MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 08-09-2022 07:09
Al Contestar Cite Este No.: 2022IE0011474 Fol:1 Anex:1 FA:26
ORIGEN 110 - OFICINA DE CONTROL INTERNO / ANDRES GALVIS PINEDA
DESTINO 100 - DESPACHO DEL MINISTRO / MARIA ISABEL URRUTIA OCORO
ASUNTO INFORME FINAL SEGUNDO SEGUIMIENTO AL MANTENIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO:
OBS

2022IE0011474

PARA: MARIA ISABEL URRUTIA OCORO
Cargo: Ministra del Deporte.

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

ASUNTO: Informe Final Segundo Seguimiento al Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano: Código Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano.

Un saludo respetuoso Señora Ministra.

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 denominado *"Seguimiento al Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano: Código Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano"*.

En el informe se presentan Observaciones para la mejora del proceso con el fin de dar cumplimiento a la normativa, 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, así como la elaboración del Plan de Mejoramiento, en el módulo Mejora de la plataforma ISOLUCION, 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 de los Planes de Mejoramiento 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 OCI.

Anexos: Informe Final segundo seguimiento al Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano, Archivo PDF, contenido en veintiséis (26) folios.

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

Elaboró: Juliana Torres Zambrano – Profesional Contratista OCI

1. DESCRIPCIÓN DEL SEGUIMIENTO

Tipo de Informe: Final.

Denominación del Trabajo: Seguimiento al Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano: *Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano.*

Objetivos*:*

- Verificar el seguimiento y cumplimiento de las actividades programas para fortalecer la Política de Integridad.
- Verificar el cumplimiento de las actividades relacionadas con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Alcance: Comprende las actividades realizadas por el proceso de Gestión del Talento Humano en el periodo del 21 de abril al 31 de julio 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"*, Capitulo v. Incentivos de la Gestión, Capitulo 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",* Articulo 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".*
- Decreto 1499 de 2017, *"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015",* Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, Artículo 2.2.22.3.10. Medición de la Gestión y Desempeño Institucional.

- Decreto No. 1671 de 2019, *"Por el cual se establece la planta de personal del Ministerio del Deporte y se dictan otras disposiciones".* Artículo No. 1. Supresión de planta de personal, Artículo No. 2. Adopción de planta de personal.
- Decreto No. 815 de 2018, *"Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos",* Título 4. Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Decreto No. 1083 de 2015*, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*. Libro 1. Estructura.
- Decreto No. 1567 de 1998, *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".*
- Decreto No. 894 de 2017, *"Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera",* Articulo No 1. Profesionalización del servidor público, Articulo No. 2. Programas de formación y capacitación, Articulo 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",* Titulo I. Principios y normas rectoras de la Ley disciplinaria, Titulo IV. "Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público", Titulo 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, Articulo No. 61. Articulación con el control interno, Articulo No. 62. Sistema de Alertas del Control Interno, Articulo No. 68. De la advertencia, Articulo No. 76. Actuación especial de fiscalización, Articulo No. 149. Organización del control interno, Articulo No. 150. Dependencia de control interno, Articulo 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 para el Sector Público colombiano – DAFP.
- Guía para la construcción y análisis de indicadores – DNP, Numeral 1.2. "¿Para qué se usan los indicadores en la gestión pública?".
- Guía para el uso de la herramienta de autodiagnóstico de las dimensiones operativas, Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, Paso 4, *"Lineamientos sobre los riesgos relacionados con posibles actos de corrupción".*

- Resolución 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:

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

La Oficina de Control Interno mediante Oficio 2022IE0009420 del 05 de agosto de 2022, solicitó la información relacionada con las Políticas de Talento Humano: Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano, para el seguimiento de las actividades programadas.

