



MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 24-05-2021 17:54
Al Contestar Cite Este No.: 2021IE0003141 Fol:20 Anex:1 FA:20
ORIGEN 110-OFICINA DE CONTROL INTERNO / ANDRES GALVIS PINEDA
DESTINO 100-DESPACHO DEL MINISTRO / ERNESTO LUCENA BARRERO
ASUNTO INFORME FINAL SEGUIMIENTO A LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO DEL 01 DE
OBS

2021IE0003141



Para: Ernesto Lucena Barrero

Cargo: Ministro del Deporte

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

Asunto: Informe Final Seguimiento a las Políticas de Talento Humano del 01 de julio del 2020 y el 30 de abril de 2021.

Un saludo respetuoso Señor Ministro.

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

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

Teniendo en cuenta el contenido de dicho informe y en cumplimiento de lo establecido en el procedimiento Informe de Seguimiento Normativo SG-PD-005, se solicita al GIT Talento Humano, la elaboración del plan de mejoramiento, en el módulo Mejora de la Plataforma Isolución, a más tardar los cinco (5) días hábiles a partir del recibo del informe final, igualmente se hace saber que el plazo máximo para el cierre de cada hallazgo u observación es de tres (3) meses.

COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO



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

Cordialmente,

Andres Galvis Pineda

Cargo: Profesional Especializado con Funciones de Jefe Oficina de Control Interno

Anexos: Informe Seguimiento a la Implementación de las Políticas de Talento Humano, archivo PDF contenido en catorce (20) folios.

c.c. Integrantes Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CII

María Carolina Salcedo Sanint - Coordinadora GIT Talento Humano.

Elaboró: Juliana Torres Zambrano – Profesional Contratista OCI.

Revisó:

Andres Galvis Pineda / 24-05-2021 17:53

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 1 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

1. DESCRIPCIÓN DEL SEGUIMIENTO

Tipo de Informe: Final

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

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

Alcance: El presente informe corresponde a las actividades realizadas en el periodo comprendido entre el 01 de julio del 2020 y el 30 de abril de 2021.

Marco Normativo:

- Decreto No. 1671 de 2019, “Por el cual se establece la planta de personal del Ministerio del Deporte y se dictan otras disposiciones”. Artículo 1. “Supresión de la Planta de Personal”, Artículo 2. “Adopción de Planta de Personal”.
- Decreto No. 815 de 2018, “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”, Título 4. Todo el contenido.
- Decreto Ley No. 770 de 2005, “Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004”. Todo el contenido.
- Resolución Nacional No. 666 del 24 de abril de 2020 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social “Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus-COVID-19”, Artículo No. 1. Objeto, Artículo No. 2. Ámbito de aplicación, Artículo No. 3 Responsabilidades.
- Ley No. 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, Artículos No. 1,2,3,4,5,6,15,17,18,19,20,22,23,24,25,27,28,34,36,37,38,39,40,46,40.
- Resolución No. 000294 del 4 de marzo 2021, “Por la cual se autoriza la participación en un congreso a funcionarios como parte del plan institucional de capacitación y se ordena el correspondiente pago”. Todo su contenido.
- Decreto No. 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 1, “Estructura del empleo público”. Todo su contenido. Título 2, “Funciones y requisitos generales para los empleos públicos

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 2 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional”. Todo su contenido. Título 3, “Requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden territorial”. Todo su contenido. Título 17, “Sistema de Información y Gestión del Empleo Público: SIGEP”. Todo su contenido.

- Ley No. 489 de 1998, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”, Artículo No. 17. Políticas de desarrollo administrativo, Artículo No. 26. Estímulos a los servidores públicos, Artículo No. 115. Planta global y grupos internos de trabajo.
- Ley No. 1940 de 2018, “Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2019”, Artículo No 18.
- Decreto No. 1567 de 1988, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, Título 1, “Sistema Nacional de Capacitación”. Todo su contenido.
- Decreto No. 894 de 2017, “Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, Artículo No 1. Profesionalización del servidor público, Artículo No. 2. Programas de formación y capacitación.
- Decreto Ley No. 1295 de 1994, “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”, Artículos No. 2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 21, 26, 27.
- Acuerdo No. CNSC - 6176 de 2018, “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”. Todo su contenido.
- Circular No. 100-10 del 21 de noviembre de 2014, “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”. Todo su contenido.
- Ley No. 1960 de 2019, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”. Todo su contenido.
- Ley No. 1712 de 2014, “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”. Capítulo 2, “Publicación y divulgación de la información pública – transparencia activa – Sección 1.
- Resolución No. 667 de 2018, “Por medio del cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas”. Todo su contenido.

