

**CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y EMPLEOS DEL
MINISTERIO DEL DEPORTE**

**GIT TALENTO
HUMANO**

**SECRETARIA
GENERAL**

VIGENCIA 2021

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVOS	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos	5
ALCANCE	5
DESCRIPCION DE PERSONAS NATURALES	6-7
PRIORIZACIÓN DE VARIABLES PARA CARACTERIZAR PERSONAS NATURALES	7-8
IDENTIFICACIÓN DE MECANISMOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACION.....	8
CARACTERÍSTICAS DEMOGRAFICAS.....	9-13
CARACTERÍSTICAS INTRINSECAS	14-19
CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO	20-26
FICHA DE CARACTERIZACION	27-28
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	31
ANEXO 1 NORMATIVIDAD	32-34
ANEXO 2 GLOSARIO	35

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1: Cantidad de funcionarios provistos Vs vacantes.....	6
Gráfica 2: Rango de Edad.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 3: Distribución por Género	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 4: Nivel Educativo	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 5: Distribución de Perfiles.....	13
Gráfica 6: Distribución Porcentual por Actividad Laboral.....	14
Gráfica 7: Distribución por Niveles Jerárquicos del Cargo.....	17
Gráfica 8: Planta de Personal Ministerio del Deporte según Tipo de Nombramiento.....	18
Gráfica 9: Servidores Públicos que cumplen tiempo para Pensión.....	19

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla1: Rango Salarial.....	11
Tabla 2:Planta de Personal Ministerio del Deporte según cargo	15
Tabla 3: Cronograma de actividades de Capacitación	21

INTRODUCCIÓN

El ejercicio de caracterización de los grupos de valor surge de la necesidad de conocer las particularidades de los funcionarios de la entidad, con el fin de mejorar la gestión del talento humano, y de esta manera garantizar una ejecución institucional efectiva.

Para ello, es necesario caracterizar al Talento Humano identificando sus necesidades, intereses, expectativas y preferencias, con el fin de ajustar el accionar del Ministerio del Deporte por medio del conocimiento de variables demográficas, geográficas, intrínsecas y de comportamiento.

A partir del conocimiento de las particularidades de los servidores del Ministerio se facilita el cumplimiento de la misión institucional; orientando una política eficiente, incluyente e innovadora para el deporte, la recreación, la actividad física, la infraestructura recreativa y deportiva, y el aprovechamiento del tiempo libre contribuyendo a la educación, el bienestar y calidad de vida de las personas y ejercer la inspección, vigilancia y control, en el marco del Sistema Nacional del Deporte y la garantía de los derechos de las personas a la práctica de las actividades del sector.

En el marco de las funciones que desempeña el Ministerio del Deporte, el ejercicio de caracterización adquiere una dimensión mucho más relevante, no sólo porque permite fortalecer los procesos administrativos destinados a la atención de las necesidades del servidor público y sus grupos de interés, sino que permite extender las acciones de la política pública enmarcada en el plan estratégico vigente hasta el 2022.

Para el análisis de este grupo de valor Caracterización de Funcionarios Públicos se seleccionó una serie de variables recomendadas de la Guía de caracterización de ciudadanos, usuarios e interesados del Gobierno de Colombia y las más relevantes de la revisión de los requerimientos recibidos dentro de las bases de datos seleccionadas.

1. OBJETIVOS

1.2. Objetivo General

Identificar las particularidades de los Servidores públicos del Ministerio del Deporte, con el fin de segmentarlos en grupos que compartan atributos similares y a partir de allí gestionar acciones para lograr una gestión más efectiva y oportuna en la prestación del servicio.

1.3. Objetivos Específicos

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

2. ALCANCE

Este informe permitirá al Ministerio del Deporte, a través del análisis y recopilación de datos fortalecer el proceso de caracterización de los Servidores Públicos, con el fin de contribuir a una mejora continua, así como en el desarrollo de nuevas estrategias de atención y desarrollo a los grupos de interés, usuarios que interactúan con el grupo de Talento Humano, a partir del análisis de los requerimientos y manejo de datos recolectados en la vigencia 2021, para tener una mejor efectividad en la gestión de Talento Humano y plantear planes, programados y proyectos en pro de un mejoramiento institucional continuo de los procesos y calidad de vida de los mismos.

3. DESCRIPCIÓN DE PERSONAS NATURALES (SERVIDORES PÚBLICOS)

3.1. Identificación de la planta global

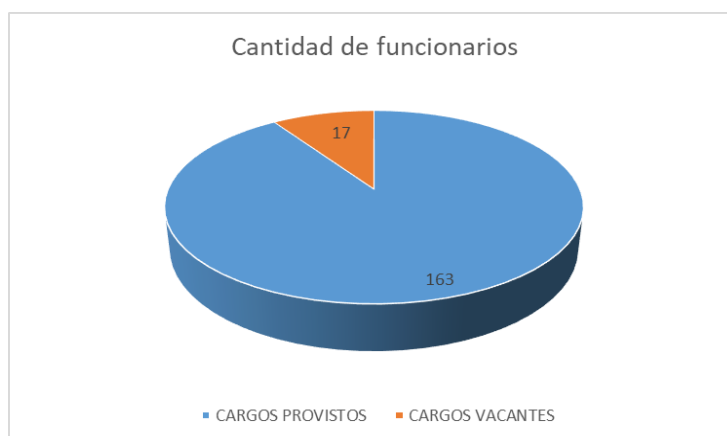
A manera general y de manera inicial es importante saber por cuantos Servidores públicos de cada una de las secretarías está conformada la entidad, por cantidad de funcionarios (Grafica 1).

Nota Aclaratoria: Cabe aclarar que según el Decreto planta del Ministerio del Deporte 1671/2019 y Decreto 1670/2019 estructura interna de la planta está conformada en el 2021 por 180 Servidores Públicos, de los cuales 163 se encuentran con los cargos asignados y 17 vacantes a corte diciembre 2021.

Gráfica No. 1. Cantidad de funcionarios por cargos provistos Vs vacantes

Cargos	Cargos Provistos	Cargos Vacantes
180	163	17
%	91%	9%

Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte



Se realiza un análisis de la información, encontrando un total de 180 cargos, los cuales son distribuidos de la siguiente manera: 163 cargos los cuales son ocupados que son el equivalente al 91% por ciento de los funcionarios y 17 vacantes que equivale al 9% por ciento de cargos vacantes. De esta información tenemos la claridad de cuáles son los cargos que están sin ocupación con el fin de buscar los perfiles que se ajusten a ellos.

