ene/2016			Fecha Final: 31/Diciembre/2016																			
Indicador	Gráfica	Resumen Valores	Tendencia	Promedio	Frecuencia	Meta	Unidad															
Cumplimiento del plan de bienestar e incentivos		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Valor(Porcentaje)</th> <th>Fecha</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inicial</td> <td>67,00</td> <td>01/Jul/2016</td> </tr> <tr> <td>Final</td> <td>70,00</td> <td>31/Dic/2016</td> </tr> <tr> <td>Máximo</td> <td>70,00</td> <td>31/Dic/2016</td> </tr> <tr> <td>Mínimo</td> <td>67,00</td> <td>01/Jul/2016</td> </tr> </tbody> </table>		Valor(Porcentaje)	Fecha	Inicial	67,00	01/Jul/2016	Final	70,00	31/Dic/2016	Máximo	70,00	31/Dic/2016	Mínimo	67,00	01/Jul/2016	Positiva	68,50	Semestral	90,00	Porcentaje
			Valor(Porcentaje)	Fecha																		
		Inicial	67,00	01/Jul/2016																		
		Final	70,00	31/Dic/2016																		
		Máximo	70,00	31/Dic/2016																		
Mínimo	67,00	01/Jul/2016																				
Cumplimiento del plan de capacitación		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Valor(Porcentaje)</th> <th>Fecha</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inicial</td> <td>100,00</td> <td>01/Jul/2016</td> </tr> <tr> <td>Final</td> <td>90,00</td> <td>31/Dic/2016</td> </tr> <tr> <td>Máximo</td> <td>100,00</td> <td>01/Jul/2016</td> </tr> <tr> <td>Mínimo</td> <td>90,00</td> <td>31/Dic/2016</td> </tr> </tbody> </table>		Valor(Porcentaje)	Fecha	Inicial	100,00	01/Jul/2016	Final	90,00	31/Dic/2016	Máximo	100,00	01/Jul/2016	Mínimo	90,00	31/Dic/2016	Positiva	95,00	Semestral	90,00	Porcentaje
			Valor(Porcentaje)	Fecha																		
		Inicial	100,00	01/Jul/2016																		
		Final	90,00	31/Dic/2016																		
		Máximo	100,00	01/Jul/2016																		
Mínimo	90,00	31/Dic/2016																				
Cumplimiento del Plan Institucional de Salud y Seguridad en el Trabajo		<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Valor(Porcentaje)</th> <th>Fecha</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Inicial</td> <td>90,00</td> <td>31/Dic/2016</td> </tr> <tr> <td>Final</td> <td>90,00</td> <td>31/Dic/2016</td> </tr> <tr> <td>Máximo</td> <td>90,00</td> <td>31/Dic/2016</td> </tr> <tr> <td>Mínimo</td> <td>90,00</td> <td>31/Dic/2016</td> </tr> </tbody> </table>		Valor(Porcentaje)	Fecha	Inicial	90,00	31/Dic/2016	Final	90,00	31/Dic/2016	Máximo	90,00	31/Dic/2016	Mínimo	90,00	31/Dic/2016	Positiva	90,00	Semestral	90,00	Porcentaje
			Valor(Porcentaje)	Fecha																		
		Inicial	90,00	31/Dic/2016																		
		Final	90,00	31/Dic/2016																		
		Máximo	90,00	31/Dic/2016																		
Mínimo	90,00	31/Dic/2016																				

Durante la vigencia 2016 el GIT de Talento humano mantuvo una tendencia positiva del 84.5% de acuerdo a los resultados de sus indicadores.

SEGUIMIENTO AL PLAN DE ACCIÓN (PENSEMOS)