El GIT de Talento Humano mediante Gesdoc 2022IE0009661 del 10 de agosto de 2022 y por medio de correo electrónico allego el informe denominado "Políticas: Integridad y GETH, Informe solicitud OCI - 2022IE0009420 agosto 2022 - Política de Integridad y GETH (abril – julio 2022)", el cual contiene:

- Evidencias de la socialización y desarrollo de talleres relacionados al Código de Integridad.
- Relación de la evaluación al Código de Integridad.
- Informe análisis de conducta del Código de Integridad.
- Relación de líneas internas adoptadas para reportar posibles incumplimientos al Código de Integridad.
- Archivo de indicadores de integridad.
- Relación de los resultados de las encuestas realizadas al Código de Integridad.
- Relación del autodiagnóstico de la política de integridad.
- Relación de actividades implementadas producto de las recomendaciones FURAG 2021.
- Informe de caracterización.
- Enlace donde reposa el Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- Informe de indicadores de Gestión del Talento Humano de abril a julio de 2022.
- Informe de ejecución del PIC e informes de actividades del SG SST del mes de abril a julio de 2022.
- Evidencias del seguimiento realizado a la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Relación de los mecanismos implementados para la transferencia del conocimiento.
- Relación de los procedimientos para el ingreso, permanencia y retiro de funcionarios.
- Informes del Plan de Bienestar del mes de abril a julio.

A través de correo electrónico, el día 25 de agosto se allegó la relación de ocho (8) recomendaciones FURAG 2021 con su posible causa raíz.

Con la aplicación de las técnicas de auditoria descritas anteriormente, se observó lo siguiente:

2.2 PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

En la matriz de seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano se relacionan 11 acciones estratégicas con la identificación de las actividades a realizar, metas, indicadores, responsables y el seguimiento del primer semestre de la vigencia 2022.

De cada una de las acciones estratégicas se relaciona el siguiente seguimiento y evidencias, así:

a. **Plan de Vacantes:** Se reportó un 91% de avance del indicador "Provisionalidad de cargos", lo cual supera la meta propuesta (90%), sin embargo, no se relaciona evidencia que soporte dicho avance. Ver anexo N° 1.

b. **Plan de Bienestar y Estímulos:** Se reportó el 60% de avance del indicador "Cumplimiento Plan de Bienestar e Incentivos" cuya meta es del 90%. Como evidencia se relaciona el enlace donde reposan informes de la ejecución de este plan en los meses de abril a julio de 2022.

c. **Plan de Capacitación y Formación del Talento Humano:** Se reportó un avance del 60% en el indicador de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC, cuya meta es del 90%, como evidencia de la ejecución de actividades el GIT de Talento Humano allegó el informe de Gestión del Plan Institucional de Capacitación, el cual contiene la ejecución de cursos obligatorios, programas de capacitación de los aplicativos adoptados por el Ministerio del Deporte y capacitaciones realizadas a través de la red de instituciones. Ver anexo N° 2.

d. **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:** En el primer semestre 2022 se reportó un avance del 42% en el indicador del "porcentaje de cumplimiento del SG – SST", cuya meta es del 90%, como evidencia se allegó los listados de asistencia de las capacitaciones realizadas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. Ver tabla N° 1.

Tabla N° 1. Actividades realizadas del Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.

CAPACITACIÓN	FECHA	N° PARTICIPANTES
Charla alimentación saludable	12/05/2022	37
Charla manejo del estrés	10/05/2022	47
Charla Hábitos de vida saludable	11/05/2022	33
Ejercicios de Respiración, Relajación y Meditación	11/05/2022	29
Charla Control y Regulación de emociones	13/05/2022	33
Herramientas para la solución y manejo de conflictos laborales	23/06/2022	11
Socialización Plan de Emergencias	31/05/2022	58
La comunicación como base de las relaciones	25/05/2022	46
Herramientas para un retorno laboral seguro	15/07/2022	59

Fuente: Información reportada por el GIT Talento Humano – Elaboración OCI.

e. **Evaluación de Desempeño:** En el primer semestre 2022 se reportó un avance del 97,17% cuya meta es realizar el 100% de las evaluaciones de desempeño y acuerdos de gestión. Se anexa como evidencia un informe de Gestión y Seguimiento del año 2021-2022, sin embargo, en este informe se relaciona el 100% de avance el cual no coincide con lo reportando en la matriz Estratégica del Talento Humano.

f. **Gestión del conocimiento:** Se reportó un avance del 75% y una meta del 100%. Como evidencia se anexan los documentos de la inducción realizada a 11 funcionarios con temas de los cursos obligatorios, conocimiento de la Entidad, entre otros.

g. **Caracterización de ciudadanos, usuarios y/o grupos de intereses:** Se reportó el 100% de avance en el primer semestre 2022 lo que da cumplimiento de la meta establecida (100%). Se anexa el informe denominado “avances de caracterización de funcionarios” mediante el cual se relaciona la encuesta en Excel de 92 preguntas enviada por medio de correos electrónicos y en la Intranet a funcionarios y contratistas, cuya finalidad es identificar la información del servidor público.