4. PRIORIZACIÓN DE VARIABLES PARA CARACTERIZAR PERSONAS NATURALES (SERVIDORES PÚBLICOS)

El Ministerio del Deporte se encuentra comprometida con el desarrollo de una adecuada caracterización de los servidores públicos que interactúan con la entidad, identificando las principales variables asociadas a este grupo de valor para tener un buen desarrollo en los procedimientos y en la adecuación de la oferta Institucional llevando el respectivo enfoque diferencial, según la ley 1448 de 2011 en el artículo 13.

El ejercicio de priorización de variables se realizó con base en la metodología de caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés, en el que se indica que para priorización se deben tener en cuenta que las variables seleccionadas, estas deben ser relevantes, económicas, medibles, asociativas y consistentes.

Se seleccionaron las siguientes:

- **Demográficas**
 - Género: Esta variable permite identificar el nivel de participación de los hombres y mujeres en el Estado por medio de las distintas modalidades de vinculación, y con ello poder generar un análisis y medir los avances anuales en temas de equidad de género.
 - Ingresos Salariales: por concepto de sueldos y demás prestaciones derivadas de una relación laboral e incluyen tiempo extra y prestaciones adicionales de ley.
 - Tipo de Profesión: Actividad habitual de un servidor o persona, generalmente para la que se ha preparado, que, al ejercerla, tiene derecho a recibir una remuneración o salario.
 - Nivel de Escolaridad: dentro de los niveles de educación formal están: educación básica primaria y básica secundaria, educación media, y superior.
- **Intrínsecas**
 - Esta variable permite identificar los factores de con mayor impacto durante la vigencia 2021, en relación con la atención requerido reiteradamente un mismo servicio antigüedad laboral, tipo de cargo, grados, nombramiento.
- **Comportamiento**
 - Esta variable tiene un gran nivel de impacto e importancia, dado que permite identificar los motivos por los cuales, los grupos de valor toman la decisión de interactuar con la entidad respecto a los beneficios buscados, eventos y capacitaciones, y que guardan relación con el modelo integrado de planeación MIPG.

Para GIT de Talento Humano es indispensable identificar las particularidades de los servidores a la cual están dirigidos sus servicios, así como las características, intereses, necesidades y expectativas, y retroalimentación para facilitar la toma de decisiones y lograr su activa participación en las acciones programadas, con el fin de aportar al cumplimiento de los objetivos institucionales, misión y visión institucional.

Para la construcción de la caracterización se seleccionaron las variables que cuentan con datos e información para el servicio valorado y de acuerdo con el objetivo definido, dentro de las características se contemplaron diferentes tipos de variables tales como:

5. IDENTIFICACIÓN DE MECANISMOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Se analizó la data interna de los servidores públicos con la finalidad de identificar dichas variables para tener la información y así dar cumplimiento a los objetivos propuestos por la entidad para la vigencia 2021. La principal fuente de recolección de datos e información archiva en Excel y plataforma SARA (Sistema de información de Talento Humano), sobre datos de:

1. Planta de personal para la vigencia 2021, incluye las siguientes variables: Fecha de ingreso, cedula, nombre, cargo, nivel, código, dependencia, modalidad de nombramiento, profesión, género entre otras.
2. Revisión de registro administrativo, planta ocupada a cierre de vigencia 2021, total 180 Servidores Públicos, Decreto planta Ministerio del Deporte 1671/2019 y Decreto 1670/2019 estructura interna de la planta.
3. Actualización del Formato de Caracterización¹ a los funcionarios para la recopilación de información actualizada referente a los ítems correspondientes que se debe tener en cuenta para la implementación adecuada del MIPG y el enfoque diferencial propuesto por el DANE.

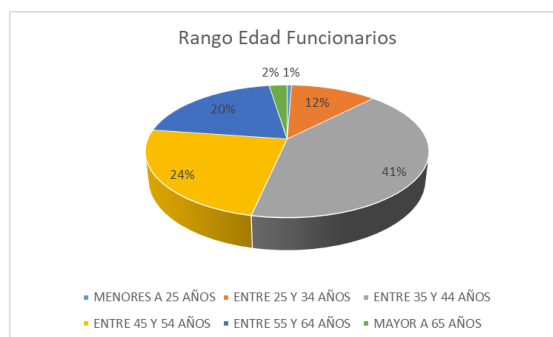
6. RESULTADOS

6.1. Características demográficas

Gráfica No. 2. Rango de Edad

Menores a 25 años	Entre 25 y 34 años	Entre 35 y 44 años	Entre 45 y 54 años	Entre 55 y 64 años	Mayor a 65 años
1	19	67	39	33	4
1%	12%	41%	24%	20%	2%

Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte



Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte

¹ El formato se descarga de ISOLUCION al igual que el procedimiento de caracterización.

Se observa que el rango de edad laboral de los Servidores Públicos del ministerio del Deporte, oscila con un mayor porcentaje del 41% entre los 35y 44 años, siguiendo entre los 45 y 54 años con un porcentaje de 24%, entre los 55 y 64 años con un 20%, entre los 25 y 34 años con un 12%, mayor a 65 años con un 2% y finaliza con menores a 25 años del 1%.

El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres, dentro del marco de las políticas institucionales en igualdad de oportunidad.

Gráfica No 3. Distribución por Género

Hombres	Mujeres	Total
79	84	163
48%	52%	100%

Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte



Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte

Como se observa en la gráfica existe un equilibrio entre los cargos ocupados por hombres y mujeres, dentro de los diferentes niveles jerárquicos del Ministerio del Deporte, ubicándose dentro lo establecido en las normas generales.