TALENTO HUMANO 2016

VALOR PLANEADO

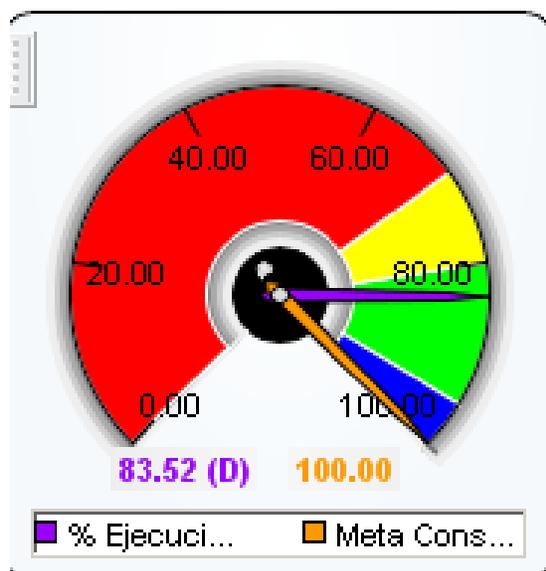
\$ 16,081,271,991

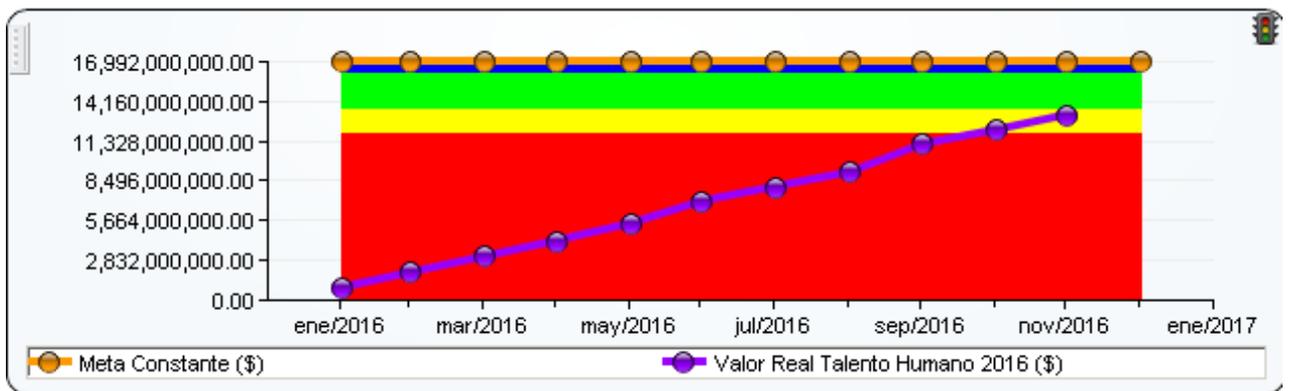
VALOR EJECUTADO

\$ 15,903,431,344

% EJECUCIÓN PRESUPUESTO

98.89 %



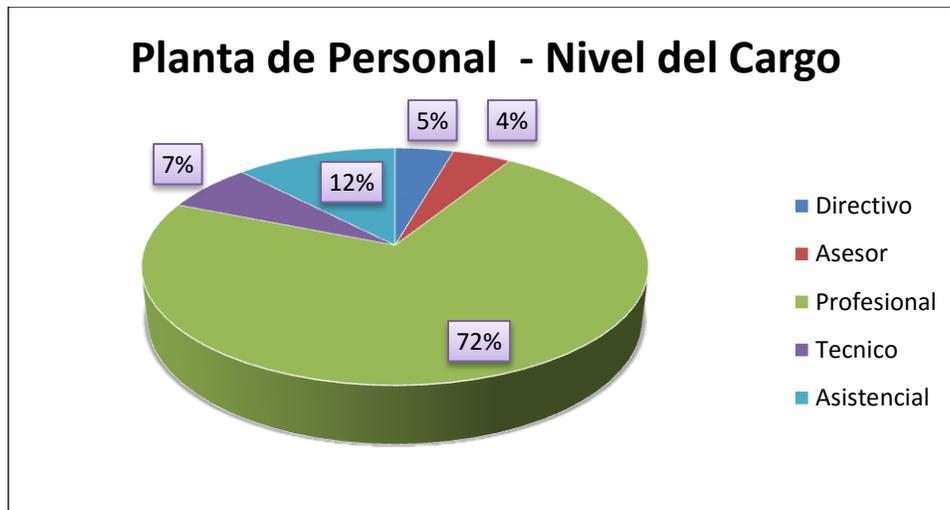


ADMINISTRACION DE PERSONAL

La planta de personal de COLDEPORTES aprobada a 31 de diciembre de 2012, es de 180 cargos discriminados así: 8 en el nivel directivo, 8 del nivel asesor, 130 cargos en el nivel profesional, en el nivel técnico 12 cargos, en el nivel asistencial existen 22 cargos.

Teniendo en cuenta el nivel del cargo la planta de personal se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Grafico N° 6



Fuente: SIGEP

La planta de personal analizada por el tipo de vinculación, se describe en la siguiente tabla:

