



MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 13-05-2022 17:07
Al Contestar Cite Este No.: 2022IE0004745 Fol:1 Anex:1 FA:35
ORIGEN 110-OFCINA DE CONTROL INTERNO / JAMES JILBERT LIZARAZO BARBOSA
DESTINO 100-DESPACHO DEL MINISTRO / GUILLERMO HERRERA CASTAÑO
ASUNTO INFORME FINAL SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE LAS
OBS

2022IE0004745



PARA: GUILLERMO HERRERA CASTAÑO

Cargo: Ministro del Deporte.

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

ASUNTO: Informe Final Seguimiento a la Implementación y Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano: Código Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano, del 22-10-2021 al 20-04-2022.

Respetado 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 contemplado en el Plan Anual de Auditoría Interno – PAAI, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno vigencia 2022, la Oficina de Control Interno remite el Informe Final “Seguimiento a la Implementación y Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano: Código de Integrado y Gestión Estratégica del Talento Humano”.

En el informe se presentan Hallazgos y Observaciones para la mejora del proceso con el fin de dar cumplimiento a la normatividad, así mismo, teniendo en cuenta el contenido del presente informe y en cumplimiento de lo establecido en el procedimiento Informe de Seguimiento Normativo, se sugiere la aplicación de las recomendaciones en cumplimiento de los procesos, solicitando la elaboración del Plan de Mejoramiento, en el módulo Mejora de la Plataforma ISOLUCIÓN, a más tardar a los cinco (5) días hábiles a partir del recibo del informe final, igualmente se hace saber que el plazo máximo para el cierre del Hallazgo es de tres (3) meses.

COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

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



Cordialmente.

JAMES JILBERT LIZARAZO BARBOSA

Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

Anexo: Informe Final Seguimiento a la Implementación y Mantenimiento de las políticas de Talento Humano, archivo PDF, contenido en treinta y cinco (35) folios.

cc. Integrantes Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICCI.

Elaboró: Juliana Torres Zambrano – Profesional Contratista OCI

Revisó:

JAMES JILBERT LIZARAZO BARBOSA

13-05-2022 17:05

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

1. DESCRIPCIÓN DEL SEGUIMIENTO

Tipo de Informe: Final.

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

Objetivo: Verificar el cumplimiento en la ejecución de las actividades programadas con relación a las Políticas de Talento Humano: El Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano del Ministerio del Deporte.

Alcance: Comprende las actividades realizadas por el GIT de Talento Humano en el periodo del 22 de octubre de 2022 al 20 de abril de 2022.

Marco Normativo:

- **Ley No. 2013 de 2019**, “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.
- **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”.
- **Ley No. 489 de 1998**, “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”, Capítulo v. Incentivos de la Gestión, Capítulo XVII. Disposiciones finales.
- **Ley No. 2159 de 2021**, “Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 10. de enero al 31 de diciembre de 2022”, Artículo No. 15. (...) Todos los funcionarios públicos de la planta permanente o temporal podrán participar en los programas de capacitación de la entidad; las matrículas de los funcionarios de la planta permanente o temporal se girarán directamente a los establecimientos educativos (...)”
- **Resolución 390 de 2017**, “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- **Ley 1712 de 2014**, “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 1010 de 2006**, “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.

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

- **Decreto No. 1671 de 2019**, “Por el cual se establece la planta de personal del Ministerio del Deporte y se dictan otras disposiciones”. Artículo No. 1. Supresión de planta de personal, Artículo No. 2. Adopción de planta de personal.
- **Decreto No. 815 de 2018**, “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”, Título 4. Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **Decreto No. 1083 de 2015**, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Libro 1. Estructura.
- **Decreto No. 1567 de 1998**, “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- **Decreto No. 894 de 2017**, “Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, Artículo No 1. Profesionalización del servidor público, Artículo No. 2. Programas de formación y capacitación, Artículo No. 7. Sistema de estímulos.
- **Decreto 2400 de 1968**, “Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”, Título I. Principios y normas rectoras de la Ley disciplinaria, Título IV. “Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público”, Título V. “Faltas y sanciones disciplinarias”.
- **Decreto Nacional No. 403 de 2020**, “Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal”. Artículo No. 51. Evaluación del control interno, Artículo No. 61. Articulación con el control interno, Artículo No. 62. Sistema de Alertas del Control Interno, Artículo No. 68. De la advertencia, Artículo No. 76. Actuación especial de fiscalización, Artículo No. 149. Organización del control interno, Artículo No. 150. Dependencia de control interno, Artículo No. 151. Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno.
- **Circular Externa 100-010 de 2014**, Departamento Administrativo de la Función Pública, “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”
- Código de integridad del Departamento de la Función Pública.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V4. Dimensión 1. Talento Humano.
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH.
- Guía para la construcción y análisis de indicadores – DNP, Numeral 1.2. “¿Para qué se usan los indicadores en la gestión pública?”.

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

- Guía para el uso de la herramienta de autodiagnóstico de las dimensiones operativas, Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, Paso 4, “*Lineamientos sobre los riesgos relacionados con posibles actos de corrupción*”.
- **Resolución 106 del 31 de enero de 2022**, “*Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2022*”

2. METODOLOGÍA:

Se aplicaron las normas internacionales para el ejercicio profesional de auditoría, como la observación, confrontación de reportes, verificación, comparación y análisis de información.

La Oficina de Control Interno mediante memorando No. 2022IE0003553 del 20 de abril de 2022, realizó la solicitud de información al proceso de Gestión del Talento Humano para el seguimiento de las actividades programadas en la implementación y mantenimiento de las políticas de Talento Humano: Gestión Estratégica del Talento Humano y Código de Integridad. El GIT de Talento Humano mediante Gesdoc No. 2022IE0003596 del 21 de abril de 2022 solicitó prórroga a lo cual la OCI no dio concepto favorable mediante Gesdoc No. 2022IE0003653 del 22 de abril de 2022, toda vez que se concedieron 5 días hábiles para la entrega de información.

El GIT de Talento Humano allegó respuesta mediante Gesdoc No. 2022IE0003853 con el enlace para acceder a una carpeta OneDrive donde reposan los archivos compartidos con la OCI para el desarrollo del presente seguimiento. Por otra parte, se consultó el aplicativo Isolucion, se verificó la información publicada en la página Web y en la Intranet del Ministerio del Deporte.

Con la aplicación de la metodología descrita anteriormente, se observa lo siguiente:

2.1 PLANES DE MEJORAMIENTO

Se verificó los Planes de Mejoramiento que reposan en el aplicativo Isolucion evidenciando que el proceso de Gestión del Talento Humano cuenta con un (1) Hallazgo y siete (7) observaciones en estado abierto, los cuales se encuentran relacionados con el Código de Integridad (Ver tabla No. 1).

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

Tabla No.1. Planes de Mejoramiento proceso Gestión del Talento Humano – Código de Integridad.

TIPO	TITULO	FECHA DE CREACIÓN	FECHA DE CIERRE PROYECTADA	ESTADO	COMENTARIO
Hallazgo	Estado de los planes de mejoramiento.	25-11-2021	30-05-2022	Abierto	Se evidencia que se continúa superando los 3 meses para dar cierre a los Planes de Mejoramiento AIG.
Observación	Caracterización de servidores y de los empleos	24-05-2021	30-06-2022	Abierta	Falta anexar evidencias de la caracterización de los funcionarios.
Observación	Evaluación y seguimiento al código de integridad	24-05-2021	30-05-2022	Abierta	No se establecido un sistema que permita medir y evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad.
Observación	Inscripción funcionarios en carrera administrativa	24-05-2021	30-05-2022	Abierta	Falta aporta circular dirigida a directivos para realizar las evaluaciones de funcionarios en periodo de prueba.
Observación	Indicadores proceso gestión del talento humano	24-05-2021	30-05-2022	Abierta	Se evidencia indicadores desactualizados en el aplicativo Isolucion.
Observación	Mecanismos para la transferencia del conocimiento	24-05-2021	30-05-2022	Abierta	No se anexa evidencia de la implementación del formato Transferencia del Conocimiento.
Observación	Desvinculación asistida	15-09-2021	20-05-2022	Abierta	Falta realizar seguimiento por medio de informes sobre los programas de desvinculación y las razones de retiro.
Observación	Ley del Primer Empleo	15-09-2021	20-05-2022	Abierta	No se anexan soportes que permitan evidenciar

Fuente: Aplicativo Isolucion – Elaboración OCI.

De la anterior tabla, se concluye que el proceso de Gestión del Talento Humano supera el plazo establecido para gestionar y dar cierre a las acciones de mejora formuladas, el cual corresponde a tres (3) meses.

Frente al Hallazgo del estado de los Planes de Mejoramiento se evidenció que el proceso de Gestión del Talento Humano solicitó prórroga para las acciones que se encontraban en estado vencido y se realizó capacitación sobre la metodología para la formulación de Planes de Mejoramiento y el uso del aplicativo Isolucion. Sin embargo, siguen superando el plazo para dar gestión y cierre.

En la Observación de la caracterización de servidores y de los empleos, se evidencia que el proceso se propuso realizar un archivo Excel con la caracterización de los cargos y del personal de planta, a lo cual adjuntan un documento con preguntas como nombres, estado civil, identidad de género, entre otras. Lo anterior no permite evidenciar el avance en el proceso de identificación y caracterización, toda vez que no se encuentra diligenciado, asimismo no contempla variables como el tipo de vinculación y experiencia laboral.

En cuanto a la Observación “Evaluación y seguimiento al código de integridad” se evidencia que no se ha establecido un sistema que permita medir y evaluar el nivel de apropiación de

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

este al interior del Ministerio del Deporte con el fin de garantizar su cumplimiento. Sin embargo, se elaboraron piezas graficas dando a conocer el Código de Integridad y la línea de denuncia para posibles casos de incumplimiento en la entidad. No obstante, no se visualiza la formulación de campañas u otros tipos de acciones que permitan fomentar el compromiso por parte de los funcionarios frente al código. Por otra parte el Plan de Mejoramiento propuesto por el proceso, no se ha implementado un instrumento de evaluación que permita identificar y analizar la adopción e interiorización de la política del Código de Integridad por parte de los funcionarios del Ministerio del Deporte.

En el Plan de Mejoramiento frente a la debilidad relacionada la “Inscripción de funcionarios en carrera administrativa” se pudo verificar que se efectuó la inscripción y/o actualización de los funcionarios ante la Comisión Nacional del Servicio Civil. Sin embargo, no se aporta el soporte o la evidencia de la actividad propuesta No. 1 *“Elaborar una circular dirigida a los directivos, coordinadores y funcionarios fijando las fechas para la remisión de las evaluaciones de periodo de prueba, teniendo en cuenta el término señalado por la CNSC para que se realicen dichas evaluaciones”*.