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 3 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

- Resolución No. 390 de 2017, “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”. Todo su contenido.
- Decreto No. 2011 de 2017, “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”. Todo su contenido.
- Ley No. 1651 de 2013, “Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-Ley de bilingüismo”. Todo su contenido.
- Sentencia No. T-685 de 2016, “*Acción de tutela contra actos administrativos de carácter particular y concreto*-Procedencia excepcional para solicitar el reintegro de servidores públicos por ser prepensionados”. Todo su contenido.
- Ley No. 1780 de 2016, “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”. Todo su contenido.
- Ley No. 1221 de 2008, “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”. Todo su contenido.
- Decreto No. 884 de 2012, “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”, Título 1. Todo su contenido.
- Ley No. 1010 de 2006, “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Todo su contenido.
- Circular No.12 de 2017, “Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer”. Todo su contenido.
- Decreto Ley No. 2400 de 1968, “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”. Todo su contenido.
- Ley No. 1952 de 2019, “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, Artículo 37. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público.
- Circular externa No. 0011 de 2020, “Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa”. Todo su contenido

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 4 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

2. METODOLOGÍA:

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

La Oficina de Control Interno mediante memorando No. 2021IE0002468 del 27 de abril de 2021, realizó la solicitud de la información para dar seguimiento de las actividades programadas en la implementación de las políticas de *Gestión Estratégica del Talento Humano y el Código de Integridad*, a lo cual el GIT de Talento Humano dio respuesta mediante el memorando No. 2021IE0002621 el 04 de mayo de 2021, y por medio de correo electrónico se recibió los documentos solicitados el día 04 de mayo de 2021. Se realizó consulta del aplicativo Isolución, se verificó la información publicada en la página web y la Intranet del Ministerio del Deporte.

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

2.1 INDICADORES PROCESO TALENTO HUMANO

Se hizo revisión en el aplicativo Isolución del Ministerio del Deporte, observando que cuenta con indicadores de gestión para varios procesos. Sin embargo, no se evidencia indicadores en la Gestión del Talento Humano y de sus políticas. (Ver anexo No. 1).

2.2 PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

Dentro de la información suministrada por el GIT de Talento Humano, no se evidenció el informe del Plan Estratégico del Talento Humano para el año 2021 o para años anteriores, al igual que su publicación en la página del Ministerio del Deporte.

2.3 AUTODIAGNOSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO AÑO 2020

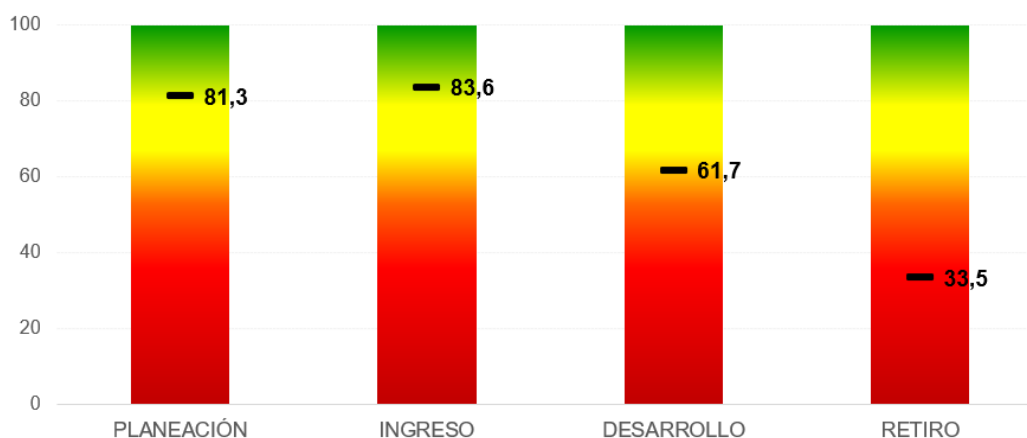
En el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano para el año 2020, se da a conocer lo siguiente:

- El puntaje total según el Autodiagnóstico fue de 66.5 lo que ubica a la Política en un nivel de Transformación, que nos indica un segundo nivel, *“implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo”*.

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 5 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

- Se evidenció que, en la calificación por componentes, el componente de Retiro se encuentra en un Nivel Básico Operativo Alto, donde las Categorías “Desvinculación asistida” y “Gestión del conocimiento” cuentan con un puntaje bajo, en el que 4 de 6 Actividades de Gestión de este componente tienen un puntaje de 20/100.

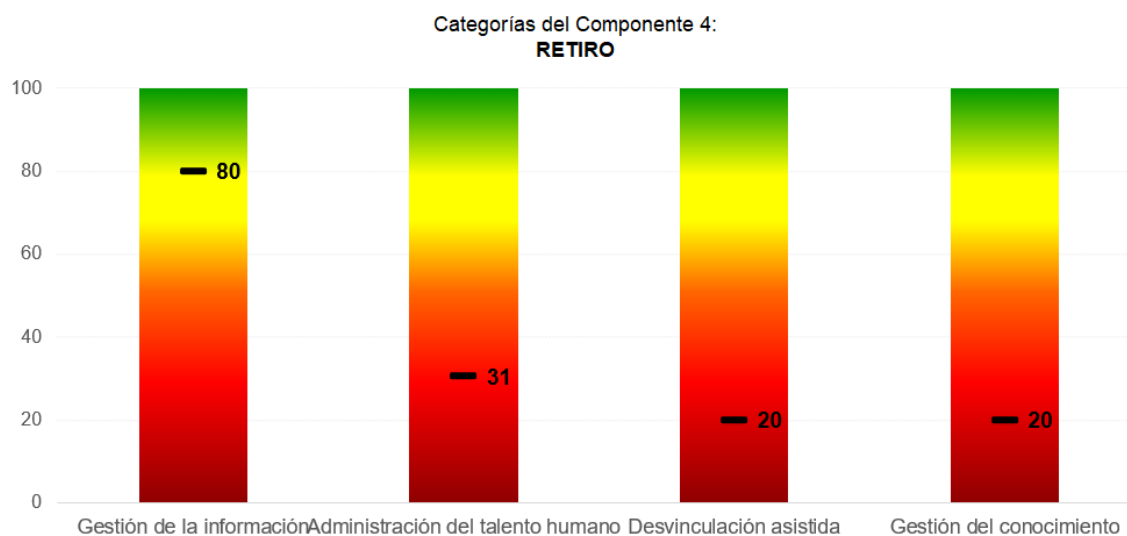
Gráfica No. 1. Calificación por Componentes