A continuación, se lista por nivel, grado y cargo el rango salarial de los servidores públicos del Ministerio, así:

Tabla 1: Rango salarial

NIVEL	GRADO	CARGO	ASIGNACIÓN SALARIAL
Directivo	0	Ministro	12.000.000-8.0000.000
Directivo	0	Viceministra	12.000.000-8.0000.000
Directivo	19	Jefe de Oficina	8.000.0000-9.000.000

Directivo	22	Director Técnico	9.000.000-10.000.000
Directivo	22	Secretario General del ministro	9.000.000-10.000.000
Asesor	15	Asesor	8.000.000-9.000.000
Asesor	13	Asesor	8.000.000-9.000.000
Asesor	4	Asesor	4.000.000-5.000.000
Asesor	16	Jefe de Oficina Asesoría de Jurídica	9.000.000-10.000.000
Asesor	16	Jefe de Asesoría de Planeación	9.000.000-10.000.000
Profesional	23	Profesional Especializado	7.000.000-8.000.000
Profesional	22	Profesional Especializado	7.000.000-8.000.000
Profesional	21	Profesional Especializado	6.000.000-7.000.000
Profesional	18	Profesional Especializado	5.000.000-6.000.000
Profesional	17	Profesional Especializado	5.000.000-6.000.000
Profesional	15	Profesional Especializado	4.000.000-5.000.000
Profesional	13	Profesional Especializado	3.000.000-4.000.000
Profesional	12	Profesional Especializado	3.000.000-4.000.000
Profesional	11	Profesional Universitario	3.000.000-4.000.000
Profesional	10	Profesional Universitario	3.000.000-4.000.000
Profesional	9	Profesional Universitario	3.000.000-4.000.000
Técnico	18	Técnico Administrativo	3.000.000-4.000.000
Técnico	18	Técnico	3.000.000-4.000.000
Técnico	15	Técnico	2.000.000-3.000.000
Técnico	18	Técnico	3.000.000-4.000.000
Asistencial	19	Conductor Mecánico	1.000.000-2.000.000

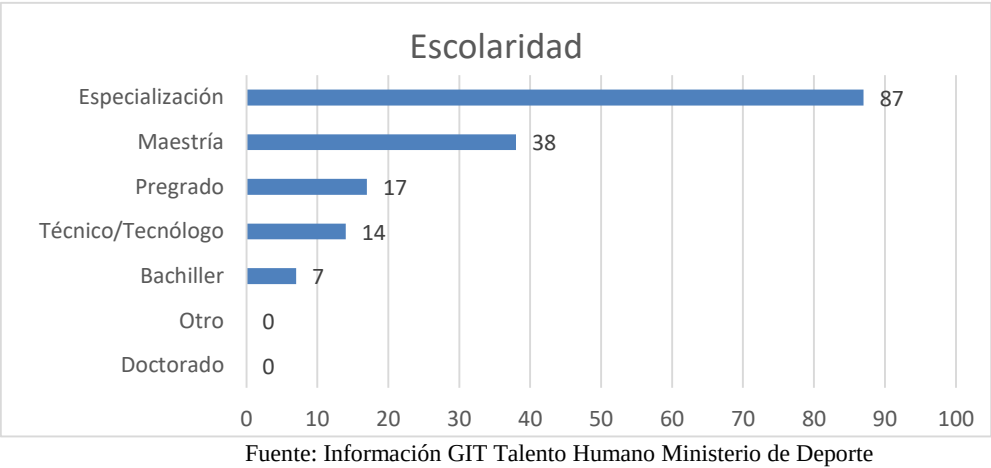
Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte

Se presenta a continuación la planta de personal por nivel educativo de posgrado, pregrado y formación media, así:

Gráfica No. 4. Nivel Educativo

Nivel Educativo	Hombre	Mujer	Total	Porcentaje
Doctorado	0	0	0	0%
Maestría	16	22	38	38%
Especialización	41	46	87	87%
Pregrado	11	6	17	17%
Técnico/Tecnólogo	6	8	14	14%
Bachiller	5	2	7	7%
Otro	0	0	0	0%
Total	79	84	163	100%

Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte



Se observa que los funcionarios del Ministerio del Deporte en cuanto a grado de escolaridad tienen el perfil más alto en especializaciones las cuales suman el 87 %, seguido por un 38 % con maestría, y un 17% por ciento en pregrado, el rango de escolaridad es alto en cuanto a nivel de preparación profesional, la tasa es mínima de funcionarios con preparación técnica 14% por ciento y bachilleres con el 7% por ciento. Lo que logra dar un equilibrio a la entidad de un personal con altas capacidades y preparación para ejecutar los roles asignados en los cargos designados de acuerdo con las competencias y perfiles.

Se realizó una agrupación del área del conocimiento en sus campos, disciplinas o profesiones esenciales, acorde con la misión de la entidad.

Gráfica No 5. Distribución de Perfiles



Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte

Se obtuvo que de los 163 cargos ocupados al cierre de la vigencia se tiene un total de 32 servidores públicos en el núcleo básico de conocimiento del área de derecho, seguidos del perfil de administrador público, deportivo y contables e ingenierías entre otras.
15 funcionarios con solo tienen estudio de bachillerato.

6.2. Intrínsecas

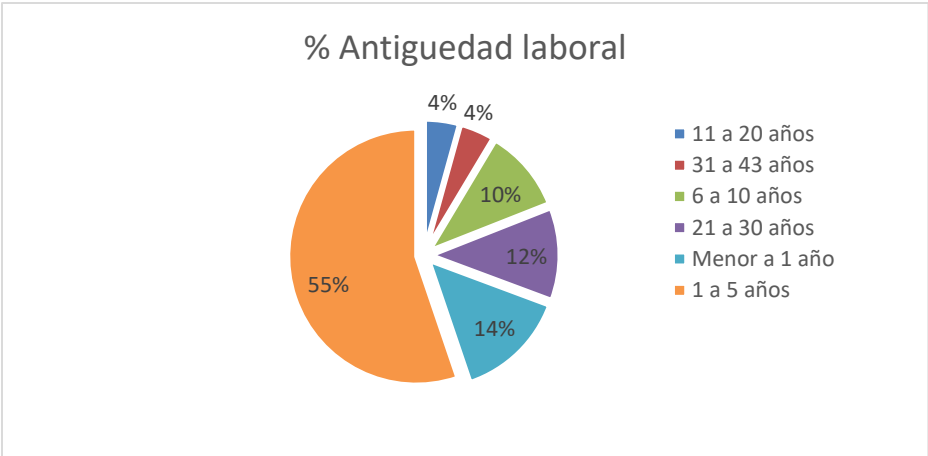
La antigüedad laboral es el tiempo laborado por un funcionario en la entidad, es decir, el lapso en que ha permanecido o permaneció en ella, desde el momento en que firmó el acta de posesión inicial y hasta la fecha presente o la fecha en que terminó su relación laboral, por renuncia, retiro por pensión, entre otros.