Frente a los indicadores a cargo del proceso de Gestión del Talento Humano se evidencia que en el aplicativo Isolucion se encuentran desactualizados, siendo la última fecha de medición el 31/08/2021. Según la ficha técnica del indicado la frecuencia de medición es mensual. (Ver anexo No.1). No obstante, consultado el aplicativo SISEG se observa que los tres indicadores consignados allí se encuentran con la medición actualizada. Por otro lado, no se visualiza la formulación de indicadores de gestión claves como; rotación de personal, movilidad del personal, ausentismo, cargas laborales, identificación de personal afrodescendiente entre otros, que le permitan a la Alta Dirección tomar decisiones o generar directrices frente a aspectos importantes en línea con los programas de Talento Humano al interior del Ministerio del Deporte.

En cuanto a la Observación *“Mecanismos para la transferencia del conocimiento”* se evidencia la publicación del formato denominado “Transferencia de conocimiento” Código GH-FR-062. Sin embargo, no se anexan evidencias de su implementación, situación que impide corroborar la Gestión del Conocimiento por parte de los funcionarios que se desvinculan o los que continúan vinculados en la entidad.

Se evidencia que el proceso publicó en el aplicativo Isolucion los procedimientos denominados “Desvinculación y Vinculación asistida” y realizó un proyecto de encuesta de retiro en Google Forms (Ver anexo No. 2). Pese a esto, no se anexa evidencia de su divulgación y de la información recolada mediante la encuesta, situación que dificulta hacer seguimiento, analizar e identificar las posibles principales causas de la desvinculación o rotación de personal en la entidad. Por otra parte también permitiría conocer el grado de cumplimiento de las directrices para la vinculación de funcionarios y establecer acciones que permitan la mejora continua de los programas existentes.

Para finalizar, la Observación relacionada con la “Ley del Primer Empleo” se evidenció en el aplicativo Isolucion que no se anexan soportes de las dos actividades propuestas citadas a continuación:

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

- Cargue de documentos de la participación del Ministerio del Deporte en el programa de Estado Joven
- Analizar las fichas que se modificarían en el manual de funciones

2.12. PLANES DE MEJORAMIENTO FURAG

Verificado el aplicativo Isolucion el día 04 de mayo de 2022 y la información reportada por el GIT de Talento Humano, se evidenció un total de siete (7) Planes de Mejoramiento producto de las recomendaciones realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en la medición de Gestión y Desempeño del Ministerio del Deporte 2020. (Ver tabla No. 2).

Tabla No. 2. Avance Planes de Mejoramiento FURAG Vigencia 2020 – Política GETH.

TEMA	FECHA DE CREACIÓN	FECHA DE CIERRE PROYECTADA	ESTADO	COMENTARIO
404	10-09-2021	15-12-2021	Vencido	No se anexan soportes en las 3 acciones de mejora propuestas (Conformación equipos interdisciplinarios, estudio de perfiles y cargas laborales).
405	10-09-2021	15-12-2021	Vencido	Falta establecer actividades y el plan de estímulos para la participación de funcionarios en la gestión del conocimiento.
423	15-09-2021	15-12-2021	Vencido	Falta incluir actividades de desvinculación para todas las causales en los programas del GIT de Talento Humano.
424	15-09-2021	15-12-2021	Vencido	Falta anexar los formatos de vinculación y desvinculación, formularios de encuestas con su divulgación y resultados.
426	15-09-2021	15-12-2021	Vencido	Falta crear un protocolo o procedimiento para atender casos de acoso laboral y sexual. Así mismo realizar su divulgación.
427	15-09-2021	15-12-2021	Vencido	Entregar incentivos al personal de atención al ciudadano.
497	24-09-2021	15-12-2021	Vencido	Definir actividades y planes de inclusión.

Fuente: Aplicativo Isolucion – Elaboración OCI.

De la anterior tabla, se concluye que el proceso cuenta con Planes de Mejoramiento en estado vencido, relacionados con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, superando la fecha de compromiso establecida por el proceso para la gestión y cierre de los mismos ante el Departamento Administrativo de la Función Pública.

A continuación, se relacionan los temas principales de las recomendaciones realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, producto de los resultados del FURAG 2020:

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

- Establecer planta de personal y perfiles de la entidad con los empleos suficientes para el cumplimiento de Planes, Programas y Proyectos.
- Identificar necesidades y soluciones para mejorar la gestión institucional. Igualmente, desarrollar una cultura organizacional para gestionar el conocimiento y la innovación.
- Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por causales como la planeación del Talento Humano en la Entidad.
- Analizar causas de retiro de los servidores e implementar mecanismos para transferir el conocimiento de los funcionarios que se retiran a los que continúan vinculados en el Ministerio del Deporte.
- Protocolo para atender a los funcionarios frente a casos de acoso laboral y sexual.
- Establecer incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano y a funcionarios de la entidad.
- Implementar actividades que promuevan la inclusión de jóvenes, personas con algún tipo de discapacidad y de género.

Las anteriores recomendaciones son importantes debido a que permiten mejorar en la implementación de las políticas del Talento Humano al interior del Ministerio del Deporte y en los resultados de la medición del Desempeño Institucional.

2.2 INDICADORES PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Se revisó el aplicativo Isolución del Ministerio del Deporte, observando que se cuenta con tres (3) indicadores relacionados con las Políticas de Talento Humano. (Ver tabla No. 3).

Tabla No. 3. Indicadores proceso Gestión del Talento Humano GETH.

Indicador	Frecuencia Medición	Fecha Inicial	Fecha Final	Nota
Cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos	Semestral	04-05-2021	04-05-2022	No se han registrado mediciones del indicador
Cumplimiento Plan Institucional de Capacitación	Semestral	04-05-2021	04-05-2022	No se han registrado mediciones del indicador.
Efectividad del Plan de Capacitación	Anual	04-05-2021	04-05-2022	Se verificará en el próximo seguimiento normativo su medición

Fuente: Aplicativo Isolucion fecha 04 de mayo de 2022 – Elaboración OCI.

De la anterior tabla, se concluye que los indicadores relacionados con la Gestión Estratégica del Talento Humano se encuentran sin registros de medición en el aplicativo Isolucion es decir están desactualizados. (Ver anexo No.3).

Por otra parte, se verificó el aplicativo SISEG y la información allegada, evidenciando que el GIT de Talento Humano cuenta con cinco (5) indicadores publicados en este aplicativo, de los cuales tres (3) están relacionados con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

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

Tabla No. 4. Indicadores proceso Gestión del Talento Humano aplicativo SISEG.

Indicador	Frecuencia	Meta	Avance cuantitativo	Avance cualitativo
Cumplimiento Plan de Bienestar e Incentivos	Trimestral	100%	35%	Elaboración Plan Bienestar e Incentivos, socialización comisión de personal, presentación para aprobación del CIGD, publicación cumpleaños, entre otros.
Cumplimiento del PIC	Trimestral	100%	30%	Elaboración Plan Capacitación, socialización ante comisión de personal, presentación para aprobación del CIGD y jornada de capacitación.
Cumplimiento del Plan Estratégico del Talento Humano	Trimestral	100%	40%	Elaboración Planes SST, Capacitación, bienestar y estímulos. Igualmente, expedición de Resoluciones adoptando estos Planes.

Fuente: Información reportada GIT Talento Humano – Elaboración OCI.

De la anterior tabla, se concluye que de estos indicadores se realizó el reporte del primer trimestre 2022 conforme a lo estipulado en la ficha técnica, anexando las evidencias del avance, como lo son: Plan de Trabajo, Resoluciones, informe de actividades de los Planes, actas de reuniones, entre otros. (Ver anexo No.4).

2.3 PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

En la matriz de seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano existen doce (12) acciones estratégicas con las respectivas acciones, metas, indicadores, responsables y el seguimiento. Sin embargo, no se evidencia la relación del resultado de los indicadores de la vigencia 2021 y el seguimiento de nueve (9) acciones del primer semestre 2021. (Ver anexo No. 5).

De la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano se allego las siguientes evidencias:

- **Plan de Bienestar y Estímulos:** Se anexo el informe de las actividades del Plan de Bienestar desarrolladas en el primer trimestre 2022, como lo son diagnóstico de necesidades, publicación de cumpleaños, lanzamiento de la caja de compensación de Cafam, entre otras.
- **Plan de Capacitación:** Se recibió por parte de la OCI el informe denominado "Plan Institucional de Capacitación" el cual detalla para la vigencia 2021 el desarrollo de actividades como diplomados virtuales de la ESAP, taller lúdicos sobre el Código de Integridad a través de la Escuela Virtual del Deporte y la encuesta de necesidades, como insumo para el PIC 2022, entre otros.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022 fue aprobado por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión ordinaria del 31/01/2022 como consta en el Acta N°01-2022. La OCI pudo verificar que se desarrolló la jornada de

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

capacitación a los nuevos integrantes de la Comisión de Personal desarrollada por parte de la CNSC y la capacitación a todos los colaboradores de la entidad en el manejo de GESDOC. También se evidencio la emisión de la circular No. 006 de 2022 dando a conocer el curso de Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, entre otros.

Igualmente, se allego a la OCI el Plan Institucional de Capacitación 2022, con el cronograma de actividades de capacitación y formación en programas como Transformación Digital, Gestión de Conocimiento, Habilidades Blandas, entre otros.

- **Evaluación de desempeño:** Se allegó el reporte del periodo comprendido entre 01/02/2021 y 31/01/2022, del cual se evidencio que 12 funcionarios no cuentan con la evaluación de desempeño de los niveles profesional, técnico, asistencial y asesor. (Ver anexo No.6)
- **Gestión del Conocimiento:** Se recibió el formato para la transferencia de conocimiento, el cual se encuentra publicado en el aplicativo Isolucion identificado con el código GH-FR-062. Sin embargo, no es posible conocer su aplicación, dado que no se allego evidencia de los formatos diligenciados por los funcionarios.
- **Caracterización de Ciudadanos, Usuarios y/o Grupos de Interés:** Se remitió a la OCI un informe de la caracterización de los servidores públicos del Ministerio de Deporte en el cual detalla el diagnostico, variables geográficas, demográficas, intrínsecas y de comportamiento. En el anterior informe se evidencia que actualmente se cuenta con 163 cargos de planta global, rangos de edades, distribución por género, rango salarial, entre otros.

2.4 AUTODIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 2021-2022.

Para el presente seguimiento normativo no se pudo verificar el resultado de la vigencia 2021 y avance de la vigencia 2022 del autodiagnóstico, debido a que el proceso de Gestión del Talento Humano no allego la matriz de autodiagnóstico GETH.

Este autodiagnóstico permite realizar una autoevaluación del estado del Talento Humano del Ministerio del Deporte, el cual comprende: cuatro (4) etapas que son *Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro*, cinco (5) rutas de creación de valor y los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Esta herramienta de autodiagnóstico se encuentra disponible en el micrositio de MIPG del Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual puede ser consultada y descargada en el siguiente enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/autodiagnostico>.