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

Se evidencia que el Componente de retiro cuenta con la calificación más baja con respecto a los demás componentes, la cual es 33.5.

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



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

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	Página 6 de 20

Dentro del componente de retiro se plantean actividades de gestión como lo son la *elaboración de un informe acerca de las razones de retiro, realizar programas de reconocimiento a la trayectoria laboral, brindar apoyo socio laboral y emocional, y contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se desvinculan a quienes continúan vinculados*. Sin embargo, de estas 4 actividades solo se obtuvo evidencias de las actividades dictadas para prepreñados, y no se evidenció la realización de las otras actividades de gestión o de los mecanismos que se implementan actualmente para desarrollar estas actividades de este componente.

Este mismo autodiagnóstico refleja que una de las rutas de creación de valor con un Nivel Básico Operativo Alto, es la Ruta del Crecimiento, donde las tres subrutas con menor puntaje son: *“Ruta para implementar un liderazgo basado en valores”, “Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento” y “Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro”*. En esta misma ruta de Crecimiento no se evidenció mecanismos establecidos para desarrollar y evaluar las competencias directivas y gerenciales.

Por otro lado, solo se evidenció capacitaciones sobre el Código de Integridad y no se pudo constatar el desarrollo de la actividad de *diseñar concursos para implementar e interiorizar cada uno de los valores del Código de Integridad*, cuyas actividades son necesarias para el fortalecimiento de la subruta *“Implementar un liderazgo basado en valores”*.

Tabla No.1. Resultados Rutas de Creación de Valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	62	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	71
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	60
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	57
		- Ruta para generar innovación con pasión	59
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	60	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	58
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	64
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	52
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	64
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	63	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	60
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	67
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	68	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	67
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	68
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	79	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	79

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

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 7 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

Se evidencia que la Ruta del Crecimiento tiene un puntaje de 60, el cual es el más bajo frente a las otras Rutas de Creación de Valor.

No se evidencia un autodiagnóstico para la presente vigencia, ni el avance en el plan de mejora propuesto.

2.4 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

En el informe ejecutivo de Gestión y Resultados, se evidencio que durante el año 2020 se llevaron a cabo 23 actividades de bienestar e incentivos, dirigidos a funcionarios y contratistas, los cuales tienen la finalidad de mejorar la calidad de vida y mejorar su rendimiento laboral, basándose en las necesidades de estos. Algunos de los planes de bienestar fueron con motivo de celebración del *día de la madre, el día del padre, el día del niño, bingo virtual de Halloween, bingo virtual navideño*, entre otros, cuyas invitaciones se enviaron por medio de los correos institucionales de los funcionarios y posteriormente, se realizó su respectiva premiación o entrega de su obsequio.

2.5 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

En el informe ejecutivo de Gestión y Resultados, y en la información suministrada por el GIT de Talento Humano se evidencio que durante el año 2020 se tuvo un cumplimiento del 100% del programa de inducción, donde un 94% de los funcionarios participaron en los 3 programas establecidos por la Función Pública (*curso MIPG, curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, e Inducción a gerentes públicos*).

Igualmente, se evidenció la participación de 47 funcionarios en los 6 diplomados ofertados por ESAP y la invitación por parte de Talento Humano a jornadas de capacitación en Programas de Bilingüismo, Acoso Laboral, Manejo de Herramientas como Gesdoc, Política de Integridad, Nuevo Proceso de Pago de Nómina a Beneficiario Final. Estos programas de capacitación se realizaron por medio de plataformas como Teams, YouTube y Facebook.

Se constato que el Plan Institucional de Capacitación para el año 2021, se encuentra publicado en la Intranet del Ministerio del Deporte.

Dentro de los planes de capacitación se autorizó la participación de 4 funcionarios vinculados a las áreas de Secretaría General en el **IX Congreso Nacional de Finanzas Públicas**, el cual se llevó a cabo los días 11, 12, 15, 16 y 17 de marzo de 2021.

Por otro lado, dentro de la información suministrada no se evidenció programas de reinducción específicos.