La antigüedad laboral es el término que se le da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual, es decir, se refiere a la duración del empleo o servicio prestado por parte de los trabajadores.

Gráfica No 6. Distribución porcentual por antigüedad laboral

Rangos	No. Servidores Públicos	% Antigüedad laboral
11 a 20 años	7	4%
31 a 43 años	7	4%
6 a 10 años	17	10%
21 a 30 años	19	12%
Menor a 1 año	23	14%
1 a 5 años	90	55%
Total	163	100%

Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte



Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte

La clasificación de los empleos de la planta de personal de las entidades del Estado está establecida en la Constitución Política: “*Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. (...)*” En cumplimiento del mandato Constitucional anterior, el Congreso de la República por medio del artículo 5° de la Ley 909 de 04 señala que los empleos de los organismos y entidades a los cuales se les aplica esta ley son de carrera y para efectos de la clasificación de empleos como de libre nombramiento y remoción.

Cargo de libre nombramiento y remoción, no pueden ser otros que los creados de manera específica, según el catálogo de funciones del organismo correspondiente, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se adoptan políticas o directrices.

Empleos de carrera administrativa, se define como un sistema de administración de personal que tiene por objeto mejorar la eficacia de la administración y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, estabilidad en sus empleos y posibilidades de ascender en la carrera.

Encargo, es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera para que, si cumplen los requisitos, el nominador los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro

Período de prueba. La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, al final de los cuales le será evaluado el desempeño, de acuerdo con lo previsto en el reglamento.

Cargos en provisionalidad, es la forma de vinculación de quien accede al cargo de carrera sin el cumplimiento del procedimiento previsto para ello, razón por la que no cuenta con el fuero de estabilidad propio de quienes acceden por mérito a los cargos de carrera administrativa, luego de agotar la lista de encargo en carrera administrativa.

A continuación, se presenta relación de los cargos de acuerdo a su cargo calidad de vinculación, así:

TABLA 2. Planta de personal Ministerio de Deporte según cargo

DENOMINACION CARGO	CODIGO/GRADO	TOTAL	LIBRE NOMBRAMIENTO (LNR)	CARRERA ADMINISTRATIVA			CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES
				PROPIEDAD	PERIODO DE PRUEBA	PROVISIONALES		
Ministro	0010-05	1	1				1	0
viceministro	0025-20	1	1				1	0
Secretario General	0035-22	1	1				1	0
Director Técnico	0040-22	4	4				4	0
Jefe de Oficina	0137-19	2	2				2	0
Asesor Jurídico	1045-16	1	1				1	0
Asesor de Planeación	1045-16	1	1				1	0
Asesor	1020-15	1	1				1	0
Asesor	1020-13	2	2				1	1
Asesor	1020-04	2	2				2	0
Profesional Especializado	2028-23	4		4			4	0
Profesional Especializado	2028-22	10		10			10	0
Profesional Especializado	2028-21	11		11			11	0
Profesional Especializado	2028-18	48	2	41	1	3	46	1
Profesional Especializado	2028-17	6		5		1	6	0
Profesional Especializado	2028-15	9		7		2	9	0
Profesional Especializado	2028-13	3		3			3	0
Profesional Especializado	2028-12	8		6			6	2
Profesional Universitario	2044-11	25		10		9	15	5
Profesional Universitario	2044-10	5		4			4	0
Profesional Universitario	2044-09	1		1			1	0
Técnico Administrativo	3124-18	3	2	1			3	0
Técnico	3100-18	7		5			7	1
Técnico	3100-15	2					0	2
Secretario Ejecutivo	4212-25	1	1					1
Secretario Ejecutivo	4210-24	12		7		5	9	1
Secretario Ejecutivo	4210-23	1		1			1	0
Conductor Mecánico	4103-19	7	2	5		0	7	0
Auxiliar Administrativo	4044-16	1				1	1	0
TOTAL		180	23	121	1	21	158	14

Es importante señalar la planta de acuerdo con su nivel jerárquico, se distribuye de acuerdo a la siguiente grafica.

Gráfica No 7. Distribución planta por niveles jerárquicos del cargo

Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	TOTAL
9	7	117	11	19	163

Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte



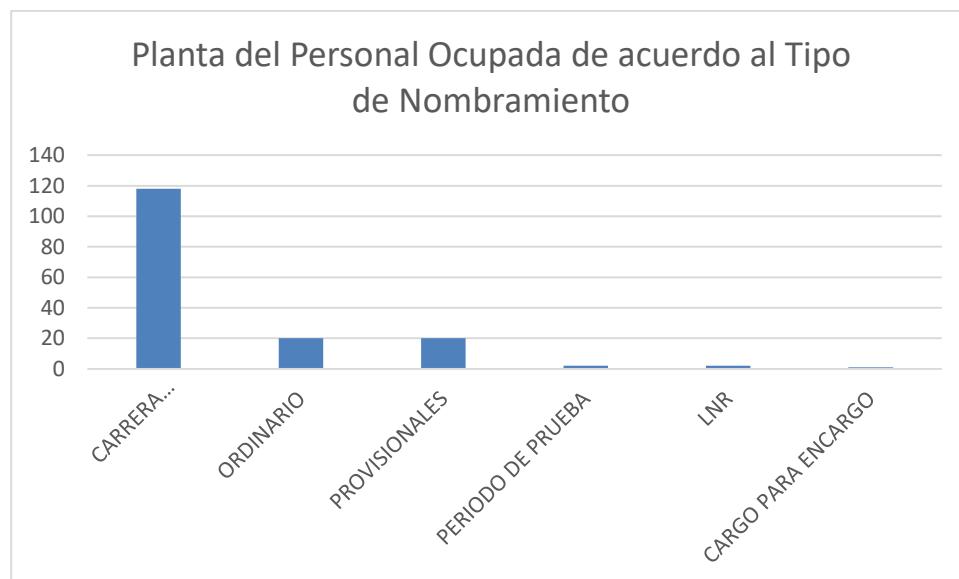
Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte

La distribución por niveles se encuentra con un 80% en el nivel Profesional, Decreto1671 de 2019. El resto porcentual de la planta se ubica entre el nivel asistencial, técnico, directivo y asistencial, datos sin contar las vacantes.