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

2.5 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS Y PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

El proceso de Gestión del Talento Humano allegó el informe de actividades del Plan de Bienestar correspondiente al primer trimestre 2022, en el cual se evidencia la publicación de la Resolución No. 00106 de 2022 mediante la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos, la conmemoración de fechas como el día de la mujer, el día del hombre, entre otros.

En el Plan de Estímulos 2022 se evidenció que mediante las actas de Sesión Ordinaria No. 1 del 31 de enero de 2022 y No. 2 del 6 de abril de 2022 el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD, aprobó los incentivos educativos para cinco (5) funcionarios conforme a lo estipulado en la resolución No. 106 de enero de 2022 *“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2022”*. (ver tabla No. 5).

Tabla No. 5. Asignación de incentivos pecuniarios 2022.

FUNCIONARIO	CARGO	GIT	VALOR APROBADO
Harold Rene Gamba Hurtado	Profesional Especializado	Servicio Integral al Ciudadano	\$4.000.000
Nubia Stella Luis Rojas	Profesional Especializado	Programas y Proyectos Deportivos	\$4.000.000
Doris Liliana Góngora Rincón	Profesional Universitario	Planeación y Gestión	\$3.200.000
Gladys Alicia Alonso Osorio	Profesional Especializado	Dirección de Inspección, Vigilancia y Control	\$2.102.760

Fuente: Información reportada GIT Talento Humano.

De la anterior tabla, se concluye que se presentó ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño la solicitud de incentivos pecuniarios realizados por funcionarios, para estudios de especialización y maestría. Sin embargo, no se allega evidencia del seguimiento realizado por el GIT de Talento Humano a las calificaciones obtenidas por los funcionarios en el desarrollo de los estudios.

En el Plan Institucional de Bienestar se evidenció que se realizó una encuesta de diez preguntas para diagnosticar las necesidades de bienestar, la cual fue enviada a los 166 funcionarios activos mediante correo electrónico, de los cuales 60 realizaron su diligenciamiento, es decir, el 36% de los funcionarios. La encuesta aplicada tenía como fin, identificar las necesidades de los funcionarios y posteriormente diseñar el Plan de Bienestar.

Del anterior cuestionario se evidenció que algunas de las actividades que tuvieron mayor interés de los funcionarios fueron:

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

- Deportivas: Bolos (39%), Natación (32%) y Atletismo (12%).
- Recreativas: Caminatas Ecológicas (31%), Ciclo Paseos (21%) y Actividades de Integración (19).
- Familiares: Cine (33%), Parques Recreativos (33%) y Teatro (30%).
- Fechas relevantes: Día de la Familia (44%), Cierre de Gestión (32%) y día del niño (25%).

Igualmente, se evidencia que para la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se asignó un presupuesto de \$200.000.000 millones de pesos para el desarrollo de actividades recreativas, familiares, deportivas conforme a los resultados obtenidos en la encuesta.

2.6 CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La Oficina de Control Interno recibió una presentación con el análisis de conducta de los servidores públicos de las vigencias 2020 y 2021, en la cual se da a conocer que se tipificaron siete (7) conductas según informe de la Oficina de Control Interno Disciplinario vigencia 2021 (Ver tabla No. 6)

Tabla No. 6. Procesos disciplinarios a septiembre 2021.

Nº	PRESUNTAS CONDUCTAS	No. CASOS
1	Irregularidades presentadas en la ejecución de contratos y/o convenios	7
2	Irregularidades derivadas por la prescripción de la obligación, dentro de los procesos administrativos de cobro coactivo.	3
3	Incumplimiento de las funciones de Inspección, Vigilancia y Control.	2
4	Incumplimiento de los deberes funcionales de tratar con respeto y rectitud a las personas con que se tenga relación por razón del servicio.	2
5	Vulneración del Derecho de Petición	2
6	Abandono del cargo	1
7	Abuso y acoso a deportistas	7
TOTAL		24

Fuente: Información reportada GIT Talento Humano – Elaboración OCI.

De la anterior tabla, se concluye que se reportaron 24 casos de presuntas conductas, sin embargo, no se allega evidencia de las acciones realizadas por el GIT de Talento Humano para fortalecer la Política de Integridad al interior del Ministerio del Deporte.

Igualmente, se allega el informe de política de integridad, donde se evidencia:

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

- Estrategias de socialización e interiorización del Código de Integridad: El 25 de octubre de 2021 se desarrolló el taller lúdico a través de la Escuela Virtual del Deporte.
- Se llevaron a cabo talleres lúdicos del código de integridad y posteriormente, se hizo reconocimiento a los participantes.
- Se da a conocer las líneas internas para realizar el reporte de posibles incumplimientos al Código de Integridad el cual es: controlinternodisciplinario@mindeporte.gov.co. Sin embargo, no se allega relación de los casos presentados a la Oficina de Control Interno Disciplinario, evidencia del seguimiento realizado a los casos reportados por la OCID y las acciones implementadas por el GIT de Talento Humano para prevenir dichas situaciones. Igualmente, no se identifica un canal de comunicación con la OCID para el seguimiento de posibles incumplimientos al Código de Integridad.
- El GIT de Talento Humano realiza un seguimiento al reporte de curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción por parte de los directivos del Ministerio del Deporte, en el cual se evidencia que todos los directivos a la fecha cuentan con el certificado (Ver anexo No. 7).

2.7 CARACTERIZACIÓN.

En el informe de caracterización del Ministerio del Deporte se relaciona el cargo, el nivel y el tipo de nombramiento (Ver tabla No. 7). Igualmente, se evidencia:

- Actualmente la planta del Ministerio del Deporte cuenta con 180 puestos de los cuales 163 son ocupados.
- En la distribución por género se identificó que el 48% de los funcionarios son hombres y el 52% son mujeres.
- El 53% de los funcionarios cuentan con un nivel educativo especializado y 4% bachiller.
- El 55% de los funcionarios tienen una antigüedad de 1 a 5 años.

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

Tabla No. 7. Caracterización por niveles.

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 GIT Talento Humano.

2.8 LEY DEL PRIMER EMPLEO

Con relación a la Ley del Primer Empleo para el presente seguimiento fue remitido a la OCI un informe ejecutivo de Gestión y Resultados, en el cual se relaciona el seguimiento a la afiliación de la EPS y ARL de los 39 practicantes vinculados en la página ADRES.

Por otra parte, se evidencian pantallazos del correo electrónico y del aplicativo Teams de la participación del GIT de Talento Humano en la capacitación de la octava convocatoria del programa “Estado Joven” desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Así mismo, se relaciona el correo enviado a la caja de compensación familiar Colsubsidio para la participación de esta Convocatoria primer semestre 2022 con la documentación requerida. Sin embargo, no se fue remitida una relación o base de datos de los practicantes vinculados en la vigencia 2021-2022 mediante este programa y las áreas a las cuales fueron vinculados.

No se evidencia las acciones realizadas por el proceso Gestión del Talento Humano para la modificación del manual de funciones del Ministerio del Deporte con la finalidad de fomentar la Ley 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”* la cual indica en el Artículo No. 12

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

que las entidades públicas incentivarán la creación de oportunidades laborales que no exijan experiencia bien sea a través de la modificación de la planta de personal, vacantes provisionales u otras modalidades de vinculación.

3. RESULTADOS

Una vez analizada la información reportada por el proceso de Gestión del Talento Humano, la publicada en la Intranet del Ministerio del Deporte y la recolectada por la Oficina de Control Interno, se tiene los siguientes resultados (Ver tabla No. 8).

Tabla No. 8. Resumen de Hallazgos y Observaciones

CÓDIGO	TÍTULO	ESTADO
H – GH – 01 – 2022	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LNR	Se mantiene
H – GH – 02 - 2022	MEDICIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Se mantiene
H – PE – 03 - 2022	PUBLICACIÓN MAPAS DE RIESGOS	Se levanta
O – GH – 01- 2022	SEGUIMIENTO RECOMENDACIONES FURAG	Se mantiene
O – GH – 02 - 2022	SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	Se mantiene

Fuente: Elaboración OCI.

HALLAZGOS

H - GH – 01 – 2022 – EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LNR.

Condición:

Se evidenció que 12 funcionarios del Ministerio del Deporte con nombramiento Ordinario en los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial no fue evaluado su desempeño, en el periodo comprendido entre el 01/02/2021 y 31/01/2022 (Ver anexo No. 6).

Criterio:

Decreto 1083 de 2015, Artículo No. 2.2.10.10. Otorgamiento de incentivos.

“Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo”.

Posible Causa identificada por la Oficina de Control Interno:

- Posible desconocimiento de la normatividad aplicable a los cargos de Libre Nombramiento y Remoción.

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

Descripción del Riesgo:

Conforme a lo evidenciado en el presente seguimiento se encuentra relacionado al riesgo del proceso Gestión del Talento Humano, *“Posibilidad de afectación reputacional, por incumplimiento a los lineamientos y/o procedimientos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y los evaluadores, para proceder a la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos del Ministerio”*, incluido en el mapa de riesgos vigencia 2021.

Efecto:

- Posibles reclamaciones de los evaluados por aparente vulneración de sus derechos de carrera.
- Posibles sanciones disciplinarias a los responsables de realizar las evaluaciones.
- Posibles glosas de los entes de control

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable

Se recibe réplica por parte del GIT de Talento Humano mediante Gesdoc No. 2022IE0004599 del 11 de mayo de 2022, donde se indica:

“De acuerdo con el seguimiento al proceso de gestión realizado por el GIT de Talento Humano, se puede evidenciar que de los 12 funcionarios que no cuentan con evaluación de desempeño laboral, corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción- LNR; en este sentido, vale la pena precisar que la evaluación del desempeño laboral, establecida en la Ley 909 de 2004, tiene como destinatarios a los empleados públicos de carrera administrativa. Por lo tanto, para el personal de LNR, consideramos que la evaluación de desempeño debe basarse en la formulación y adopción de una política de evaluación (Sic.) de desempeño para empleados de LNR.

De conformidad con lo expuesto, de manera respetuosa solicitamos, no se apertura (Sic.) este hallazgo para el GIT de Talento Humano, ya que es necesario trabajar de manera articulada con los actores que deben intervenir en el desarrollo de dicha política, bajo la asesoría la CNSC, con el fin de que la misma sea implementada”.

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

Una vez analizada la réplica presentada por el GIT de Talento Humano, esta no desvirtúa lo evidenciado por la siguiente razón:

Los 12 funcionarios que no cuentan con la Evaluación de Desempeño fueron provistos por un nombramiento Ordinario, por ser de Libre Nombramiento y Remoción – LNR, de acuerdo con lo establecido en la Ley 909 de 2004 artículo 23.

Así mismo, el Artículo 2.2.10.10 del Decreto Sectorial 1083 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, estableció:

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

“Otorgamiento de Incentivos

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

*Parágrafo. “El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. **Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera**”*
(Subrayado fuera del texto)

Por otra parte, teniendo en cuenta el concepto 2-16-2008-30613 de 16 de diciembre de 2008 emitido por la CNSC, que cita:

(...)