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 8 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

2.6 CONCURSO NACIÓN

Dentro de la información suministrada por el GIT de Talento Humano, se cuenta con un Informe denominado Concurso Nación, donde se detalla un reporte de empleo OPEC 2021, para Concurso de Ascenso como para Concurso Abierto, además de la lista para funcionarios de Carreras Administrativas tanto para opción de ascenso, como para funcionarios de Planta. Al igual que la lista de funcionarios en cargos provisionales, el decreto salarial y el manual según cada cargo. Por otro lado, no se adjuntó evidencias de la implementación de la Ley de Primer Empleo.

2.7 CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Se evidenció dentro de la información suministrada por el GIT de Talento Humano las invitaciones a jornadas de capacitación sobre la Política de Integridad y Conflicto de Interés, por medio de las plataformas de la Función Pública. En el Código de Integridad se encuentra la Introducción, Objetivo, Alcance, Compromisos y Valores de la Gestión Pública implementados por el Ministerio del Deporte (*Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Tolerancia y Solidaridad*).

El Código de Integridad se encuentra actualizado y publicado en la Intranet del Ministerio del Deporte. Sin embargo, no se evidenció la implementación o divulgación de una línea de denuncias internas sobre situaciones de posibles incumplimientos al Código de Integridad y del mismo modo no se evidenció una evaluación o seguimiento en el cual se pueda medir el nivel de cumplimiento del Código de Integridad dentro del Ministerio del Deporte.

2.8 CARACTERIZACIÓN

Dentro de la información suministrada, se evidencio tablas de caracterización de empleados para el Ministerio del Deporte, al igual que la publicación de caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés en la Intranet del Ministerio del Deporte.

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 9 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

Tabla No. 2. Caracterización Empleados.

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

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

2.9 PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA

Para la prevención del COVID – 19, se tiene implementado “**Activa el RADAR frente al COVID – 19 y salva vidas**” consiste en tips que se envían a todo el personal de planta y contratistas por medio del correo electrónico, a fin de generar conciencia y prevenir el contagio, tanto de ellos mismos como de sus familiares. Así mismo, se compartió información acerca de la implementación de protocolos de bioseguridad y adecuación de las instalaciones del Ministerio del Deporte para la prevención del contagio del COVID - 19.

3. RESULTADOS

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

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 10 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

RESUMEN DE HALLAZGOS Y OBSERVACIONES:

OBSERVACIONES:

O – TH – 01 – 2021: CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES Y DE LOS EMPLEOS

No se evidencia dentro de la caracterización de los servidores lo correspondiente a la experiencia laboral, lugar de residencia y/o procedencia (geográfica), pertenencia étnica, entre otras variables a ser tenidas en cuenta. Además, no se evidenció la caracterización de los cargos, solo se detalló la nomenclatura y clasificación de los empleos en el Ministerio del Deporte (Decreto 2489 de 2006), con lo que se podría estar incumpliendo lo establecido en el Manual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V3, Política de Gestión Estratégica de Talento Humano – Etapa 1, en cuanto la caracterización de los servidores debe precisar: *antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros. Al igual que la caracterización de los empleos, los cuales debe precisar: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza del empleo, número de vacantes, entre otros, cuya información permitirá identificar con mayor exactitud los requerimientos que debe cumplir el servidor para cada vacante.*

RÉPLICA PRESENTADA, ANÁLISIS Y RESPUESTA DE LA OCI:

Réplica:

Dentro de la réplica allegada por el GIT de Talento Humano mediante Memorando Gesdoc No. 2021IE0003101 del 21-05-2021, no se presentó manifestación al respecto de esta observación.

Análisis y Respuesta de la OCI:

No se obtuvo réplica relacionada con esta observación por parte del GIT de Talento Humano y tampoco evidencias que la subsanen, es por esto que la presente observación se mantiene en las mismas condiciones descritas en el Informe Preliminar.

Recomendación Específica:

La OCI recomienda realizar una adecuada caracterización de los servidores y caracterización de los cargos, como lo establece el Manual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V3, el cual detalla la información que se debe precisar para poder

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 11 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

identificar con mayor exactitud todos los requerimientos que el funcionario debe cumplir y los requerimientos para cada cargo.

O – TH – 02 – 2021: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

No se evidencia un seguimiento y evaluación al Código de Integridad, al igual que mecanismo de vigilancia y de dialogo, como lo establece el Manual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V3 para la Política de Integridad, el cual debe contemplar aspectos como: *“Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana”, “Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones”, “Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento”*, entre otros. De igual forma no se evidenció la implementación o divulgación de una línea de denuncia sobre situaciones de posibles incumplimientos al Código de Integridad dentro del Ministerio del Deporte que permitan medir el cumplimiento al Código, así como acciones que se levanten contra funcionarios o contratistas que incumplan el Código de Integridad.

RÉPLICA PRESENTADA, ANÁLISIS Y RESPUESTA DE LA OCI:

Réplica:

Dentro de la réplica allegada por el GIT de Talento Humano mediante Memorando Gesdoc No. 2021IE0003101 del 21-05-2021, no se presentó manifestación al respecto de esta observación.

Análisis y Respuesta de la OCI:

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

Recomendación Específica:

- La OCI recomienda que se implementen mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a la implementación del Código de Integridad, para medir su cumplimiento dentro del Ministerio del Deporte, como lo establece el Manual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V3.