Gráfica No 8. Planta de personal ministerio del deporte según tipo de nombramiento

ORDINARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	CARGO PARA ENCARGO	PROVISIONALES	LNR	PERIODO DE PRUEBA
20	118	1	20	2	2

Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte



Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte

De acuerdo con la estructura organizacional de la dependencia, el rol del GIT de Talento Humano de la Secretaria General, está dirigido a la gestión y desarrollo del personal de las dependencias y grupos internos de trabajo identificados.

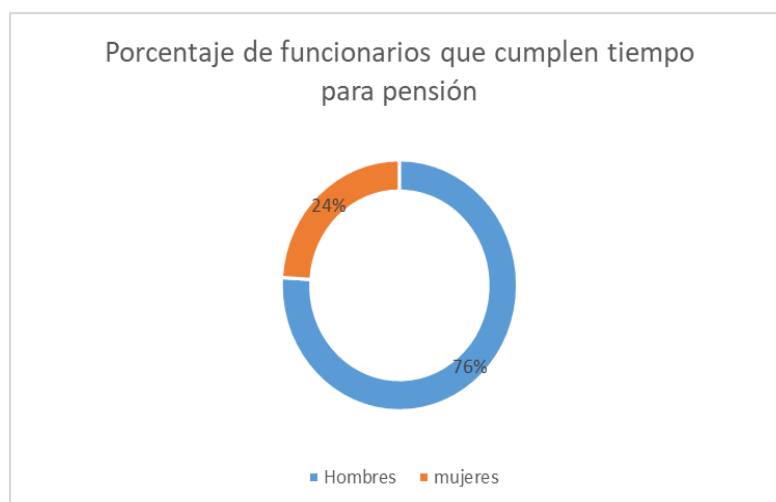
- ✓ Con base a la tabla 2, la planta de personal se encuentra distribuida en: 23 funcionarios de libre nombramiento, 121 cargos de carrera administrativa, 1 en periodo de prueba, 21 funcionarios en provisionalidad y 14 vacantes para una suma total de 180 cargos.
- ✓ En la caracterización por sexo a diciembre de 2021, está distribuida en un 52% por mujeres y un 48% hombres, para un total de 163.
- ✓ Cumplimiento de la ley 581 de 2000 de Colombia, por medio de la cual se dispone que el 30 por ciento de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres, se cumple dentro del estándar requerido.
- ✓ El acceso a los cargos en igualdad de condiciones se cumple por el mérito a través de la participación en ingreso producto de la convocatoria 434 de 2016, de la cual se ofertaron 107 cargos en carrera administrativa y al cierre de la vigencia la cobertura de cumplimiento para esta convocatoria.

Se identifico los servidores públicos vinculados al ministerio los cuales ya cumplieron su edad para pensión.

Gráfica No 9. Servidores públicos que cumplen tiempo para pensión

Hombres	mujeres
4	13
24%	76%

Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte



Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte

Las principales características que diferencian el régimen público del privado es que el primero exige cotizar aproximadamente 1.300 semanas (27 años), cumplir con una edad mínima de pensión que para las mujeres se ubica en 57 años y para los hombres en 62 años; además, la pensión se determina por el monto de los ingresos

Según el artículo 36 de la ley 100 de 1993, a partir del año 2015 la edad para acceder la pensión será: Mujeres 57 años y hombres 62 años.

En la entidad cumplen con este requisito un total de los Servidores Públicos de mujeres para un 24%, y en hombres con un porcentaje del 76%

6.3. Comportamiento

6.3.1. Actividades capacitación

- La **capacitación** juega un papel fundamental para el logro de tareas y proyectos en que se desarrolla la entidad, mediante este proceso los funcionarios adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con las funciones asignadas.
- Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación del 2021, se tuvo en cuenta varias fuentes de información:
 1. Encuesta de necesidades: Fue realizada una actividad por grupos internos de trabajo, que consistía en señalar aquellas necesidades de aprendizaje que requerían tanto a nivel individual como de la dependencia.
 2. Plan Nacional de Formación y Capacitación – 2020-2030.
 3. Directrices normativas: que indican temas necesarios de capacitación para servidores públicos.
 4. Diagnósticos internos: los cuales arrojan información sobre procesos y procedimientos que deben ser mejorados o fortalecidos.
- Las capacitaciones se realizaron de forma virtual con sesiones sincrónicas y asincrónicas, conforme a la situación de la pandemia. Sin embargo, hay que resaltar que, bajo esta modalidad, la participación se incrementó con relación a periodos anteriores.
- Con base en la información anterior, fue ejecutado el PIC 2021 con actividades que a continuación se relacionan sobre la oferta de capacitación brindadas en la entidad, con el número de participantes por cada actividad.

Tabla 3. Cronograma actividades de capacitación

SENA	Bilingüismo
	Aplicación de Herramientas TIC - Office 365
	Habilidades Blandas para la Vida y la Productividad
Ministerio hacienda	Nuevo Proceso de Nómina - Beneficiario Final
	Lenguaje Claro
GIT Tics y Servicio Interno al Ciudadano	GESDOC
Oficina Asesora de Planeación	ISOLUCIÓN
F&C Consultores	Congreso Nacional de Presupuesto Público
	Congreso Nacional de Finanzas Públicas
ESAP DIPLOMADOS	Contratación Estatal
	Políticas Públicas
	Control Interno
	Servicio Integral al Ciudadano
	Innovación en el Sector Público
	Trato Digno con Enfoque de Derechos
	Gestión Documental
	Proyectos de Desarrollo - Metodología MGA
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
	Control Interno
ESAP CURSOS	Fundamentos Gobierno Abierto
	Servicio Integral al Ciudadano
	Ética de lo Público
	Presupuesto Público
	Participación de las mujeres en la acción pública
	Resolución de Conflictos
	Participación Ciudadana en el Marco del Estado SD
	Marcos de Referencia en las TRD
	Introducción a Big Data
	Introducción Innovación Sector Público
	Fundamentos y Principios de la Contratación Estatal
	Transformación Digital
	Novedades régimen disciplinario

Fuente: Información GIT Talento Humano Ministerio de Deporte

6.3.2. Actividades de bienestar

El GIT de Talento Humano en el marco del Plan Institucional de Bienestar Social se han encaminado en realizar una gestión en la cual se busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad, orientado así a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promueve el aumento de la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en la entidad, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

Para el desarrollo plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos, se clasificaron las actividades a desarrollar en dos (2) ejes temáticos a saber:

- Brindar Espacio de Integración para funcionarios y sus familias
- Efectuar encuentros de cohesión social para funcionarios

Es por esto, que el siguiente informe contiene detalladamente que se realizó de una serie de actividades puntuales, y permitiendo una perspectiva general de nuestros avances del año 2021, a continuación, se describe las actividades a tratar en este informe:

6.3.2.1. Diagnósticos de Necesidades

- Diagnóstico de Necesidades: Se envió el instrumento de recolección de datos “Diagnóstico de necesidades de bienestar”, el cual fue socializado el martes 23 de noviembre de 2020, para conformar el plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos para vigencia 2021.