*“Ante esta situación es innegable que la evaluación de la gestión institucional o del desempeño laboral **no está sujeta al tipo de vinculación que ostente el empleado ya que la responsabilidad social es inherente al servicio público y el marco normativo que regula su ejercicio**, no prevé ningún tipo de excepción sobre el seguimiento o la valoración de los resultados, el cumplimiento de sus deberes y su desempeño laboral.*

Al respecto, es preciso señalar que para los funcionarios de libre nombramiento y remoción no sólo es posible la evaluación del desempeño laboral, sino que tiene un carácter legal y vinculante, debiéndose evaluar a través de los acuerdos de gestión a los gerentes públicos en tanto que a los demás funcionarios de libre nombramiento y remoción, se les deberá evaluar bajo la misma reglamentación e instrumentos previstos para los empleados de carrera, es decir de conformidad con lo establecido a través del Acuerdo 18 de 2008 expedido por la CNSC (Subrayado fuera de texto).

Así las cosas, el Ministerio del Deporte debe contar con instrumentos que permitan evaluar el desempeño para los funcionarios con nombramiento Ordinario (LNR) con el fin de garantizar la objetividad en el momento de otorgar incentivos asegurando la igualdad en los criterios de evaluación tanto para los empleados de Carrera Administrativa como los de Libre Nombramiento y Remoción, o en su defecto adoptar los instrumentos de evaluación establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil para los funcionarios de Carrera Administrativa.

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

En virtud de lo anterior, la Oficina de Control Interno no levanta el presente Hallazgo y se mantiene en las mismas condiciones que el informe Preliminar.

Recomendaciones Específicas:

- La Oficina de Control Interno recomienda verificar el Plan de Tratamiento del Riesgo No. 2 del Mapa de Riesgos del proceso Gestión del Talento Humano toda vez que se encuentra relacionado con la Evaluación del Desempeño y los controles, están dirigidos a realizar acompañamiento a los evaluadores y verificar las Evaluaciones de Desempeño.
- Se recomienda diseñar, socializar e implementar instrumentos que permitan evaluar el desempeño de los funcionarios con nombramiento Ordinario o de Libre Nombramiento y Remoción.

H – GH – 02- 2022 - MEDICIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Condición:

No existen indicadores que permitan la medición de la implementación y avance de la Política de Integridad al Interior del Ministerio del Deporte.

Criterio:

Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión v4. Dimensión No. 1. Talento Humano. Artículo No. 1.2.2. *Política de Integridad.*

- *“Se apliquen mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas”.*
- *“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”.*

Posibles Causas identificadas por la Oficina de Control Interno:

- Posible falta de mecanismos para el seguimiento de la Política de Integridad.
- Posible falta de un sistema para la evaluación del cumplimiento y apropiación del Código de Integridad.
- Posible falta de establecimiento de objetivos y metas para el cumplimiento de la Política.

Descripción del Riesgo:

Lo evidenciado en el presente seguimiento llegar a generar un factor de riesgo que podría incidir en la afectación reputacional del Ministerio del Deporte.

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

Efecto:

- Posible afectación en la toma de decisiones en materia de la Política de integridad.
- Posibles Hallazgos futuros por parte de Entes Externos de Control.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable

Se recibe réplica por parte del GIT de Talento Humano mediante Gesdoc No. 2022IE0004599 del 11 de mayo de 2022, donde se indica:

“Desde el GIT de Talento Humano se han venido programando y realizando actividades de acuerdo con las orientaciones brindadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, entre las que se encuentran : Talleres de apropiación del Código de Integridad que se realizan mensualmente a través de la Escuela Virtual del Deporte – EVD, de los cuales se hace seguimiento con el indicador de participación mensual (Anexo “Informe mensual participación taller código integridad- abril 2022”), así mismo, se realizan actividades de comunicación para interiorización del código de integridad y a través del Curso de Inducción al Ministerio del Deporte, el cual contempla el módulo 3 la sección correspondiente al del Código de Integridad..

Es importante mencionar que el Ministerio viene realizando medición de asistencia de sus colaboradores en las actividades de apropiación del Código de Integridad que se realizan, tal como se evidencia en los Anexos antes mencionados. En este sentido, se tiene programado realizar actividades que permitan además, medición de la interiorización por parte de los colaboradores, de los valores contenidos en el código de integridad del Ministerio del Deporte, a través de un instrumento diseñado para tal fin; donde al finalizar los talleres y demás actividades, la EVD o de manera presencial realizará una prueba (test) de percepción del código de integridad (Anexo - Encuesta Percepción Código Integridad), la cual tendrá su correspondiente análisis de acuerdo con los formatos para ello (Anexos:- “Formato análisis de encuesta” y “Matriz test (análisis de resultados)”). Así las cosas, del resultado de este proceso y de las ideas que provengan de los funcionarios, permitirá establecer las estrategias de la política de integridad para el año 2023.

De conformidad con lo expuesto, de manera respetuosa solicitamos que no se aperture (Sic.) este hallazgo para el GIT de Talento Humano, toda vez que como se puede observar en el Anexo Informe mensual participación taller código integridad- abril 2022, se ha realizado y medido la participación de los colaboradores del Ministerio, en las actividades de apropiación del Código de Integridad, llevadas a cabo en aras de sensibilizarlos sobre la importancia de la interiorización de cada uno de los valores contemplados en el mismo”.

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

Una vez verificados los soportes y analizada la réplica presentada por los auditados, es importante precisar:

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

En el informe denominado “Taller virtual lúdico Código de Integridad” a corte 30 de abril de 2022 anexo a la réplica, se evidencia el consolidado de los datos del desarrollo del Taller virtual dirigido a funcionarios y contratistas del Ministerio del Deporte, sin embargo, no se evidencia la relación con el presente Hallazgo toda vez que este va dirigido a la medición y evaluación de la implementación, avance y apropiación de la Política de Integridad al Interior de la Entidad. Igualmente, se evidencia que se realiza seguimiento al total de participantes en los programas, no obstante, no se allega la relación de funcionarios que han participado en el taller, ni evidencia del sistema de evaluación.

Así mismo, el área auditada da a conocer que se encuentra en proceso de implementación de una encuesta de percepción de integridad la cual es anexada a la réplica en formato Excel, mediante la cual se evidencia el proyecto de indicadores de cada uno de los valores que contempla dicha política. No obstante, no se anexo evidencia de los indicadores de la Política de Integridad que permitan medir la implementación, el mantenimiento y el grado de apropiación por parte de los funcionarios, condición inicial del presente Hallazgo avizorado en el desarrollo del presente seguimiento normativo.

Es importante señalar que conforme al artículo 1.1.2. Política Integridad, del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión v4, con relación a los aspectos que se deben considerar en la implementación y mantenimiento de la política, se indica:

(...)

“Se apliquen mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas”.

(...)

“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”.

Así las cosas, no se evidencia mecanismos e instrumentos de seguimiento y evaluación a la Política que permitan identificar el grado de madurez y apropiación de esta por parte de los funcionarios del Ministerio del Deporte. Igualmente, no se evidencia mecanismos implementados para la identificación de posibles casos de incumplimiento y canales de comunicación directos con la Oficina de Control Interno Disciplinario, toda vez que la política se encuentra a cargo del proceso de Gestión del Talento Humano.

Expuesto lo anterior, el proceso deberá generar mecanismos para la evaluación y seguimiento de la política de Integridad al interior del Ministerio del Deporte, conforme a lo precisado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V4.

En virtud de lo anterior, la Oficina de Control Interno no levanta el presente Hallazgo y se mantiene en las mismas condiciones que el informe Preliminar.

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

H – PE – 03 – 2022 – PUBLICACIÓN MAPAS DE RIESGOS.

Condición:

No se evidenció la publicación de mapas de riesgos de gestión en el aplicativo Isolucion (Ver anexo No. 8).

Criterio:

Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas v5.
4. Lineamientos sobre los riesgos relacionados con posibles actos de corrupción.

- **Socialización:** Los servidores públicos y contratistas de la entidad deben conocer el mapa de riesgos de corrupción antes de su publicación. Para lograr este propósito la oficina de planeación o quien haga sus veces, o la de gestión del riesgo deberá diseñar y poner en marcha las actividades o mecanismos necesarios para que los funcionarios y contratistas conozcan, debatan y formulen sus apreciaciones y propuestas sobre el proyecto del mapa de riesgos de corrupción. Así mismo, dicha oficina adelantará las acciones para que la ciudadanía y los interesados externos conozcan y manifiesten sus consideraciones y sugerencias sobre el proyecto del mapa de riesgos de corrupción. Deberá dejarse la evidencia del proceso de socialización y publicarse sus resultados.

Posibles Causas identificadas por la Oficina de Control Interno:

- Posible falta de seguimiento a la publicación de los mapas de riesgos.
- Posible falta de personal encargado del seguimiento de la publicación de documentación en el aplicativo Isolucion.

Descripción del Riesgo:

Lo evidenciado en el presente seguimiento podría llegar a generar un factor de riesgo que podría incidir en la afectación reputacional del Ministerio del Deporte.

Efecto:

- Posible incumplimiento normativo.
- Posible desconocimiento de los funcionarios de la gestión del Riesgo en su proceso.
- Posibles Hallazgos futuros por parte de Entes Externos de Control.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

Se recibe réplica por parte del GIT de Talento Humano mediante Gesdoc No. 2022IE0004599 del 11 de mayo de 2022, donde se indica:

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

“Se precisa que el mapa de riesgos fue entregado a la Oficina Asesora de Planeación el día 29 de abril de 2022, quienes son los responsables de cargarlo en el aplicativo ISOLUCIÓN. En comunicación con la oficina en mención, informaron que el mapa de riesgos fue cargado en el aplicativo ese mismo día (Anexos Evidencias cargue mapa de riesgos ISOLUCIÓN). Teniendo en cuenta que el Mapa de Riesgos de Gestión, se encuentra publicado en el aplicativo ISOLUCIÓN, de manera respetuosa solicitamos que no se aperture (Sic.) este hallazgo para el GIT de Talento Humano”.

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

Una vez verificados los soportes y analizada la réplica donde se indica que los mapas de riesgos fueron actualizados por la Oficina Asesora de Planeación en el aplicativo Isolucion, es importante precisar:

Los mapas de riesgos de Gestión del Ministerio del Deporte deben publicarse con oportunidad en los aplicativos destinados para tal fin, con la finalidad de que se pueda ser consultada por los grupos de valor, como lo denota el procedimiento Interno denominado “Administración del Riesgo” v1, código: GO – PD- 011, el cual indica:

(...)

“Los mapas de riesgo por proceso se publican en el aplicativo del sistema de gestión institucional”.

Así mismo, la Guía para la Administración del Riesgo y el Diseño de Controles en Entidades Públicas v5, contempla:

(...)