h. **Historias laborales:** Se identificó el avance del 100% del indicador de actualización de historias laborales, toda vez que se reporta que los nueve (9) funcionarios nuevos en la Entidad cuentan con la historia laboral creada, sin embargo, no se relaciona o se allega evidencia del reporte. Ver anexo N° 3.

i. **Actualización en SIGEP**: Se identificó el 75% de avance en el indicador de información actualizada en el SIGEP. Se anexa como evidencia una matriz Excel denominada” Monitoreo de Bienes y Rentas SIGEP” con la información de 150 funcionarios, las dependencias a las que pertenecen y fechas en las que se debe realizar la declaración en el Sistema de Información y Gestión del Empleo público SIGEP II.

j. **Clima organizacional, cultura y valores**: Se reportó la ejecución de 1 actividad de las 3 programadas, lo cual representa un avance del 33%, con una meta de incrementar positivamente el 3% en la percepción del clima laboral. Se aporta como evidencia el análisis de conducta, un informe de participación del taller virtual del Código de Integridad, cronograma y manual para el reporte de conflicto de interés, entre otros.

k. **Desvinculación laboral asistida y transferencia del conocimiento:** Se reportó el 0% de avance en el indicador de cumplimiento de actividades del programa retiro laboral asistido cuya meta es el 100%, sin embargo, dentro de la evidencia “encuesta de retiro” se identificó que dos (2) funcionarios se retiraron de la Entidad dentro del alcance del presente informe, lo cual no se está teniendo en cuenta para el reporte del indicador de la acción estratégica. Ver tabla N° 2.

Tabla N° 2. Desvinculación funcionarios.

Tipo de Vinculación:	Fecha reporte	Cargo	Dependencia
Libre Nombramiento y Remoción	14/07/2022	Director técnico	Despacho Viceministro/a
Carrera Administrativa	18/07/2022	Profesional Universitario	GIT Deporte Escolar

Fuente: Información reportada GIT Talento Humano – Elaboración OCI.

Asimismo, el GIT de Talento Humano reporta que no se tuvo avance toda vez que no se ha realizado el programa de preprensionados, no obstante, la acción estratégica hace referencia a la desvinculación asistida y la transferencia del conocimiento por cualquier causal de retiro.

No se allego evidencia del diligenciamiento del formato de transferencia del conocimiento por parte de los dos funcionarios desvinculados durante el mes de julio de 2022.

2.3 AUTODIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

Para el presente seguimiento el GIT de Talento Humano no allegó la matriz de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, por lo tanto, no se pudo verificar el resultado obtenido del autodiagnóstico realizado en el primer semestre 2022 de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en sus cuatro componentes (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro), asimismo, el resultado y el diseño de acciones para mejorar las “Rutas de creación de valor” (felicidad, crecimiento, servicio, calidad y análisis de datos).

Este autodiagnóstico permite identificar cual es el estado de la gestión de las actividades ejecutadas en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y conforme a los resultados obtenidos se pueden implementar acciones de mejora. Es importante precisar que esta matriz dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública es un análisis DOFA que permite monitorear permanentemente las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, cuyos resultados contribuyen a la mejora continua de la Entidad.

La matriz de autodiagnóstico y la Guía para el uso de la Herramienta de Autodiagnóstico de las Dimensiones Operativas pueden ser consultadas en el micrositio de MIPG.

2.4 CARACTERIZACIÓN

En el informe denominado “Avances de Caracterización a Funcionarios” se relacionó la encuesta diseñada por el GIT de Talento Humano para aplicarla a los funcionarios y obtener información del servidor público la cual contiene un total de 92 preguntas. Asimismo, se evidenció el envió de una pieza publicitaria por medio de correo electrónico mediante la cual invitan a los funcionarios a actualizar sus datos.

No se allego evidencia del diligenciamiento del cuestionario, de los resultados obtenidos o el análisis de estos.

2.5 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El GIT de Talento Humano allegó la siguiente información relacionada con la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

- **Informe de Bienestar del mes de abril:** Se relaciona la invitación a la feria de emprendimiento, las tarjetas de felicitaciones con ocasión de los cumpleaños de los funcionarios, evidencia fotográfica de la visita realizada por Cafam y de la celebración de la celebración del día de la secretaría.