La encuesta del autodiagnóstico de necesidades del Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos fue divulgada por el correo de Talento Humano de la entidad a los 166 funcionarios activos de planta en el Ministerio del Deporte, de los cuales 60 funcionarios hicieron efectivo el diligenciamiento arrojando un diligenciamiento únicamente del 40%.

Las actividades deportivas de mayor interés para los funcionarios fueron en su orden, bolos, natación y atletismo, Las caminatas ecológicas según los datos arrojados es la actividad recreativa preferida por los funcionarios, seguido de ciclo paseos y la realización de actividades de integración, comparado con otras actividades como juegos de mesa.

El plan institucional de bienestar social, estímulos e incentivos, tiene como finalidad el bienestar laboral del funcionario, pero también la participación familiar, esto con la finalidad de que cada uno de los funcionarios del Ministerio del Deporte comparta tanto de manera individual como familiar de las actividades que se desarrollen dentro y fuera de la entidad.

Las actividades en el tiempo libre, para compartir en familia, que generaron mayor interés según los resultados arrojados en la encuesta se puede evidenciar que los cines – foros, salidas a parques recreativos y visitas a teatro, son las actividades de mayor preferencia.

- Encuesta Caja de Compensación Familiar – Ministerio del Deporte 2021: se divulgo la encuesta sobre la caja de compensación familiar la cual fue enviada a los funcionarios del ministerio del deporte por la plataforma institucional de encuestas forms, y en la que se obtuvo la respuesta de



118 funcionarios, para así conocer la opinión y los diferentes puntos de vista de cada uno de los funcionarios de la entidad y recolectar información que servirá para la toma de decisiones por parte del Ministro del Deporte.

6.3.2.2. Cronograma de actividades bienestar de 2021

ACTIVIDAD	FECHA	No. SERVIDORES PUBLICOS	INCENTIVO NO PECUNIARIO	TIPO DE APOYO INTERNO/EXTERNO
Cumpleaños funcionarios	enero - diciembre	169	* Tarjeta Correo Corporativo personal * Divulgación por mes en la Intranet * Se envió código para reclamar Pizza en Archíes	Externo - Colsubsidio
Día de la Mujer	marzo	89	*Tarjeta de Felicitación. *Sesión de belleza virtual con la actriz Martha Restrepo	Externo - Colsubsidio
Día del Hombre	marzo	75	*Tarjeta de Felicitación. *Sesión con el humorista El pollo Díaz	Externo - Colsubsidio
Día de la secretaria (o)	abril	19	*Tarjeta de Felicitación *Se hizo taller de cocina virtual con envío de ingredientes a sus hogares.	Externo - Colsubsidio
Día de la Madre	mayo	45	*Tarjeta de Felicitación *Evento Colsubsidio virtual Concierto con Siam y Alejandro González	Externo - Colsubsidio
Gran Feria Colsubsidio	junio	169	Se realizó evento virtual donde se promueve los servicios, descuentos los cuales les ofrecen ellos en sus hoteles, parques y créditos.	Externo - Colsubsidio
Gran Fondo Nairo Quintana	junio	5	Se realizó entrega de 5 entradas a la carrera promovida por el Fondo de Nairo Quintana	Externo - Nairo Quintana
Día del Padre	junio	34	* Tarjeta Correo Corporativo personal * Evento Colsubsidio virtual con el Humorista Camilo Cifuentes	Externo - Colsubsidio
Vacaciones Recreativas Virtuales 2021	junio	23 niños (6 a 17 años)	*Se realizaron actividades virtuales los 4 días y donde se les envió los materiales a sus hogares y participaron en compañía de sus padres.	Interno - Contrato



Día del Servidor Público	junio	169	*Tarjeta de Felicitación por correo masivo *Se les entrego unos pines de Teatro Online del Teatro Santafé	Externo - Colsubsidio
Mega-olimpiadas del Saber 2021	julio	10	*Pasadías Piscilago *Bonos \$60.000 Café de las letras *Bonos Sodexo	Externo - Colsubsidio
Día del Niño	agosto	26 niños	Se les envió caja con crispetas, jugos y hamburguesas con PIN de Netflix para disfrutar Cine en Familia.	Interno - Contrato
Ruta de Empleabilidad Para Familiares	septiembre	34 familiares	Asesoría en elaboración hoja de vida, aplicar cursos de Colsubsidio y aplicar en las ofertas de empleabilidad.	Externo - Colsubsidio
Gran Lotería Virtual	octubre	186	*Entradas Piscilago *Bono Café de las letras *Bonos Sodexo *Pasadía Hoteles Colsubsidio	Externo - Colsubsidio
Segundas Vacaciones Recreativas Virtuales 2021	octubre	23 niños (6 a 17 años)	*Se realizaron actividades virtuales los 4 días y donde se les envió los materiales a sus hogares y participaron en compañía de sus padres.	Interno - Contrato
Halloween	noviembre	169	*Se entregó Bonos a familias que enviaban fotos en familia disfrazados *Se entregó Kit de Halloween y apoyando el marco de la semana de la salud.	Interno - Contrato
Actividad Pre pensionados	noviembre	11	*Maleta con termo y cubiertos *Estadía una noche en Hotel Colsubsidio en Ricaurte Cundinamarca.	Interno - Contrato
Juegos Comunes – Ministerio del Deporte 2021	diciembre	54	*Obsequios artesanales	Externo - Colsubsidio
Entrega de Bonos Institucionales	diciembre	169	Se le entrego tarjeta Colsubsidio por un valor de \$400.000 por cada funcionario	Interno - Contrato
Entrega Entradas Multiparque	diciembre	169	Se entregaron 4 entradas con alimentación para cada funcionario	Interno - Contrato