“Socialización: Los servidores públicos y contratistas de la entidad deben conocer el mapa de riesgos de corrupción antes de su publicación. Para lograr este propósito la oficina de planeación o quien haga sus veces, o la de gestión del riesgo deberá diseñar y poner en marcha las actividades o mecanismos necesarios para que los funcionarios y contratistas conozcan, debatan y formulen sus apreciaciones y propuestas sobre el proyecto del mapa de riesgos de corrupción. Así mismo, dicha oficina adelantará las acciones para que la ciudadanía y los interesados externos conozcan y manifiesten sus consideraciones y sugerencias sobre el proyecto del mapa de riesgos de corrupción. Deberá dejarse la evidencia del proceso de socialización y publicarse sus resultados”.

Expuesto lo anterior, y dado que se observa la publicación de los mapas de riesgos de 18 procesos, en el aplicativo Isolucion, correspondiente al primer monitoreo de la vigencia 2022 que contempla los reportes de enero al mes de abril, la Oficina de Control Interno encuentra

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

las razones suficientes para levantar el presente Hallazgo para la Oficina Asesora de Planeación y se genera un beneficio de auditoría.

Recomendaciones Específicas:

- Realizar la publicación de los mapas de riesgos de gestión en el aplicativo Isolucion dando cumplimiento a la normativa interna y externa.
- Realizar seguimiento a la publicación y actualización de los mapas de riesgos de gestión en el aplicativo Isolucion, lo cual permitirá la consulta oportuna por parte de los grupos de valor. Así mismo, los mapas de riesgos son un insumo fundamental para el proceso de auditoría y de seguimientos normativos por parte de la Oficina de Control Interno, toda vez que estos son basados en riesgos.

OBSERVACIONES

O – GH- 01 – 2022- SEGUIMIENTO RECOMENDACIONES FURAG.

Se evidencia una posible debilidad en el seguimiento a los Planes de Mejoramiento producto de las recomendaciones realizadas de los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión, lo que podría llegar a incumplir lo establecido en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual indica “*El jefe de talento humano deberá establecer mecanismos para hacer el seguimiento de estas actividades y verificar que se hayan cumplido adecuadamente. Función Pública también desarrollará acciones de acompañamiento, asesoría y monitoreo, incluyendo la revisión del FURAG II, para asegurar el cumplimiento de los propósitos planteados*”.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

De acuerdo con el Informe Preliminar del presente seguimiento radicado mediante Gesdoc No. 2022IE0004400 del 09 de mayo de 2022, el GIT de Talento Humano emitió respuesta con número de radicado 2022IE0004599 del 11 de mayo de 2022, sin embargo, frente a la presente Observación no se allegó réplica. Expuesto lo anterior, la presente Observación se mantiene en las mismas condiciones que el informe preliminar, para la formulación del Plan de Mejoramiento.

Recomendaciones Específicas:

- Implementar mecanismos que permitan dar cumplimiento y seguimiento a los Planes de Mejoramiento, producto de las recomendaciones FURAG.
- Dar cumplimiento a las fechas de compromiso establecidas por el proceso para gestionar y dar cierre a los Planes de Mejoramiento.

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

- Acoger las recomendaciones realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública con la finalidad de fortalecer la política de Gestión Estratégica del Talento Humano al interior del Ministerio del Deporte.

O – GH - 01 – 2022 - SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.

En la matriz de seguimiento al Plan Estratégico del Talento Humano no se evidencia el reporte de los resultados de la vigencia 2021 y el seguimiento de nueve (9) acciones estratégicas correspondientes al primer semestre 2021, lo que posiblemente podría llegar a incumplir lo establecido en el Manual de Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Dimensión 1. Gestión del Talento Humano, Etapa 3. *Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano.* (Ver anexo No. 3)

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

De acuerdo con el Informe Preliminar del presente seguimiento radicado mediante Gesdoc No. 2022IE0004400 del 09 de mayo de 2022, el GIT de Talento Humano emitió respuesta con número de radicado 2022IE0004599 del 11 de mayo de 2022, sin embargo, frente a la presente Observación no se allegó réplica. Expuesto lo anterior, la presente Observación se mantiene en las mismas condiciones que el informe preliminar, para la formulación del Plan de Mejoramiento.

Recomendaciones Específicas:

- Se recomienda implementar las herramientas dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública para realizar el auto diagnóstico y seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano.
- Se recomienda actualizar y llevar a cabo seguimientos a la matriz del Plan Estratégico del Talento Humano para las vigencias 2021 y 2022.

HALLAZGO Y OBSERVACIONES REITERATIVAS

Analizada la información allegada por el GIT de Talento Humano y la información que reposa en los aplicativos del Ministerio del Deporte, se evidencia que se continúa presentando los siguientes Hallazgos y Observaciones:

Tabla No. 9. Hallazgos y Observaciones reiterativas.

CÓDIGO	No. ISOLUCION	TÍTULO
H – GH – 01 – 2021	1172	ESTADO DE LOS PLANES DE MEJORAMIENTO.
O – TH – 02 – 2021	233	LEY DEL PRIMER EMPLEO
O – TH – 02 – 2021	188	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD
O – TH – 04 – 2021	190	INDICADORES PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Aplicativo Isolucion – Elaboración OCI.

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

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

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

Gesdoc 2021IE0008725 "Informe Final Seguimiento a la Implementación y Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano: Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano" Auditor: Juliana Torres Zambrano

O – TH – 02 – 2021 – LEY DEL PRIMER EMPLEO

Dentro de la información allegada por el GIT de Talento Humano no se adjuntó soportes que evidencien las iniciativas o mecanismos para implementar la Ley del Primer Empleo al interior del Ministerio del Deporte, por lo que posiblemente no se estaría aplicando lo establecido en la Ley 1780 de 2016, Art No. 13. "Promoción de escenarios de práctica en las Entidades Públicas. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará y reglamentará una política que incentive, fomente y coordine los programas de jóvenes talentos..." y Art. No. 14. "Modificación de las plantas de personal. Las entidades del Estado que adelanten modificaciones a su planta de personal, a partir de la publicación de la presente Ley, deberán garantizar que al menos un diez por ciento (10%) de los nuevos empleos no requieran experiencia profesional...". Situación que puede afectar la calificación futura de la Política de Talento Humano en la evaluación FURAG 2022.

Gesdoc 2021IE0006364 "Informe Final Seguimiento a la Implementación de las Políticas de Talento Humano: Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano" Auditor: Juliana Torres Zambrano

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.

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

Gesdoc 2021EI0003141 "Informe final Seguimiento a la Implementación de las Políticas de Talento Humano: Gestión Estratégica del Talento Humano y el Código de Integridad." Auditor: Juliana Torres Zambrano

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 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”.

Gesdoc 2021EI0003141 "Informe final Seguimiento a la Implementación de las Políticas de Talento Humano: Gestión Estratégica del Talento Humano y el Código de Integridad." Auditor: Juliana Torres Zambrano

4. CONCLUSIONES:

- Se evidencia debilidades en la Política de Talento Humano: Código de integridad, con relación a la implementación de mecanismos y herramientas para el seguimiento y evaluación de esta Política.
- Se evidencia debilidades en el seguimiento por parte del GIT de Talento Humano a la Evaluaciones de Desempeño de funcionarios del Ministerio del Deporte.
- Se evidencia falta de cumplimiento y seguimiento a las fechas establecidas en los Planes de Mejoramiento producto de Auditorías Internas de Gestión y del FURAG.
- No se evidencia que se hayan adelantado acciones para dar cumplimiento a la Ley del Primer Empleo al interior del Ministerio del Deporte.

5. RECOMENDACIONES GENERALES:

- La oficina de Control Interno recomienda al GIT de Talento Humano para próximos seguimientos normativos enviar la información solicitada conforme al requerimiento, toda vez que no se allegó de forma completa.
- Se recomienda realizar seguimiento a las Evaluaciones de Desempeño, generando alertas y reportes a posible ausencia de calificación por parte de los responsables de realizarlas.

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

- Se recomienda generar una línea de comunicación directa con la Oficina de Control Interno Disciplinario con la finalidad de realizar seguimiento y generar reportes de posibles incumplimientos al Código de Integridad.
- Se recomienda acoger las recomendaciones de la guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para la formulación de indicadores que permitan medir el avance de las Políticas de Talento Humano: Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Se recomienda generar mecanismos para gestionar y dar cierre a los Planes de Mejoramiento producto de Auditorías Internas de Gestión conforme al tiempo establecido el cual corresponde a tres (3) meses.

OFICIO REMISORIO FIRMADO POR

James Jilbert Lizarazo Barbosa

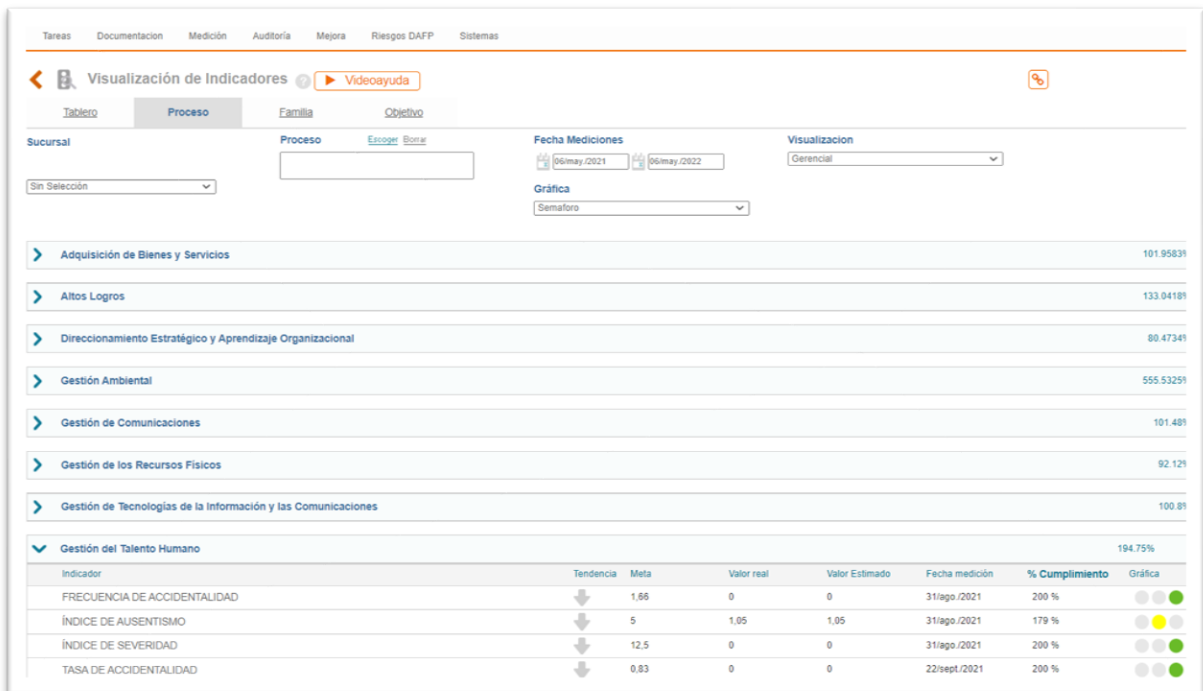
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Juliana Torres Zambrano – Profesional Contratista OCl.