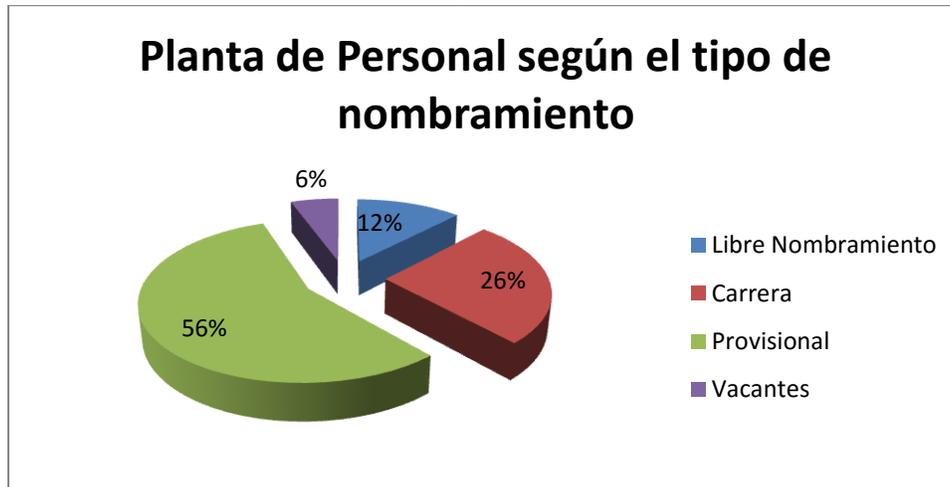
Tabla N° 10

Libre Nombramiento	Carrera	Provisional	Vacantes
23	49	103	5

Fuente: SIGEP

Teniendo en cuenta el nivel del cargo la planta de personal se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Grafico N° 7



Respuestas generadas

Tabla N° 11

TIPO DE NOVEDAD	2016
Certificaciones Laborales	301
Certificación Laborales con Funciones	73
Certificación Laborales con Funciones Expedientes	16
Certificación Laborales con Funciones Ex funcionarios	17
Certificaciones en los formatos autorizados por el Ministerio de Hacienda, para trámites de pensión	69
Oficios a diferentes personas y entidades	69
Oficios para diferentes entidades del estado y derechos de petición.	29

Fuente: GESDOC, WUFOO, OUTLOOK, CORRESPONDENCIA.

- Se realizó el archivo de documentos que estaban pendientes, en las diferentes historias laborales correspondientes a los años del 2013 al 2016.
- Se verifico que en las historias laborales reposará el formato de inducción (GH-FR-014) para los funcionarios que ingresaron y el de retiro (GH-FR-019) para las personas que renunciaron.
- Se implementó el código de barras a todas las certificaciones laborales que Talento Humano expidió, tanto para el personal vinculado como el retirado.

LIQUIDACIÓN JUNTAS VALLE Y SANTANDER

Durante el año 2016 se liquidaron 12 meses de nómina correspondiente a los pensionados de las Juntas Administradoras de Deporte del Valle del Cauca y Santander por valor de DOSCIENTOS CUARENTA Y OCHO MILLONES QUINIENTOS CUARENTA Y SEIS MIL SEISCIENTOS PESOS (\$248.546.620) y ONCE MILLONES DOSCIENTOS OCHENTA Y UN MIL QUINIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS (\$11.281.564) respectivamente.

Durante los doce meses se liquidaron planillas por concepto de aportes en salud de dichos pensionados por valor de UN MILLÓN CIENTO SESENTA MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS (\$1.160.376) por descuentos realizados a los pensionados de la Junta de Deportes de Santander y por VEINTINUEVE MILLONES OCHOCIENTOS VEINTICINCO MIL QUINIENTOS SETENTA Y DOS PESOS (\$29.825.572) correspondiente a descuentos en salud de la Junta del Valle del Cauca.

Durante la vigencia 2016, se dio respuesta a 48 derechos de petición relacionados con la liquidación de las Juntas Administradoras Seccionales de Deportes, dando traslado a las 48 entidades que tenían la competencia de dar respuesta de fondo a dichas solicitudes.

Para efectos de adelantar el traslado del pago de las pensiones anteriormente relacionadas al Fondo de Pensiones Públicas respectivo, se inició un proceso de recopilación de información para realizar el cálculo actuarial de dichas mesadas, obteniendo de cada uno de los expedientes la información solicitada por la Oficina Asesora Jurídica.

Durante el año 2016 se hicieron dos reconocimientos de pensión de sobrevivientes como consecuencia del fallecimiento de dos pensionados de la Junta del Valle del Cauca (Beneficiarias, LIGIA MINNIG DE SIERRA, LUZMILA CLAVIJO DE OSPINA).

Se realizó un proceso de devolución de los mayores valores pagados por concepto de aportes parafiscales de la Ley 21 de 1982 ante el SENA, quien luego de dos reuniones llevadas a cabo en las instalaciones de dicha institución, procedió a realizar la devolución de los mayores valores pagados.

Consecuencia de lo anterior, fue la legalización de los valores adeudados al Ministerio de Educación Nacional y a la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP. Con esta última Entidad se sostuvieron tres reuniones para llegar a un acuerdo en cuanto al monto total de los valores adeudados y la forma de realizar el pago, obligación que finalmente fue debidamente cumplida conforme a lo ordenado en las Resoluciones No. 2484 y 2485 de 21 de diciembre de 2016.