7. FICHA DE CARACTERIZACIÓN

Ficha de caracterización					
Dependencia:	Secretaría General		Grupo Interno de Trabajo -GIT (Si aplica)	Git Talento Humano	
Objetivo General					
Instrucciones: 1. Se debe diligenciar en cada una de las celdas correspondientes los resultados de los categorías de las variables geográficas, demográficas, intrínsecas y de comportamiento. 2. Se recomienda, que el nivel de profundidad de los ejercicios de caracterización llegue hasta el nivel de segmento, ya que esto permitirá contar con información más detallada para la toma de decisiones y el diseño de los cursos de acción. Si es necesario agregue más filas.					
Personas naturales					
Sectores					
Segmentos					
	Ciudadanos usuarios	1. Geográficas	2. Demográficas	3. Intrínsecas	4. Comportamiento
Nivel de desagregación +	Servidores Públicos del Ministerio del Deporte	No Aplica	*Variable Rango de Edad: Los Servidores Públicos del ministerio del Deporte, oscila con un mayor porcentaje del 41% entre los 35y 44 años, siguiendo entre los 45 y 54 años con un porcentaje de 24%, entre los 55 y 64 años con un 20%, entre los 25 y 34 años con un 12%, mayor a 65 años con un 2% y finaliza con menores a 25 años del 1%.	*Variable Distribución porcentual por actividad laboral: La antigüedad laboral es el tiempo laborado por un funcionario en la entidad, es decir, el lapso en que ha permanecido o permaneció en ella 31 a 43 años el 4% , de 11 a 20 tenemos el 4% , 6 a 10 años el 10%, 21 a 30 años el 12%, Menor a 1 año el 14%, 1 a 5 años el 55%	*Actividades de Capacitación



			*Variable de Género: Existe un equilibrio entre los cargos ocupados por hombres y mujeres, dentro de los diferentes niveles jerárquicos del Ministerio del Deporte 48% son hombre y 52% mujeres.	*Variable Planta de Personal Ministerios del Deporte según Cargo: La clasificación de los empleos de la planta de personal de las entidades del Estado está establecida en la Constitución Política: "Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades	*Actividades de Bienestar
			*Variable Nivel Educativo: Se observa que los funcionarios del Ministerio del Deporte en cuanto a grado de escolaridad tienen el percentil más alto en especializaciones las cuales suman el 53%, seguido por un 23 % con maestría, y un 10% por ciento en pregrado, el rango de escolaridad es alto en cuanto a nivel de preparación profesional, la tasa es mínima de funcionarios con preparación técnica 3% por ciento y bachilleres con el 4% por ciento.	*Variable Distribución por Niveles Jerárquicos del Cargo: La distribución por niveles se encuentra con un 80% en el nivel Profesional, Decreto 1671 de 2019. El resto porcentual de la planta se ubica entre el nivel asistencial, técnico, directivo y asistencial.	
			*Variable Distribución porcentual de planta por nivel de escolaridad: De 180 de funcionarios, según el nivel de escolaridad, el 53% de los servidores mantienen un nivel alto de formación profesional en distintas áreas del conocimiento, mientras que un 4% alcanza un nivel de bachillerato y un 1% con escolaridad en primaria, el 4% restante registran estudios de técnicos y	*Variable Funcionarios que cumplen tiempo para Pensión: En la entidad cumplen con este requisito un total de los Servidores Públicos de mujeres para un 24%, y en hombres con un porcentaje del 76%	

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. Conclusiones

El ejercicio de caracterización nos permite identificar, tomar indicadores porcentuales y clasificar los funcionarios de acuerdo a las áreas o estructura organizacional que componen la entidad Ministerio del Deporte, cuyo fin después de haber realizado un amplio estudio y clasificación es establecer estrategias de implementación o mejora para los proyectos, programas y políticas internas de comunicación dirigidas a los servidores públicos de la entidad, enfocando acciones por medio de capacitaciones, proyectos, programas de bienestar y de más en aquellos temas más requeridos.

Referente al tema de antigüedad se evidencia que el mayor número de personas vinculadas se encuentra en un rango de contratación de 1 a 5 años, a esto se le suma que se tiene el percentil más alto respecto de la mayoría de los funcionarios del Ministerio del Deporte con un nivel de escolaridad entre maestría, especialización y pregrado que hacen el porcentaje más alto de distribución de cargos.

Se encontró que referente a las políticas de igualdad entre hombres y mujeres vinculados al Ministerio del Deporte en cuanto a distribución de cargos, la entidad ha cumplido las políticas haciendo un equilibrio en la vinculación y designación de cargos entre ambos sexos.

Así las cosas, se puede concluir que el Ministerio del Deporte lleva un control demográfico, que potencializa los roles de los funcionarios de acuerdo a sus competencias, la antigüedad de vinculación, los grados de escolaridad, para la designación de su planta de personal que apoya las funciones que este ejecuta tanto en las funciones internas y externas de la entidad brindando así políticas de Bienestar Social para cada una de las partes.

8.2. Recomendaciones

La acción a desarrollar por el GIT de Talento Humano, es fundamental para la toma de decisiones en el personal de vinculación, con el fin de revisar el perfil y las áreas de la entidad a la que se ajusta, haciendo un análisis de las competencias, puesto que se identifican actividades de mejora que permiten tener avances significativos en la generación de productos y servicios.

Incrementar los diferentes Sistemas de Información, de la mano del área gestión de la calidad con el fin de poder contar con una herramienta que facilite la comunicación directa entre los grupos internos y la gestión que desarrollan.

Es importante hacer una implementación de todas las herramientas tecnológicas disponibles con el fin de garantizar los Servicios de Atención al Ciudadano, pues a través de los diferentes canales virtuales la mayoría de los usuarios manifiestan su interés de acceder a la información de la entidad y enviar peticiones, quejas y reclamos que resuelvan sus inquietudes.

Hacer un plan anual del programa de bienestar social, con el fin de establecer determinado número de actividades que permitan un tiempo de esparcimiento de los funcionarios para obtener y mejor desempeño en las tareas diarias y así incrementarse recursos financieros en acciones integrales que fortalezcan a los usuarios.