- **Informe de Bienestar del mes de mayo:** Se anexa evidencias de las actividades ejecutadas como la celebración del día de la madre, tarjeta de felicitación con ocasión de cumpleaños de los funcionarios, evidencia fotográfica la carrera atlética 2k y de la encuesta de satisfacción realizada a los participantes de la carrera.

- **Informe de Bienestar del mes de junio:** Se evidenció el desarrollo de actividades como la celebración del día del padre, envío de la convocatoria para la participación de los juegos de la función pública, entre otras.

- **Informe de Bienestar del mes de julio:** Se anexa evidencia de la contratación con la caja de compensación Cafam, celebración del cumpleaños N° 3 del Ministerio del Deporte, los resultados de la elección del mejor funcionario, entre otras.

- **Informe denominado "Diagnóstico de necesidades 2022":** Relaciona los resultados de las 18 preguntas contenidas en la encuesta realizada para identificar actividades de mayor interés, la cual fue contestadas por 60 funcionarios y 38 contratistas.

Por otra parte, el proceso de Gestión del Talento Humano no allegó evidencia de los incentivos pecuniarios otorgados a funcionarios del Ministerio del Deporte, por lo cual no es posible identificar, si fue concedido algún tipo de incentivos para estudios. Asimismo, no se anexo evidencia de la ejecución del presupuesto destinado para el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos y el cronograma de actividades a desarrollar durante la vigencia.

2.6 CÓDIGO DE INTEGRIDAD

En el informe "Políticas: Integridad y GETH" se relaciona las siguientes evidencias de la ejecución de actividades del Código de Integridad:

- Evidencia del desarrollo de 9 talleres lúdicos realizados por la Escuela Virtual del Deporte, así como la relación de las personas matriculadas.

- Evidencia de la publicación de piezas publicitarias en la Intranet del Ministerio del Deporte dando a conocer el Código de Integridad. Ver imagen N° 1.

Imagen N° 1. Valores código Integridad.

Fuente: Intranet Ministerio del Deporte.

- Modificación del procedimiento denominado “Programa de Inducción General” – GH – FR-01, el cual se encuentra publicado en el aplicativo ISOLUCION desde el 14 de marzo de 2022. Se incluye en el contenido de la inducción el Código de Integridad y Conflicto de Intereses.
- Formato de la encuesta de percepción del Código de Integridad y una matriz test para evaluar las respuestas, sin embargo, no se allegó evidencia de su implementación o el análisis de los resultados. El GIT de Talento Humano relaciona que dicha encuesta será aplicada una vez se culminen los 12 talleres, no obstante, la evaluación de las actividades y el impacto que generan puede ser medido durante su desarrollo, toda vez que el monitoreo del Código de Integridad debe ser permanente.
- Presentación del análisis de conducta del Código de Integridad del primer semestre 2022, donde se relaciona la información allegada por la Oficina de Control Interno Disciplinario con el reporte de casos presentados y el análisis del desvío al Código de Integridad. Ver imagen N° 2.

Imagen N° 2. Casos reportados.

SERVIDORES PÚBLICOS	TIPOLOGÍA					
	Falsificación de documento	Presunta vulneración derechos de petición	Presuntas irregularidades en la Inspección, Vigilancia y Control de las entidades que conforman el Sistema Nacional del Deporte	Presunta irregularidad en materia contractual	Presunto acoso laboral	TOTAL
Total quejas y denuncias radicadas 1er semestre		30	20	3	2	**55**
Inhibitorio		1	1			2
Remisión por competencia			4			4
Acumulación			1			1
Investigaciones abiertas 1 semestre		28	0	0	1	29
Sanciones Disciplinarias	1					

Fuente: Presentación análisis de conducta - Información reportada por el GIT de Talento Humano.

El GIT de Talento Humano realizó un análisis del desvió al Código de Integridad y la relación de los valores comprometidos en dichos casos, asimismo, se relacionan las recomendaciones realizadas para los casos con un mayor número de reportes.