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

ANEXOS

Anexo No. 1. Indicadores proceso Gestión del Talento Humano.



Fuente: Aplicativo Isolucion.

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

Anexo No.2. Encuesta de retiro Mindeporte.



El deporte es de todos

Mindeporte

ENCUESTA DE RETIRO - MINISTERIO DEL DEPORTE

Para el Ministerio del Deporte, es muy importante haber contado con sus servicios profesionales y laborales, es por esto, que será muy valioso seguir contando con su opinión.

Por esta razón, solicitamos su apoyo, respondiendo la siguiente Entrevista, la cual es confidencial y solo será utilizada para realizar procesos de mejora institucional.

...

Hola, Juliana. Cuando envíe este formulario, el propietario verá su nombre y dirección de correo electrónico.

OBJETIVO DE LA ENTREVISTA

Analizar y evaluar su experiencia en el puesto de trabajo, informando sobre las razones por las cuáles usted se retira del Ministerio del Deporte, identificando fortalezas y oportunidades para mejorar la retención y el compromiso en nuestra entidad.

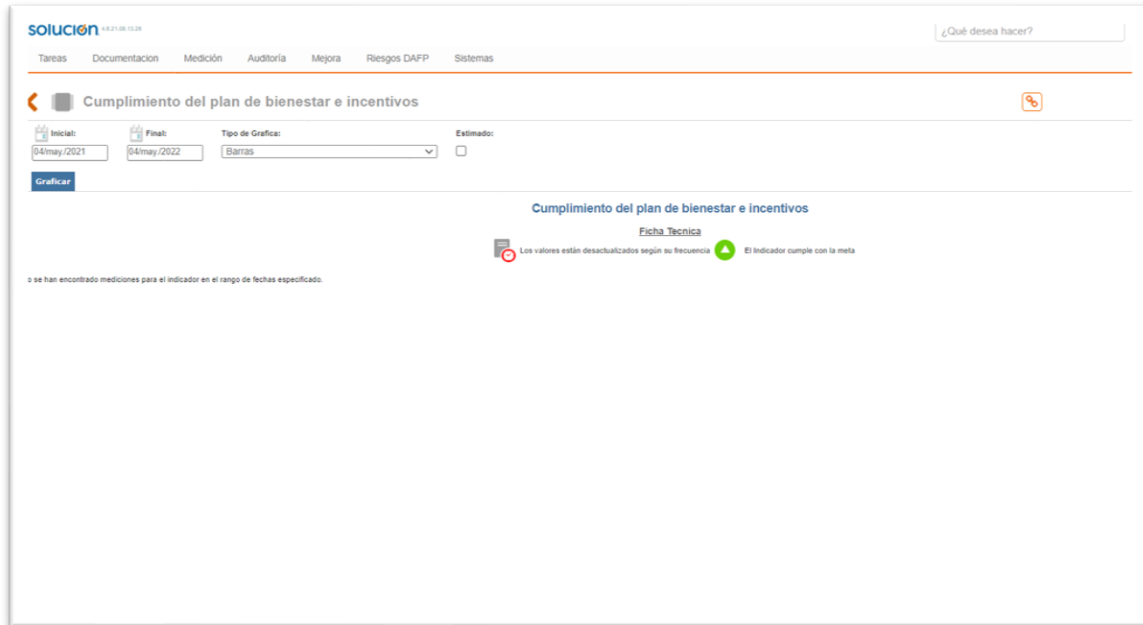
Siguiente

Fuente: Formulario Google Forms – Información reportada GIT Talento Humano.

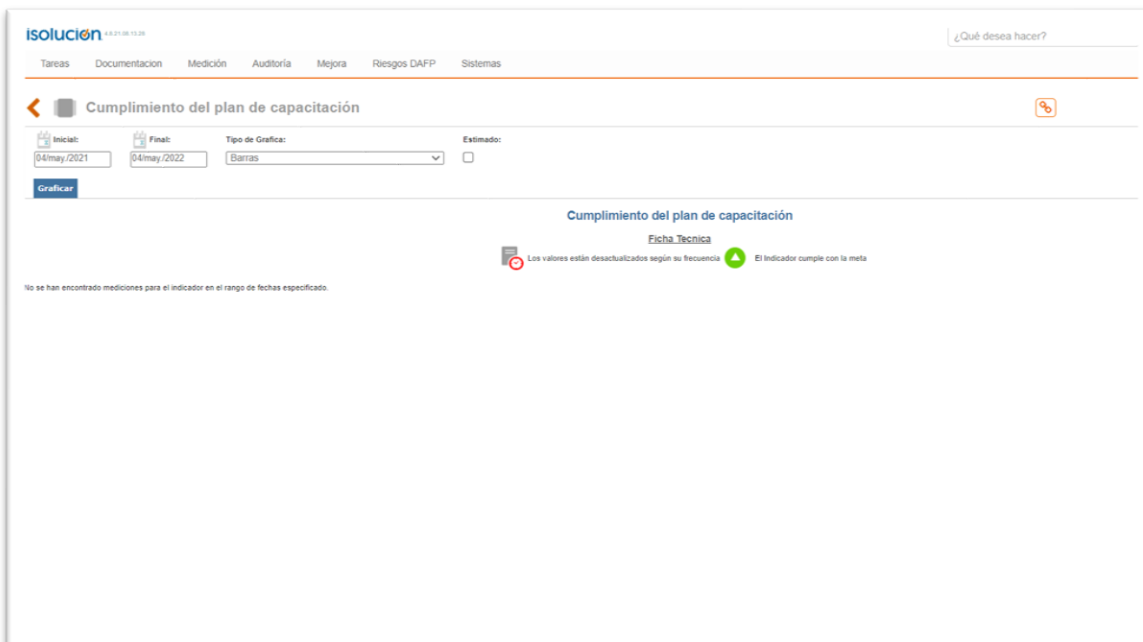
 El deporte es de todos	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	Fecha: 16/07/2021

Anexo No. 3. Indicadores proceso Gestión del Talento Humano.

- Cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos.

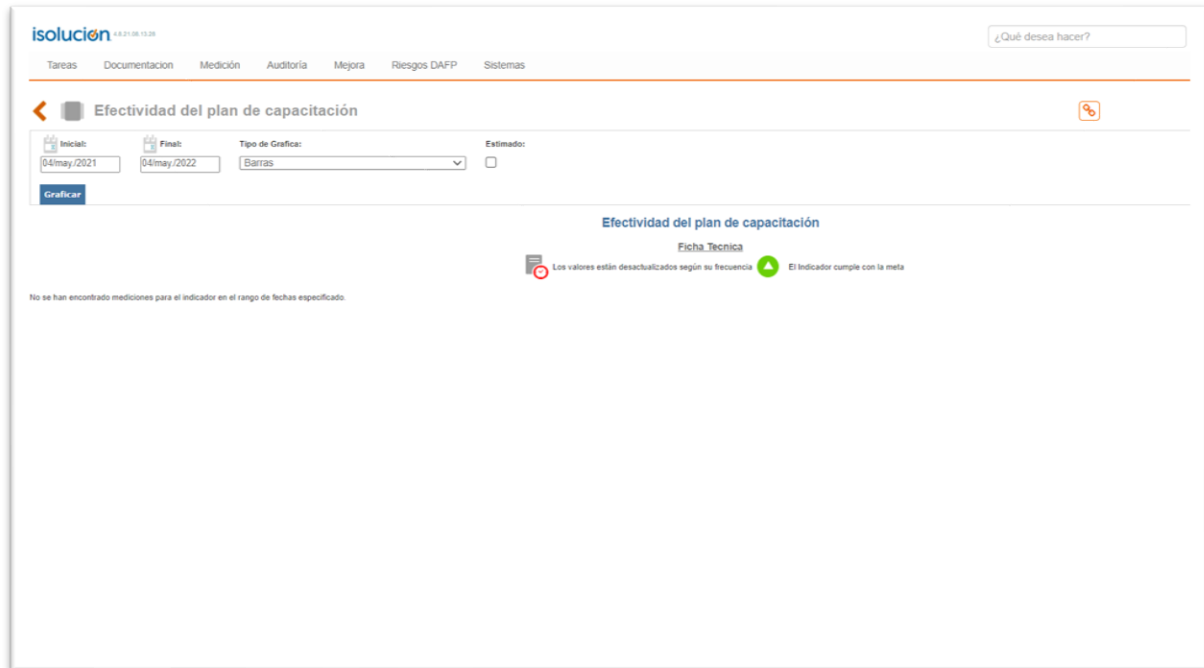


- Cumplimiento al Plan de Capacitación.



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

- Efectividad del Plan de Capacitación



Fuente: Aplicativo Isolucion.

Anexo No. 4. Indicadores Gestión del Talento Humano.

4/5/22, 11:24

Q Indicadores

Q Indicadores

Vigencia	Nombre Plan	Nombre Actividad	Indicador	Area Responsable	G.I.T Responsable	Descrip Indicador	Meta 2022
2022	FUNCIONAMIENTO	Diseñar e implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos y Seguimiento a l ...	Porcentaje de Cumplimiento plan de bienestar e incentivos	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan Institucion ...	100
2022	FUNCIONAMIENTO	Diseñar e Implementar el Plan Institucional de Capacitación (Decreto 612 de 2018 ...	Porcentaje de Cumplimiento del PIC	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan Institucion ...	100
2022	FUNCIONAMIENTO	Diseñar e implementar del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trab ...	Porcentaje de Cumplimiento del Plan de SST	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan de Segurida ...	100
2022	FUNCIONAMIENTO	Propuesta para Concurso de Méritos Abierto y de Ascenso según la normatividad vi ...	Porcentaje de cumplimiento al Plan de Vacantes	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan anual de va ...	100
2022	FUNCIONAMIENTO	Cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano (Decreto 612 de 2018)	Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico Talento Humano	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Permite medir el avance de ejecución del Plan estratégico de talento humano 2021 ...	100
2021	FUNCIONAMIENTO	Diseñar e implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos y Seguimiento a l ...	Porcentaje de Cumplimiento plan de bienestar e incentivos	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan Institucion ...	0
2021	FUNCIONAMIENTO	Diseñar e Implementar el Plan Institucional de Capacitación (Decreto 612 de 2018 ...	Porcentaje de Cumplimiento del PIC	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan Institucion ...	0
2021	FUNCIONAMIENTO	Diseñar e implementar del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trab ...	Porcentaje de Cumplimiento del Plan de SST	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan de Segurida ...	0
2021	FUNCIONAMIENTO	Diseñar e implementar el Plan Estrategico de Talento Humano (Decreto 612 de 201 ...	Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estrategico Talento Humano	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Permite medir el avance de ejecución del Plan estratégico de talento humano 2021 ...	0
2021	FUNCIONAMIENTO	Propuesta para Concurso de Méritos Abierto y de Ascenso según la normatividad vi ...	Porcentaje de Cumplimiento al Plan de previsión de Recursos Humanos	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan anual de va ...	0