Mejorar las estrategias de comunicación y necesidades de información, el uso de medios digitales de mayor utilización a fin de establecer planes de mejora para que la información sea más accesible, veraz y oportuna al usuario, dado los cambios surtidos en la vigencia 2020. En ese sentido una de las mejoras es fortalecer el sistema administrativo, financiero donde se maneja el módulo por cada funcionario estableciendo todo el historial de horas de llegada, horas de salida, tiempos de descanso, incapacidades y su historia de los cargos dentro de la entidad y su desarrollo con el fin de hacer revisión y fortalecer la deficiencia que este tenga con el fin que tanto el área de GIT y los servidores públicos tengan una óptima función dentro de la entidad.

En cuanto a mecanismos de recolección de información, se requiere incluir enfoques diferenciales en el diseño de variables, y ampliar el análisis en la interpretación, al igual que generar una bodega de datos que permitan trazabilidad en la recolección y análisis de la información.

Se debe incrementar el apoyo y acompañamiento de los diferentes procesos y niveles jerárquicos de la organización, para ofrecer un servicio más eficiente.

Continuar con la caracterización de usuarios en GIT/TH. a fin de mantener una línea base, que permita establecer parámetros de identificación a Usuarios, ciudadanía y grupos de Interés, que mejore los canales de atención e interacción.

Finalmente, como resultado del análisis de las variables se pueden determinar acciones de las diferentes áreas y grupos internos de trabajo con el fin de fortalecer la capacitación, formación e incentivos dirigidos al funcionario desde las competencias respectivas, encaminado a mejorar el desempeño de los servidores y con ello contribuir a fortalecer la gestión y los logros en cada área de la entidad.

REFERENCIAS

1. Guía metodológica para la Caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés DNP 2015.
2. La principal fuente de recolección de datos e información archivo en Excel y plataforma SARA (Sistema de información de Talento Humano), sobre datos.
3. Planta de personal para la vigencia 2021, incluye las siguientes variables: Fecha de ingreso, cedula, nombre, cargo, nivel, código, dependencia, modalidad de nombramiento, profesión, género entre otras.
4. Revisión de registro administrativo, planta ocupada a cierre de vigencia 2021.
5. Caracterización de Grupos de Valor u Otros de Interés Función Pública
6. Anexo 1: Normatividad.
7. Anexo 2: Glosario


Aprobó: **ANGÉLICA VIVIANA GIRALDO PERDOMO**
Coordinadora (E) GIT Talento Humano

Reviso: David Andrés Vargas Salazar, Contratista/Secretaria General
Proyecto: María Carolina Villamarin Jiménez, Contratista /GIT Talento Humano

Fecha Revisión: junio de 2022

ANEXO 1

Normatividad

La caracterización de los de usuarios y/o grupos de interés y ciudadanos permite dar cumplimiento en su totalidad o parcialmente a las siguientes normas:

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de 1991	<i>En especial los artículos 209 y 269</i> <i>donde se establece que “la administración pública deberá ejercerse bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, estableciendo para ellos en todas las entidades estatales la obligatoriedad de diseñar y aplicar según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, así como el diseño y organización del sistema de evaluación de gestión y resultados de la administración pública.”</i>
Decreto 1567 de 1998	<i>“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.</i>
Ley 909 de 2004	<i>“Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”. En temas de unidades de personal, establece: “Art.15</i>
Funciones de las Unidades de Personal de las entidades	<i>“1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.</i>
	<i>2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos (...).”</i>
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	<i>“Por la cual se Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.</i>



NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
Guía metodológica (2011)	para la caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés, Departamento Nacional de Planeación.
Decreto 2641 de 2012	<i>“Por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011”.</i> Este decreto incluye un componente sobre la prestación del servicio y estrategias que permiten la mejora continua de los mismos, basados en el ejercicio de caracterización, Manual de Implementación de la Estrategia de Gobierno en Línea.
Decreto 2482 de 2012	Lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión
Ley 1712 de 2014	Ley de transparencia y derecho al acceso de la información.
Decreto 1083 de 2015	Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
Código de Integridad del Servidor Público 2017	<i>“DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.</i>
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	<i>“Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”.</i>
Decreto 1499 de 2017	<i>“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”.</i>
Decreto 648 de 2017	<i>“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Única del Sector de la Función Pública”</i>
Código de Integridad del Servidor Público 2017	<i>“DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana”</i>
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	<i>“Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes”</i>

NORMATIVA	DESCRIPCIÓN
Decreto 815 de 2018	<i>“Por el cual se modifica el Decreto 1 083 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”.</i>
Decreto 1670 de 2019	<i>“Por el cual se adopta la estructura interna del Ministerio del Deporte “.</i>
Decreto 1671 DE 2019	<i>“Por el cual se establece la planta de personal del Ministerio del Deporte”.</i>
Resolución 00881 de 4 de agosto de 2020	<i>“Actualización del Manual de específicos de funciones y competencias laborales”</i>

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 2

Glosario

1. Grupos de valor: Son audiencias específicas sobre las cuales se orienta el esfuerzo de Función Pública. En la Entidad se identifican tres: entidades públicas, servidores públicos y ciudadanos. En la Resolución 676 de 2016 del Departamento Administrativo de Función Pública se reglamenta el trámite interno de las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias en la Entidad.

2. Gobierno de Colombia. (2015). Guía de caracterización de ciudadanos, usuarios e interesados. Bogotá.

3. Grupos de interés: Son audiencias a quienes no se les dirige propiamente la información elaborada por la entidad, pero puede que en determinados casos hagan uso de ella.

4. Variables Demográficas: conjunto de aspectos que permiten estudiar las características de una población y su desarrollo a través del tiempo.

5. Variables geográficas: conjunto de aspectos que dan cuenta de la ubicación geográfica de los ciudadanos, usuarios o grupos de interés y de aquellas características que están directamente asociadas.

6. Variables Intrínsecas: variables que hacen referencia a actividades o valores comunes (preferencias individuales o estilos de vida) de los ciudadanos, usuarios o grupos de interés que permiten identificar características para diferenciarlos.

7. Variables de comportamiento: variables que corresponden a las acciones observadas en los ciudadanos, usuarios o grupos de interés, más allá de lo que dicen hacer o preferir. Permiten identificar los motivos o eventos que los llevan a interactuar con una entidad y las características de esta interacción.

Fuente: Caracterización de Grupos de Valor u Otros de Interés Función Pública

[file:///C:/Users/macar/Downloads/Caracterizaci%C3%B3n%20Grupos%20de%20Valor 2017.pdf](file:///C:/Users/macar/Downloads/Caracterizaci%C3%B3n%20Grupos%20de%20Valor%202017.pdf)