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

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

2.7 INDICADORES

2.7.1 INDICADORES POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Consultados los indicadores que reposan en el aplicativo SISEG a cargo del GIT de Talento Humano, se evidenció que el avance cuantitativo de los cuatro (indicadores) no coincide con el avance reportado en la matriz de seguimiento de la Gestión del Talento Humano. Ver tabla N° 3.

Tabla N° 3. Indicadores GIT Talento Humano.

Indicador	Meta ficha indicador	enero	febrero	marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Avance SISEG	Avance 1 Semestre matriz GETH
Porcentaje de Cumplimiento plan de bienestar e incentivos	100%	20%	5%	10%	5%	5%	5%	5%	55%	60%
Porcentaje de Cumplimiento del PIC	100%	20%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	50%	60%
Porcentaje de Cumplimiento del Plan de SST	100%	15%	15%	10%	5%	5%	5%	5%	60%	42%
Porcentaje de cumplimiento al Plan de Vacantes	100%	15%	5%	15%	5%	5%	5%	5%	55%	91%

Fuente: Aplicativo SISEG – Elaboración OCI.

De la anterior información, no es posible identificar el avance cuantitativo real de los indicadores toda vez que la información reportada por el GIT de Talento Humano es contradictoria al avance indicado en el aplicativo SISEG.

2.7.2 INDICADORES POLÍTICA INTEGRIDAD

Se identifico que el GIT de Talento Humano realiza seguimiento a los seis (6) indicadores relacionados con la Política de Integridad. Ver tabla N° 4

Tabla N° 4. Reporte Indicadores Política Integridad.

N°	Indicador	Responsable	Periodicidad	Avance 1er Semestre
1	Número participantes en capacitaciones/Total de colaboradores	GIT de Talento Humano	Semestral	6%
2	Número actividades desarrolladas/Total actividades programadas	GIT de Talento Humano	Anual	55%
3	Número de quejas presentadas por comportamiento contrario al código de integridad.	Oficina de Control Interno Disciplinario - Comité de Convivencia	Semestral	55
4	Número de investigaciones abiertas por comportamiento contra el código de integridad	Oficina de Control Interno Disciplinario	Semestral	29
5	Número de sanciones disciplinarias/total investigaciones	Oficina de Control Interno Disciplinario	Semestral	1
6	Número de colaboradores que apropian el código/Total de colaboradores	GIT de Talento Humano	Anual	NO APLICA EN ESTE PERIODO

Fuente: Información reportada GIT Talento Humano – Elaboración OCI.

Se evidenció que estos indicadores y sus fichas técnicas no se encuentran publicados en los aplicativos del Ministerio del Deporte destinados para tal fin, mediante los cuales se registra su avance, seguimiento y puedan ser consultados por sus grupos de interés. Ver anexo N° 4 y N° 5.

2.8 PLANES DE MEJORAMIENTO

Verificado el aplicativo ISOLUCION se evidenció que el proceso de Gestión del Talento Humano cuenta con siete (7) Planes de Mejoramiento en estado “Abierto” correspondiente a dos (2) Hallazgos y cinco (5) Observaciones. Ver tabla N° 5.

Tabla N° 5. Planes de Mejoramiento abiertos proceso Gestión del Talento Humano.

N° Iso	H/O	Descripción	Proceso	Fecha de Creación
1237	H	MEDICIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	GH	13/05/2022
1236	H	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LNR.	GH	13/05/2022
357	O	SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.	GH	13/05/2022
356	O	SEGUIMIENTO RECOMENDACIONES FURAG.	GH	13/05/2022
190	O	INDICADORES PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	GH	24/05/2021
188	O	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	GH	24/05/2021
187	O	CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES Y DE LOS EMPLEOS	GH	24/05/2021

Fuente: Aplicativo ISOLUCION – Elaboración OCI.

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

- Observación 190: Se evidenció que la primera actividad *"Solicitar capacitación a la OAP en el aplicativo Isolucion frente al manejo de indicadores"* no cuenta con seguimiento y evidencia de su avance o ejecución en el aplicativo ISOLUCION, que permitan observar la gestión por parte del GIT de Talento Humano. Ver anexo N° 6.
- Observación 188: Se identificó que la tercera *actividad "Realizar a través del instrumento de evaluación, el análisis de apropiación del código de integridad del ministerio"* no cuenta con seguimiento y registros que permitan soportar el avance de la acción de mejora propuesta por el proceso. Ver anexo N°7.
- Observación 187: Se evidenció que el proceso ha adelantado el cargue de soportes en el aplicativo ISOLUCION, sin embargo, supera el plazo interno de tres (3) meses para el cierre de los Planes de Mejoramiento.