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

Ítem	Descripción Entregable	Estrategia	Estado	Ficha Entregable	Sys Date	Tipo Plan	Tipo Acumulación	Línea Base	Meta 2019	Meta Cua1Acum	Meta Cua1Q	Meta 2020	Meta 2021	Meta 2022
0.00	Porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano	Cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano (Decreto 012 de 2018)	Activo		24/11/2021	Plan de Acción Institucional - PAI	Acumulado					0	0	10
Artículo 40.00 Avance cuantitativo: Avance cualitativo: 40.00 1. Elaboración de los Planes de SST, Capacitación, Bienestar y Estímulos y Vacantes. 2. Expedición de las Resoluciones mediante las cuales se adoptan los Planes de SST, Capacitación y Bienestar y Estímulos.														
0.00 1. Se realizó la Evaluación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los lineamientos de la Resolución 0312 del 2019, dando como calificación total un 97.75% de cumplimiento. 2. Seguimiento condiciones de salud. 3. Se realizaron los Indicadores del SG-SST correspondientes al mes de febrero del 2022. 4. Se realizó la reunión del COPASST del mes de febrero, donde se presentó la propuesta del Plan de Trabajo para el COPASST para el 2022. 5. Se revisó el procedimiento de Investigación de Incidentes y Accidentes laborales con OAP. 6. Se realizó actualización de la Matriz Legal del SG-SST. 7. Talleres de Formación Sindical. 8. Publicación cumpleaños mes de enero y febrero. 9. Circular interna no. 005 de 17 de febrero 2022. 10. Incentivo al uso de la bicicleta. 11. Campaña de expectativa - caja de compensación CAFAM. 0.00 1. Se realizó la reunión del COPASST del mes de marzo, donde se presentó el Informe de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial y el plan de acción derivado del mismo. 2. Se realizaron los Indicadores del SG-SST correspondientes al mes de marzo del 2022. 3. Se realizó censo para la jornada de vacunación del COVID-19 en el mes de Abril. 4. Se atendió con el envío de la información solicitada por Control Interno como seguimiento normativo del SG-SST. 5. Se continuó con la campaña de prevención del COVID-19. 6. Se realizó Charla en Manejo de Extris. 7. Se realizó capacitación a la Brigada de Emergencias del Ministerio. 8. Seguimiento al PVE Riesgo Psicosocial, Seguimiento trabajador y se planteó el Plan de acción para el 2022. 9. Seguimiento matriz de ausentismo. 10. Realización de estudios previos área protegida y EMOS. 11. Talleres de Formación Sindical contratados en diciembre 2021 pero ejecutados entre enero y febrero 2022.														

Formula Calculo	Descripción Evidencia	Periodicidad Rep Cualitativo	Unidad Medida	Descripción Indicador	Días Rezago	Fuente Información
(No. de actividades ejecutadas efectivamente del PETH realizadas / No. de activi ...)	Soportes de ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano.	3	6	Permite medir el avance de ejecución del Plan estratégico de talento humano 2021 ...	5	GIT Talento Humano
Evidencias  Plan de Trabajo SST 2022.pdf  Resolución 0106 de 2022 - Bienestar.pdf  Resolución 0107 de 2022 - Plan.pdf  Resolución 0105 de 2022 - SGST.pdf  Plan Institucional de Capacitación PIC - 2022.pdf  Plan Institucional de Bienestar.pdf  ANEXO PLAN DE ESTIMULOS 2022.pdf  Plan Anual de Vacantes 2022.docx  Informe de Gestión PIC - Edward Sierra - Enero-Marzo 2022.pdf  1.INFORME - ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR MINISTERIO DEL DEPORTE 2022.pdf  INFORME DE ACTIVIDADES ENE-FEB-MAR 2022.pdf  1.INFORME - ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR MINISTERIO DEL DEPORTE 2022.pdf  INFORME DE ACTIVIDADES ENE-FEB-MAR 2022.pdf  Informe de Gestión PIC - Edward Sierra - Enero-Marzo 2022.pdf						

Fuente: Aplicativo SISEG e Información reportada GIT Talento Humano.

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

Anexo No. 5. Matriz de seguimiento Plan Estratégico del Talento Humano.

		MATRIZ DE SEGUIMIENTO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO					
ACCION ESTRATEGICA		OBJETIVO/DIAGNOSTICO	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO PRIMER SEMESTRE 2021	RESULTADO/INDICADOR 2021	SEGUIMIENTO PRIMER SEMESTRE 2022	RESULTADO/INDICADOR 2022
PLAN DE VACANTES	Actualizar y analizar la información de los cargos de la planta de personal del Ministerio del Deporte, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia, una vez se genere, para que no afecte el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.	Objetivo Estratégico 1. Administrar el talento humano del ciclo de vida laboral del funcionario, como parte integral del funcionamiento de la entidad, en cumplimiento de la normalidad vigente.	Profesional asignado				
PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS	Elaborar y ejecutar el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos, orientado al desarrollo y mejoramiento continuo en la calidad de vida de los colaboradores del Ministerio del Deporte, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad, en el marco de las rutas que integran el talento Humano en MIPG.	Objetivo Estratégico 3. Promover los programas de Bienestar Social e Incentivos, que involucren a los funcionarios y su núcleo familiar. Diagnostico de necesidades TH	Profesional asignado	Cumplimiento plan de bienestar e incentivos. 27 Actividades Ejecutadas / 45 Actividades programadas = 60%			
PLAN DE CAPACITACION - FORMACION DEL TALENTO HUMANO	Desarrollar el plan institucional de capacitación basado en procesos de identificación de necesidades con instrumentos que incluyan tanto temáticas de aprendizaje necesarias que impacten de manera transversal a la entidad, como aquellas específicas por área para el desarrollo de las funciones. Esta identificación se hará en alineación con los objetivos del Ministerio, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y el plan estratégico de	Objetivo Estratégico 2. Contribuir con el fortalecimiento de las capacidades, conocimientos y habilidades personales, a través de jornadas de entrenamiento y capacitación, para potenciar el quehacer de los funcionarios y hacer visibles las apuestas, logros y metas de la Entidad. Diagnostico de necesidades TH	Profesional asignado	Cumplimiento del PIC 39 Actividades Ejecutadas / 50 Actividades programadas = 42%			

Fuente: Información reportada GIT Talento Humano.

Anexo No. 6. Funcionarios que no cuentan con Evaluación de Desempeño

No	NOMBRE APELLIDOS	EVALUACIÓN	NIVEL
1	Karen Lorena Hernández Bedoya	No	Asesor
2	Leslie Diahann Martínez luquen	No	Asesor
3	Javier Hernando Salinas Vargas	No	Asesor
4	Diana Ximena Peña Vague	No	Técnico
5	Christian Javier Jiménez	No	Técnico
6	Diana Patricia González Osorio	No	Asistencial
7	Cesar Augusto Pérez Arango	No	Asistencial
8	Simón Daniel Perdomo Sánchez	No	Asistencial
9	Llano Castaño Sebastián	No	Asesor
10	Sandra Milena Becerra Baldrich	No	Asesor
11	Hugo Alberto Muñoz Ruiz	No	Profesional
12	Yury Alexandra Rodríguez Murillo	No	Profesional

Fuente: Información reportada GIT Talento Humano.

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

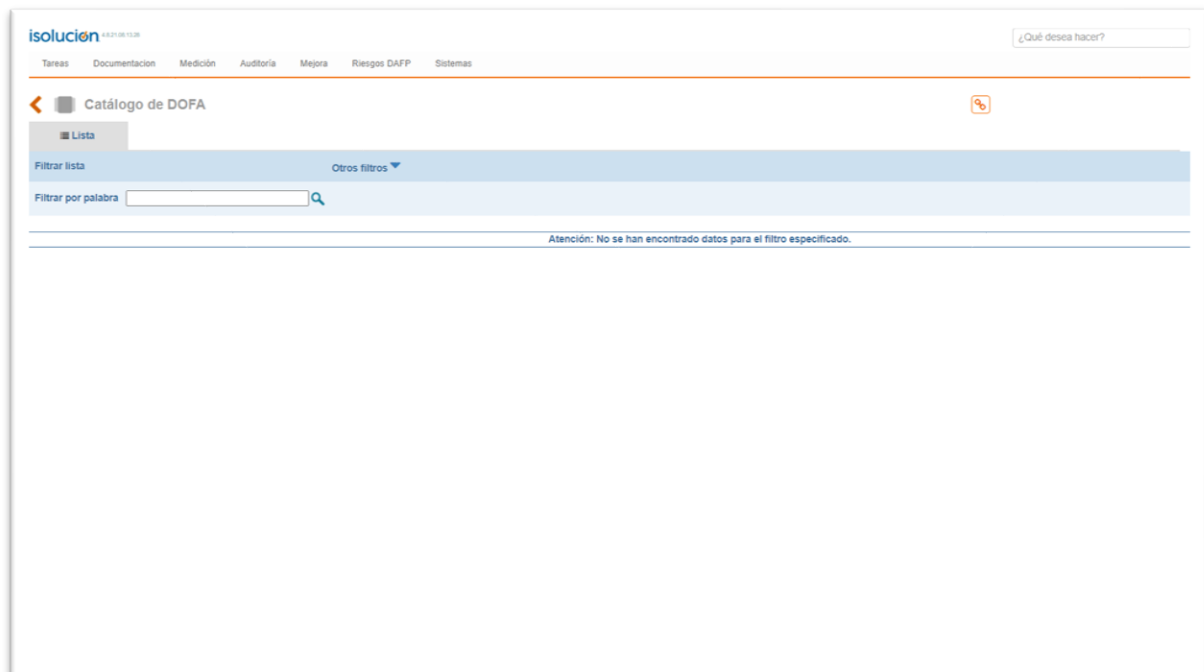
Anexo No.7. Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción por parte de Directivos.

Realizado en el Ministerio del Deporte
Gómez Caicedo Miguel Alfredo
Hincapie Gómez José Leonardo
Lizarazo Barbosa James Jilbert
Melendez Vargas Rubiola de Jesús
Posso del Castillo Monica Isabel
Romero Moreno Fabián Dario
Herrera Castaño Guillermo Antonio
Gómez Martínez Aura Elvira
Giraldo Perdomo Viviana Angélica
Ramírez Gómez Martín Emilio
Realizado en otra Entidad
Maturana Agudelo Daniela (ICBF)

Fuente: Información reportada GIT Talento Humano.