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	Página 12 de 20

- Se recomienda implementar una línea de denuncias al interior del Ministerio del Deporte, para reportar posibles incumplimientos del Código de Integridad, al igual que establecer las debidas acciones a los funcionarios que incumplan el Código.

O – TH – 03 – 2021: INSCRIPCIÓN FUNCIONARIOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA

Se evidencia que para el 60% de funcionarios que llevan 1 o 2 años de vinculación en el Ministerio del Deporte al parecer no se les ha realizado de forma oportuna y adecuada la presentación de solicitudes de anotación en el Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA, (Ver tabla No. 1), lo que llegaría a generar un posible incumplimiento a lo establecido en la Circular Externa No. 0011 de 2020 expedida por la CNSC, en la cual se indica “1. *PRESENTACIÓN DE LAS SOLICITUDES DE ANOTACIÓN EN EL RPCA. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 1083 de 2015, las solicitudes de anotación de inscripción, actualización, comisión en un empleo de libre nombramiento y remoción o de período y cancelación deberán ser presentadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil únicamente por el jefe de la Unidad de Personal o por quien haga sus veces en la entidad para la cual el empleado presta sus servicios. El término para solicitar anotaciones en el RPCA es de quince (15) días hábiles contados a partir de la ocurrencia de la novedad.*”, el Término aquí indicado se encuentra incluido en la Circular No. 003 de 2016 expedida por la CNSC.

Guía para la Gestión estratégica del talento Humano, “*Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC*”.

Tabla No. 1. Estado de Inscripción en el RPCA de funcionarios con 1 o 2 años de vinculados al Ministerio del deporte (Muestra).

MUESTRA Total 30 funcionarios / Estado en el Registro CNSC	Funcionarios con 1 año en la entidad	Funcionarios con 2 años en la entidad	Total, funcionarios	Porcentaje de funcionarios por estado de Inscripción RPCA
No registrados	10	2	12	40%
Registrados en Otra Entidad	5	1	6	20%
Con Registro RPCA Mindeporte.	9	3	12	40%
Totales	24	6	30	100%

Fuente: Registro Público de Carrera Administrativa / Presente Informe.

RÉPLICA PRESENTADA, ANÁLISIS Y RESPUESTA DE LA OCI:

Réplica:

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 13 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

Dentro de la réplica allegada por el GIT de Talento Humano mediante Memorando Gesdoc No. 2021IE0003101 del 21-05-2021, se presentó manifestación al respecto de esta observación en los siguientes términos:

(...) En cuanto al Nuevo módulo OPEC en SIMO 4.0. Este nuevo módulo OPEC estuvo disponible para uso de las entidades a partir del 3 de noviembre del 2020, nosotros como entidad logramos habilitar el aplicativo RPCA por Simó 4.0 en enero para el Ministerio y a la fecha tenemos 42 personas ya radicadas para el proceso de Inscripción de escalafón, en las cuales unos de ellos se encuentran en Varias etapas tales como lo son:

- Finalizado
- Análisis
- Proyectar Resolución
- En reparto
- Revisión par

Análisis y respuesta de la OCI:

Analizada la réplica presentada por el GIT de Talento Humano en la cual se detalla las gestiones realizadas para la implementación del aplicativo RPCA por SIMO 4.0, en el que ya se cuenta con la inscripción de 42 funcionarios. Se indica nuevamente que la información detallada en la table No. 1 del informe preliminar registra la consulta realizada por la OCI en el aplicativo y lo cual evidencia debilidades en el procedimiento de inscripción de los funcionarios en el RPCA. Lo descrito en la réplica no desvirtúa lo evidenciado por la OCI, por lo cual la observación se mantiene en las mismas condiciones descritas en el Informe Preliminar.

Recomendación específica:

La OCI recomienda que se realice la respectiva inscripción de los funcionarios en el Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA, y presentar la solicitud de anotación en el RPCA para el 100% de los funcionarios que se encuentran en Carrera Administrativa en un tiempo oportuno como lo establece el artículo 2.2.7.3 del Decreto Nacional No. 1083 de 2015 y la Circular de la Circular Externa No. 0011 de 2020 de la CNSC.

O – TH – 04 – 2021: INDICADORES PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Los Indicadores del proceso Gestión del Talento Humano no se encuentran dentro del Aplicativo Sistema de Gestión – Isolución, adoptado para el Ministerio del Deporte, por lo cual no es factible verificar de forma periódica el avance de los mismos, a su vez y según lo descrito en el Autodiagnóstico se tienen pendientes por implementar algunos como son: cargas laborales, minorías étnicas, con lo cual se estaría incumpliendo lo establecido en la Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano que indica: “Contar con información

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 14 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI” y lo establecido en la caracterización del proceso “Gestión del Talento Humano” actividad 10 “Realizar seguimiento y medición del proceso” – “Indicadores del Proceso”.