2.9 PLANES DE MEJORAMIENTO FURAG 2021.

El proceso allegó la relación de 10 recomendaciones y su posible causa raíz, las cuales hacen referencia a las recomendaciones realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública a la Política de Integridad, no obstante, no se allegó la formulación de las acciones de mejora y el avance realizado Ver Anexo N° 8. Asimismo, no se allego relación alguna de los Planes de Mejoramiento producto de las 10 recomendaciones realizadas a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Ver anexo N° 9.

Las recomendaciones producto de los resultados obtenido en el diligenciamiento del Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión – FURAG 2021, fueron publicadas en el mes de mayo de 2022, sin embargo, el proceso no allegó evidencia de la formulación de los Planes de Mejoramiento, el seguimiento y avance realizado.

3. RESULTADOS:

Una vez analizada la información reportada por el proceso Gestión del Talento Humano y la consultada en los aplicativos del Ministerio del Deporte, se tiene los siguientes resultados. Ver tabla N° 6.

Tabla N° 6. Resumen de los Hallazgos y Observaciones.

CÓDIGO	TÍTULO	ESTADO
O – GH – 01 – 2022	Reporte de indicadores	Se mantiene.

Fuente: Elaboración OCI.

OBSERVACIÓN

O – GH – 01 – 2022 - Reporte de indicadores.

Se evidenció que el avance cuantitativo reportado en los indicadores de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en la matriz de seguimiento del PETH, no coincide con la información reportada en el aplicativo SISEG situación que podría llegar a incumplir lo establecido en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión N° 4. Evaluación de resultados, 4.3 Atributos de calidad de la Dimensión, que indica: *"Indicadores validados que brindan la información suficiente y pertinente para establecer el grado de avance o el logro de los objetivos y resultados esperados"* y *"Desviaciones detectadas en los avances de gestión e indicadores que permitan establecer las acciones preventivas, correctivas o de mejora, de manera inmediata".*

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

De acuerdo con el informe Preliminar del segundo seguimiento al Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano radicado mediante GESDOC 2022IE0010731 del 29 de agosto de 2022, el GIT de Talento Humano solicitó prórroga mediante GESDOC 2022IE0011061 del 31 de agosto de 2022 toda vez requerían de dos (2) días para allegar contradicción. La Oficina de Control Interno mediante GESDOC 2022IE0011078 concede el plazo para ejercer su derecho a la réplica.

Se recibe réplica del proceso mediante GESDOC 2022IE0011209 del 02 de septiembre de 2022, donde indica:

"De acuerdo con la descripción de la observación, que corresponde al punto 2.7.1 del informe, la auditora señala:

> *"Se evidenció que el avance cuantitativo reportado en los indicadores de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en la matriz de seguimiento del PETH, no coincide con la información reportada en el aplicativo SISEG situación que podría llegar a incumplir lo establecido en el Manual de Modelo integrado de Planeación y Gestión, Dimensión N° 4. Evaluación de resultados, 4.3 Atributos de calidad de la Dimensión, que indica: "Indicadores validados que brindan la información suficiente y pertinente para establecer el grado de avance*

o el logro de los objetivos y resultados esperados" y "Desviaciones detectadas en los avances de gestión e indicadores que permitan establecer las acciones preventivas, correctivas o de mejora, de manera inmediata"."

Al respecto, se aclara que la diferencia obedece a que, a través de la Matriz PETH se evalúan los indicadores de la Planeación Estratégica de Talento Humano, cuya medición se realiza de manera semestral, esto con base en lo establecido en MIPG que señala "La Matriz GETH puede ser utilizada cada vez que la entidad considere que debe revisar su estado de la GETH, de manera que permita orientar la gestión y enfocar los esfuerzos hacia objetivos relevantes para la entidad y para el desarrollo de su talento humano."

Para el caso del Ministerio del Deporte se estableció en el Plan Estratégico de Talento Humano 2020-2022, aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el año 2020, que la medición de avances se haría con indicadores semestrales y anuales https://www.mindeporte.gov.co/recursos_user/2020/TALENTO_HUMANO/Noviembre/PLAN_ESTRATEGICO_TH_2020-2022_FINAL.pdf (pag. 46 - 51), por ello el archivo PETH enviado a la Oficina de Control Interno corresponde al periodo del 1 de enero al 30 de junio de 2022.