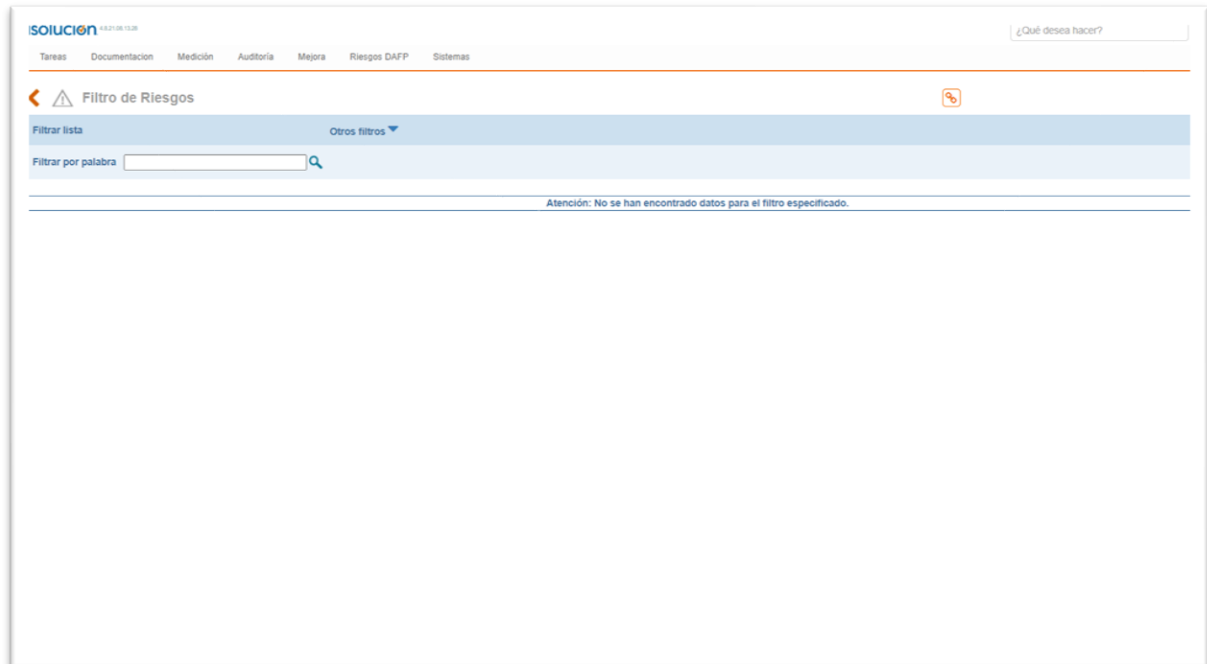
Anexo No. 8. Publicación Mapas de Riesgos.

- Modulo Contexto Estratégico

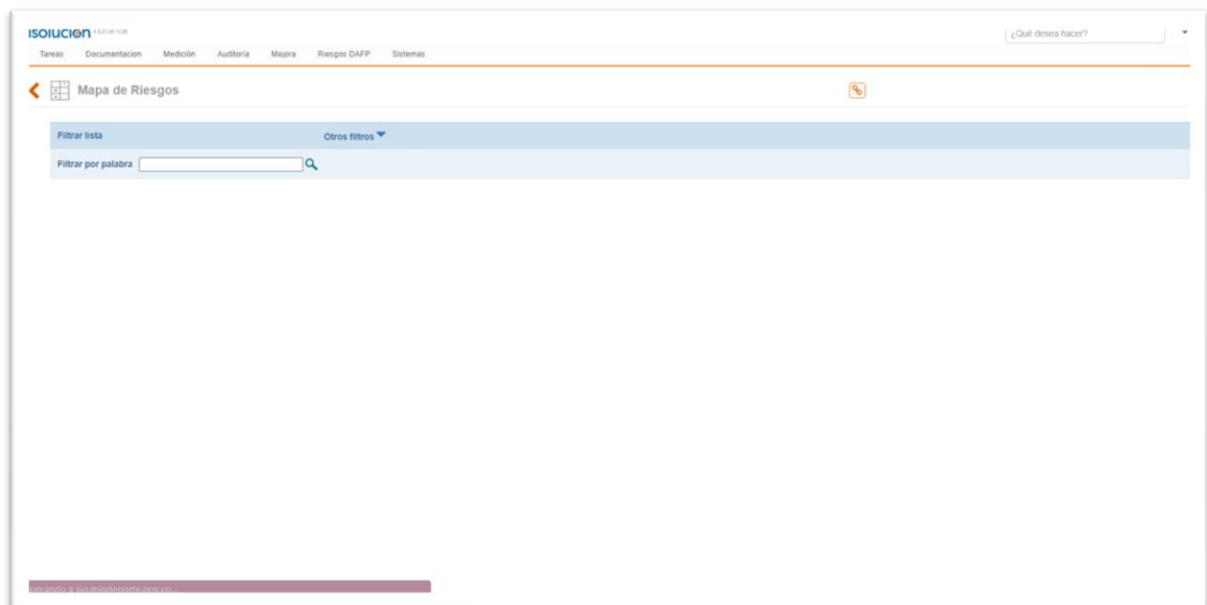


	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	Fecha: 16/07/2021

- Modulo Riesgos

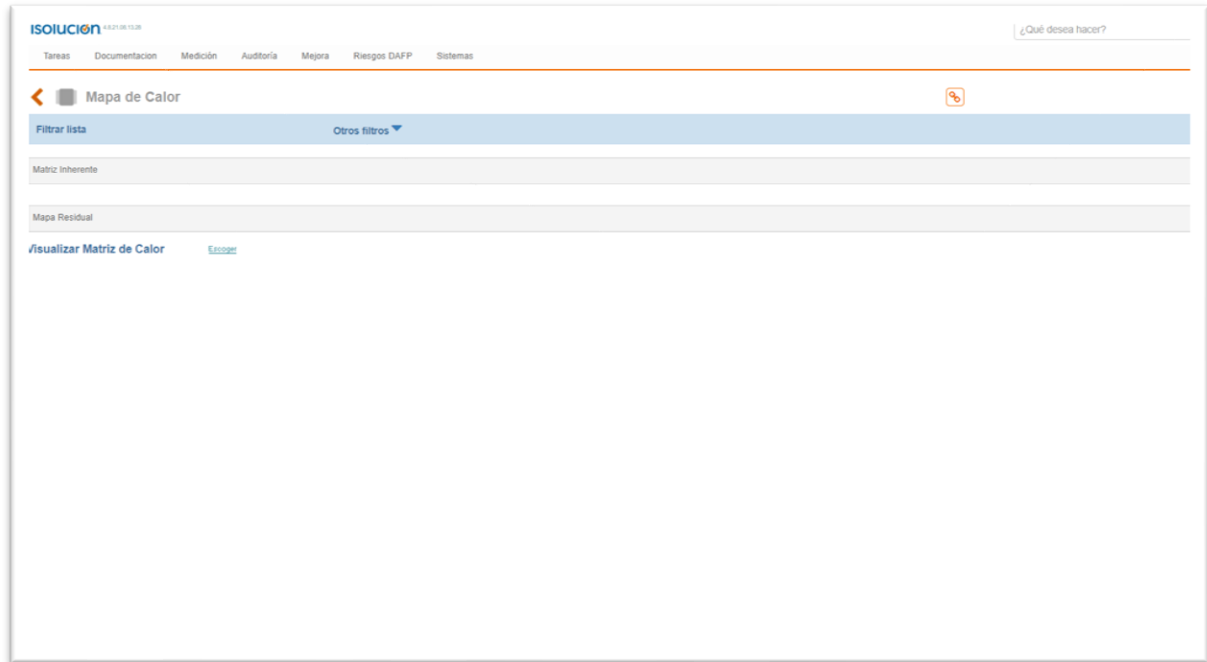


- Mapa de Riesgos



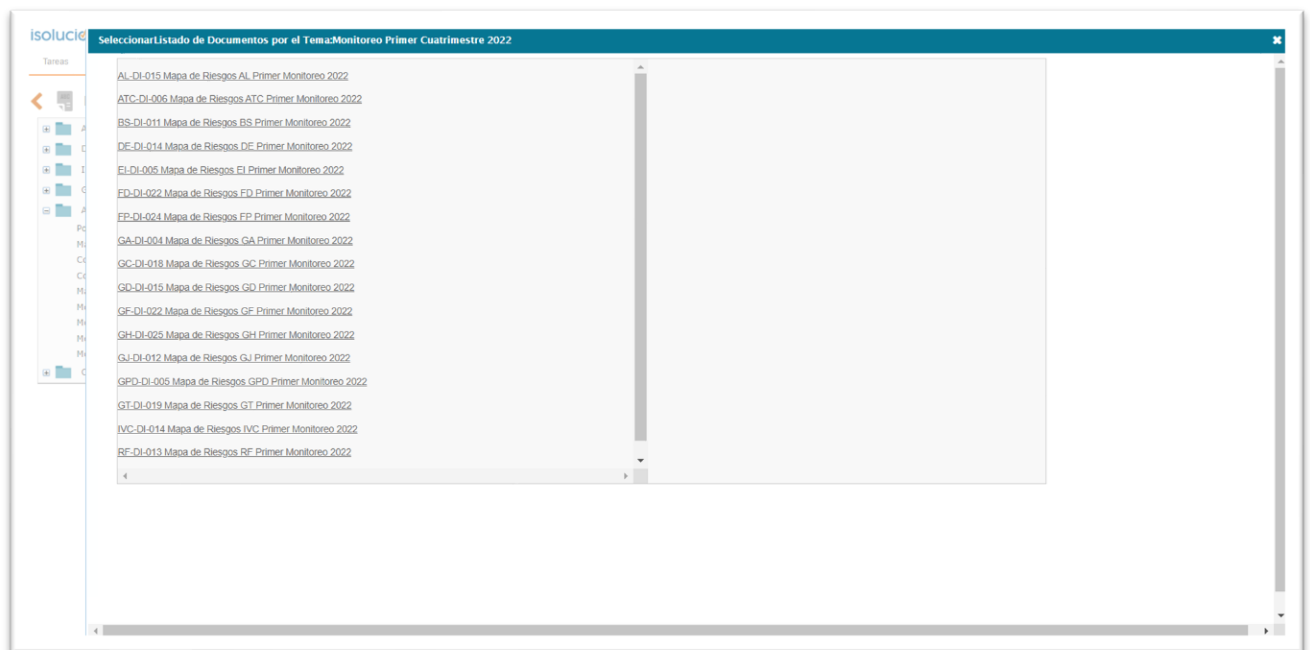
	PROCESO	Versión: 1
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	CÓDIGO: EI-FR-006
	FORMATO INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	Fecha: 16/07/2021

- Mapa de Calor



Fuente: Aplicativo Isolucion consultado 09/05/2022

Anexo No. 9. Publicación mapa de riesgos.



Fuente: Aplicativo Isolucion, consulta 12-05-2022.