RÉPLICA PRESENTADA, ANÁLISIS Y RESPUESTA DE LA OCI:

Réplica:

Dentro de la réplica allegada por el GIT de Talento Humano mediante Memorando Gesdoc No. 2021IE0003101 del 21-05-2021, se presentó manifestación al respecto de esta observación en los siguientes términos:

Frente a esta observación se encuentra más asociada a la caracterización de los servidores la cual se encuentra en la Observación 01, adicional los indicadores del Proceso de Gestión del Talento Humano se están registrando en el aplicativo SISEG por directriz de la OAP, los cuales son:

- *Porcentaje de Cumplimiento plan de bienestar e incentivos.*
- *Porcentaje de Cumplimiento del PIC.*
- *Porcentaje de Cumplimiento del Plan de SST.*
- *Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico Talento Humano.*
- *Porcentaje de Cumplimiento al Plan de previsión de Recursos Humanos.*

Análisis y respuesta de la OCI:

Analizada la réplica presentada por el GIT de Talento Humano, se observa los indicadores implementados por el proceso de Gestión de Talento Humano, sin embargo, al acceder al aplicativo SISEG no es posible obtener la información de los avances en cada uno de ellos.

De igual forma se encuentran establecidos en la caracterización del proceso los indicadores “Cumplimiento del plan de bienestar e incentivos”, “Cumplimiento del plan de capacitación” y “Efectividad del plan de capacitación”, los cuales no están dentro del aplicativo dispuesto para este fin.

Se recuerda que estos seguimientos se llevan a cabo a fin de implementar medidas correctivas y/o preventivas a fin de lograr la mejora de los procesos y/o procedimientos establecidos para el Ministerio del deporte.

Por lo anterior la Observación se mantiene en las mismas condiciones del Informe Preliminar.

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 15 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

Recomendación específica:

La OCI recomienda realizar el cargue de los indicadores del proceso de Gestión del Talento Humano, en el aplicativo Isolución de acuerdo a lo indicado en el procedimiento GO-PD-013 “PROCEDIMIENTO FORMULACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y MEDICIÓN DE INDICADORES”, al igual que su respectiva medición acorde a la periodicidad establecida.

O – TH – 05 – 2021: MECANISMOS PARA LA TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

No se adjuntó soportes que evidencien la implementación de mecanismos para transferir el conocimiento, de los servidores que se desvinculan a los servidores que aún permanecen vinculados en el Ministerio del Deporte, por lo cual no es factible verificar dentro del componente de Retiro el avance en la Gestión del Conocimiento. Por lo que no se estaría implementando lo establecido en el Manual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V3, en la dimensión 6 “*Gestión del Conocimiento y la Innovación*” que indica: “*La actual era digital o de la información le plantea al Estado retos de cambio y de adaptación para mejorar la atención de las necesidades de los ciudadanos, quienes exigen respuestas más rápidas y efectivas para la garantía de sus derechos. De esta forma, la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor*”. Es necesario precisar estos mecanismos y desarrollar acciones que permitan compartir y transferir conocimiento entre los servidores públicos.

RÉPLICA PRESENTADA, ANÁLISIS Y RESPUESTA DE LA OCI:

Réplica:

Dentro de la réplica allegada por el GIT de Talento Humano mediante Memorando Gesdoc No. 2021IE0003101 del 21-05-2021, se presentó manifestación al respecto de esta observación en los siguientes términos:

Esta observación se debe compartir con GIT de Gestión del Conocimiento e Innovación, ya que desde este GIT ya están realizado estrategias frente a esta observación.

Análisis y respuesta de la OCI:

Una vez analizada la réplica presentada por el GIT Talento Humano, se acoge lo allí indicado y se hará llegar una copia del Informe Final al GIT Gestión del Conocimiento. Lo

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 16 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

anterior no desvirtúa lo evidenciado en el seguimiento y por esta razón la observación se mantiene en las mismas condiciones del Informe Preliminar.

Recomendación específica:

La OCI recomienda que se generen controles para la transferencia del conocimiento y que se lleven a cabo acciones eficientes que permitan captar y retener el conocimiento dentro del Ministerio del Deporte, al igual que dar a conocer a los funcionarios estos mecanismos y acciones.

OBSERVACIONES Y HALLAZGOS REITERATIVOS

Se evidencia debilidad en la labor de suscripción, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión suscritos con los Gerentes públicos de acuerdo con los diferentes informes generados por la Oficina de Control Interno y relacionados a continuación.

Gesdoc No. 2021IE0001723 del 25/03/2021

H – GH – 01 – 2021 – SEGUIMIENTO A LOS COMPROMISOS GERENCIALES Y COMPETENCIAS COMUNES Y DIRECTIVAS DE LOS GERENTES PUBLICOS:

Condición:

En el 100% de los acuerdos de gestión suscritos entre el 1° de julio y el 31 de diciembre de 2020, no se evidencia el seguimiento a los compromisos gerenciales y competencias comunes y directivas de los gerentes públicos del Ministerio del Deporte.

Gesdoc No. 2020IE0001065 del 24/03/2020

H – GH – 02 – 2020 - SEGUIMIENTO A LOS ACUERDOS DE GESTIÓN SUSCRITOS

Condición:

No se evidenció los soportes en las Historias Laborales, que demuestren la realización del seguimiento a los acuerdos de gestión del 100% de los gerentes públicos para las vigencias 2019 y 2020.