Al respecto se puede consultar lo establecido por el DAFP sobre la matriz GETH en el siguiente vínculo:https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34298231/Infografia_Matriz_GETH.pdf/90e98ea8-a255-b117-795f-4185bf86d1ae.

Por otro lado, los indicadores que se miden a través de aplicativo SISEG, corresponden al Plan de Acción Institucional anual, donde se establecieron cinco Indicadores en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación, los cuales son: Plan Estratégico de TH, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan Institucional de Bienestar y Plan de Vacantes, cuya medición se realiza mensualmente, por ello el archivo enviado a la OCI y que se encuentran en SISEG, corresponde al corte 31 de julio de 2022.

Por lo anterior, de manera respetuosa solicitamos no dar apertura a esta observación, toda vez que, como se explicó, dado que la periodicidad de la medición de los dos instrumentos PETH y SISEG es diferente, los resultados no van a ser los mismos".

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

Una vez analizada la réplica presentada por el GIT de Talento Humano y verificados los soportes, es importante precisar lo siguiente:

La información solicitada al proceso de Gestión del Talento Humano para la elaboración del presente informe se realizó conforme al alcance determinado el cual comprende las actividades realizadas por el proceso de Gestión del Talento Humano en el periodo del 21 de abril al 31 de julio de 2022.

Por otra parte, el proceso señala que los indicadores de la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano cuentan con una medición semestral, por lo cual la información reportada del primer semestre de la vigencia 2022 (del 01 de enero al 30 de junio de 2022), y los avances mensuales reportados en el aplicativo SISEG, deberían coincidir toda vez que se encuentran dentro del alcance del presente seguimiento a las Políticas de Talento Humano.

Asimismo, la diferencia en el avance de los indicadores reportados en la Matriz de GETH y en el aplicativo SISEG, durante el mismo periodo, podría llegar a presentar que no se mida el verdadero grado de avance de los objetivos y que los resultados esperados no cuantifiquen la totalidad del avance, lo que permitiría establecer acciones en los casos de detectar desviaciones en los indicadores, como lo establece el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V4.

A continuación, en la tabla N° 7 se ajusta el comparativo teniendo en cuenta el periodo de evaluación semestral de acuerdo con lo reportado por el proceso.

TABLA N° 7. Reporte avance de indicadores Primer Semestre 2022.

NOMBRE INDICADOR	Formula indicador Matriz GETH	Meta GETH	Reporte Primer Semestre	Formula indicador ficha SISEG	Meta ficha indicador SISEG	Avance Primer Semestre - SISEG	Diferencia reportada
Provisionalidad de cargos	Total Cargos Provistos / Total Cargos de la Planta x 100	90%	91%	Sin	100%	50%	41%
Cumplimiento Plan de Bienestar e Incentivos	No. de actividades del plan de Bienestar social institucional ejecutadas en el período / No. de actividades del plan de Bienestar social institucional programadas en el mismo período x 100	90%	60%	Sin	100%	50%	10%
Cumplimiento PIC	No. de actividades de capacitación realizadas / No. de actividades del plan de capacitación programadas x 100	90%	60%	Sin	100%	45%	15%
Porcentaje de cumplimiento del SG - SST	No. de actividades del plan de trabajo de SST ejecutadas en el período / No. de actividades del plan de trabajo de SST programadas en el mismo período x 100	90%	42%	Sin	100%	55%	-13%

Fuente: Información SISEG y Matriz GETH – Elaboración OCI.

De la anterior tabla se observa que comparando los avances reportados en los mismos periodos (01-01-2022 al 30-06-2022), tanto de los indicadores SISEG vs la Matriz GETH reportada por el proceso, persiste la diferencia para los cuatro (4) indicadores, sin embargo, no fue posible establecer la fórmula de los indicadores en el aplicativo SISEG, toda vez que no reposa la ficha técnica. Ver anexo N° 10.

Así las cosas, independientemente de la periodicidad establecida para la medición de los indicadores en la herramienta GETH y en el aplicativo SISEG, el resultado de avance acumulado obedecería al mismo resultado.