RÉPLICA PRESENTADA, ANÁLISIS Y RESPUESTA DE LA OCI:

Réplica:

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 17 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

Frente a estos dos hallazgos, ya se realizaron las acciones correctivas pertinentes las cuales ya fueron subsanadas y fueron copiadas a la Oficina de Control Interno y enviadas para a inserción de la historia laboral virtual a cada Director Técnico.

Análisis y respuesta de la OCI:

Verificado nuevamente el aplicativo Isolución en relación con los Hallazgos reiterativos, se puede evidenciar lo siguiente:

H – GH – 01 – 2021 –SEGUIMIENTO A LOS COMPROMISOS GERENCIALES Y COMPETENCIAS COMUNES Y DIRECTIVAS DE LOS GERENTES PUBLICOS: En el 100% de los acuerdos de gestión suscritos entre el 1° de julio y el 31 de diciembre de 2020, no se evidencia el seguimiento a los compromisos gerenciales y competencias comunes y directivas de los gerentes públicos del Ministerio del Deporte. Julio César Calderón Rodríguez – Gesdoc 2021IE0001723 del 25 de marzo de 2021

Hallazgo No. 1096 en el aplicativo Isolución, no se le ha formulado Plan de Mejoramiento,

H – GH – 02 – 2020. SEGUIMIENTO A LOS ACUERDOS DE GESTIÓN SUSCRITOS Condición: No se evidencio los soportes en las Historias Laborales, que demuestren la realización del seguimiento a los acuerdos de gestión del 100% de los gerentes públicos para las vigencias 2019 y 2020. Criterio: Posible incumplimiento a lo establecido en el Decreto Nacional No. 1083 de 2015 en su artículo 2.2.13.1.10 el cual versa: “Seguimiento. Los compromisos pactados en el acuerdo de gestión deberán ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico. De dicho seguimiento se dejará constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual del Acuerdo” (resaltado fuera del texto original). Auditor Ruperto Molina Calderón Memorando GESDOC 2020IE0001065 Informe Final de seguimiento a la Suscripción y evaluación de los Acuerdos de Gestión segundo semestre 2019 y vigencia 2020

Las evidencias cargadas como evidencia de las actividades corresponden al seguimiento a los acuerdos de Gestión del primer semestre de 2019, no se cargan evidencias del seguimiento durante la vigencia 2020.

No se evidencia la generación de controles para evitar que esta situación observada en los seguimientos normativos anteriores no se vuelva a presentar.

Por lo anterior el hallazgo reiterativo se mantiene, sin embargo, este no requiere la suscripción de Plan de Mejoramiento.

Recomendación Específica:

Se recomienda dar cumplimiento oportuno a las actividades formuladas dentro de los Planes de Mejoramiento y realizar la solicitud para su cierre una vez cumplidas.

Se recomienda generar controles para que la situación evidenciada de forma reiterativa no se vuelva a presentar.

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 18 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

4. CONCLUSION(ES):

Del seguimiento realizado a las políticas de Talento Humano, se evidenciaron debilidades en el cargue de los indicadores de gestión en el aplicativo Isolución. De igual forma en la caracterización de servidores y de los empleos, en la evaluación y seguimiento al Código de Integridad, y en los mecanismos para la transferencia del conocimiento.

En desarrollo del seguimiento y una vez analizada la réplica presentada al Informe Preliminar se concluye que las Observaciones O – GT – 01 – 2021, O – GT – 02 – 2021, O – GT – 03 – 2021, O – GT – 04 – 2021 y O – GT – 05 – 2021 se mantienen.

5. RECOMENDACIÓN(ES) GENERAL(ES):

- Mantener actualizada la matriz Gestión Estratégica del Talento Humano, mejorando la implementación de las actividades para las rutas y subrutas con el menor puntaje.
- Realizar la caracterización de los empleos y de los funcionarios conforme al Manual Modelo Integrado de Planeación y Gestión V3.
- Implementar una línea de denuncias para posibles actos de incumplimiento al Código de Integridad dentro del Ministerio del Deporte, al igual que establecer las debidas acciones a los funcionarios que incumplan el Código.
- Realizar la debida medición y publicación de los indicadores de gestión en la plataforma Isolución, al igual que su respectiva medición acorde a la periodicidad establecida.
- Precisar los mecanismos para la transferencia del conocimiento y acciones que permitan captar y retener el conocimiento dentro del Ministerio del Deporte.

Atentamente

OFICIO REMISORIO FIRMADO POR

Andrés Galvis Pineda

Profesional Especializado con Funciones de Jefe Oficina de Control Interno

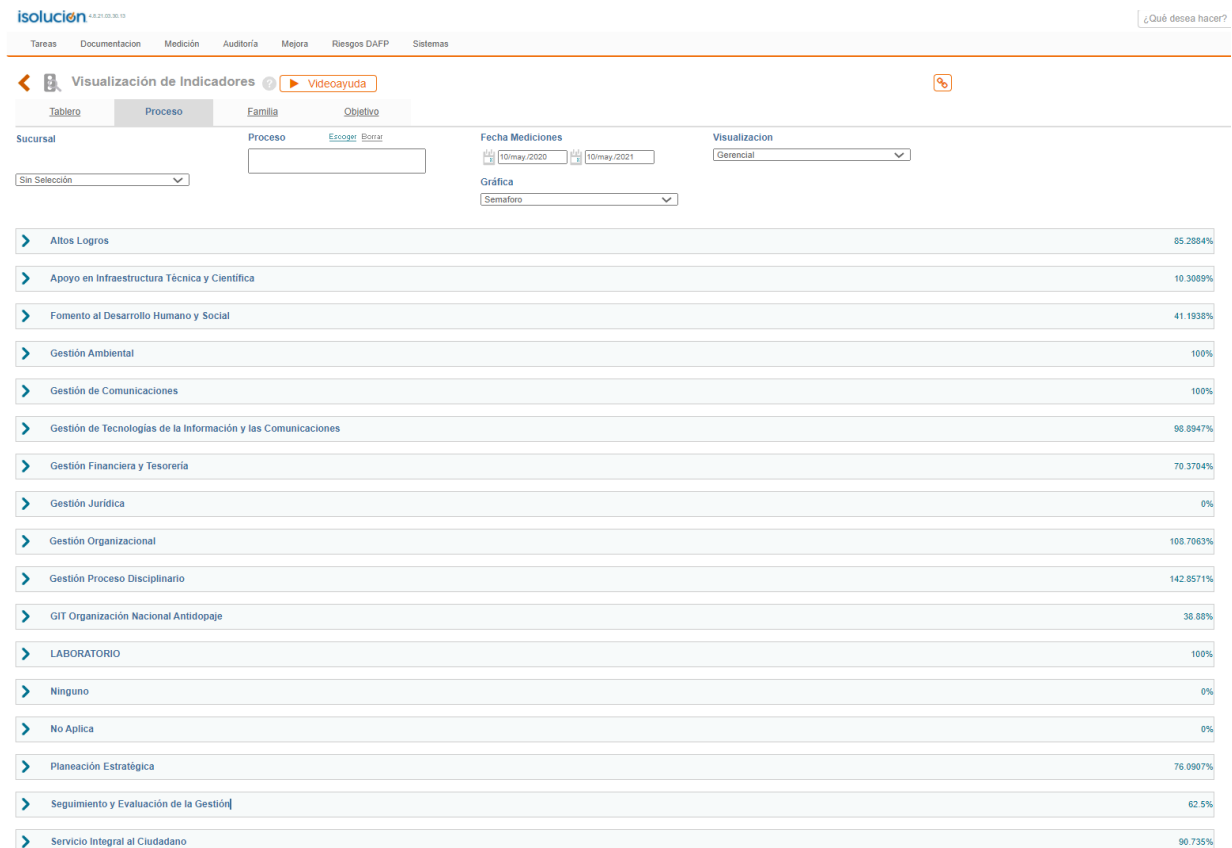
Elaboró: Juliana Torres Zambrano – Profesional Contratista OCI

Revisó: Andrés Galvis Pineda – Profesional Especializado - OCI

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 19 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

ANEXOS

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



Fuente: Aplicativo Isolución

	PROCESO	Versión: 1
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	CÓDIGO: SG-FR-025
	FORMATO	Página 20 de 20
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

Anexo No. 2. Evidencias Hallazgo No. 966.

GIT-230

COMUNICACIÓN INTERNA

Doctora

LINA MARIA BARRERA RUEDA

Viceministra del Deporte

L.C.

ASUNTO: Seguimiento semestral - Acuerdos de Gestión 2020

Respetada doctora Lina María,

De conformidad con lo establecido en la Resolución No. 00716 del 27 de abril de 2017, en la que se adoptó la metodología para la gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, la cual aplica para los cuatro (4) Directores Técnicos de la Entidad y que en su artículo 6° establece que la Coordinación de Talento Humano, liderará las acciones necesarias para el cumplimiento, capacitación y desarrollo del proceso.

En tal virtud y con el fin de dar cumplimiento a lo anterior, se hace necesario, realizar el seguimiento correspondiente al primer semestre del 2020 de la Gestión, el cual deberá realizarse a más tardar el 31 de julio. La información será remitida al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, a la Oficina de Control Interno y a la Oficina Asesora de Planeación.

El registro del avance de la gestión con sus respectivas evidencias, se deberá presentar en el formato *Anexo 1: concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales*.

Agradezco de antemano su colaboración.

MARIA CAROLINA SALCEDO SANINT

Coordinadora de GIT Talento Humano

Seguimiento semestral - Acuerdos de Gestión 2020



Isabel Forero Cristancho

Jue 16/07/2020 9:16 AM

Para: Lina María Barrera Rueda

CC: Luz Mabi Guerrero Casallas



Memo para Directores- ACUE...
45 KB

Buen día, Doctora

Anexo la comunicación pertinente al seguimiento a los acuerdos suscritos 2020



El deporte es de todos

Mindeporte

Cordialmente,

Contratista

GIT Talento Humano

Isabel Forero Cristancho

e-mail: iforero@mindeporte.gov.co

Tel: (+57) 4377030 Ext. 1036

Línea Gratuita Nacional 01 8000 910 237

Dirección: Av. 68 No 55-65

www.mindeporte.gov.co

Fuente: Aplicativo Isolución.