Por otra parte, verificados los soportes allegados por el proceso y los cargados en el avance del registro en SISEG se evidenció que se aportan las mismas evidencias de avance, como lo son informes, actas de reuniones, entre otros.

Expuesto lo anterior, y teniendo en cuenta que el proceso no allego evidencia o soportes que desvirtúen lo observado, la presente Observación se mantiene en las mismas condiciones que el informe preliminar para la formulación del Plan de Mejoramiento.

Recomendaciones Específicas:

- Reportar oportunamente los indicadores en los aplicativos destinados para tal fin por el Ministerio del Deporte.
- Mantener actualizada la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano conforme a su avance.
- Unificar la periodicidad en la medición de los Indicadores del proceso y en especial las que miden el cumplimiento de la Matriz GETH.
- Cargar las fichas técnicas de los indicadores en el aplicativo SISEG.

Por otra parte, el proceso presenta las siguientes observaciones frente al punto 2.3 incluido en la metodología del informe Preliminar:

"2.3 AUTODIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

"Para el presente seguimiento el GIT de Talento Humano no allegó la matriz de autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, por lo tanto, no se pudo verificar el resultado obtenido del autodiagnóstico realizado en el primer semestre 2022 de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en sus cuatro componentes (Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro), asimismo, el resultado y el diseño de acciones para mejorar las "Rutas de creación de valor" (felicidad, crecimiento, servicio, calidad y análisis de datos)."

Aclaración: *En correo del día 26 de agosto de 2022, fue remitido a la auditora el vínculo SharePoint de la Matriz de Autodiagnóstico que es el siguiente, de acuerdo con el siguiente pantallazo:"*

De: Edward Sierra Clavijo
Enviado el: viernes, 26 de agosto de 2022 8:51 a. m.
Para: Juliana Torres Zambrano <jutorres@mindeporte.gov.co>
Asunto: RE: Respuesta Informe solicitud 2022IE0009420 - Políticas GETH e Integridad

Hola Juliana, buenos días.

Este es el vínculo de la Matriz de Autodiagnóstico. 2022-02-02_Matriz_geth_V4.7 Final autodiagnóstico.xlsx

Cordialmente,

Edward Sierra Clavijo
Profesional
GIT de Talento Humano
e-mail: edsierra@mindeporte.gov.co
Tel: (601) 4377030 Ext. 1007
Línea Gratuita Nacional 01 8000 910 237
Dirección: Avenida carrera 68 No. 55-65
Bogotá - Colombia
www.mindeporte.gov.co
Redes sociales: Ministerio del Deporte - @Mindeportecol

MINISTERIO DEL DEPORTE

Sé consciente con el ambiente, solo si es necesario imprime este correo

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

Frente a este punto, donde el proceso de Gestión del Talento Humano señala que remitió el Autodiagnóstico de la Política GETH el día 26 de agosto de 2022 por medio de correo electrónico, es importante precisar lo siguiente:

La Oficina de Control Interno dando cumplimiento a las fechas establecidas en el Plan Anual de Auditorías Internas de 2022 aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de

Control Interno – CICCI, realizó la solicitud de información mediante GESDOC 2022IE0009420 del 05 de agosto de 2022, dando un plazo de tres (3) días hábiles para allegar la respectiva documentación. El GIT de Talento Humano mediante Oficio 2022IE0009661 del 10 de agosto de 2022 envió la información solicitada, sin embargo, no se allegó en su totalidad. El enlace del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano mediante correo electrónico allego dicha información restante los días 11, 25 y 26 de agosto de 2022, superando el plazo establecido de tres (3) días, por lo cual el Auditor no tuvo en cuenta dicha información debido a que se había remitido el informe para revisión final.

Se recomienda que para próximas Auditorias o Seguimientos Normativos enviar la información en los términos establecidos en las comunicaciones internas y de forma completa, con la finalidad de dar cumplimiento a los tiempos establecidos y aprobados en el Plan Anual de Auditorías Internas. Asimismo, a fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 403 de 2020, artículo 151. *Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno,* el cual establece: *"Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información confiable y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones, salvo las excepciones establecidas en la ley. Los requerimientos de información deberán hacerse con la debida anticipación a fin de garantizar la oportunidad y completitud de la misma.* (Subrayado fuera de texto).

Así las cosas, la Oficina de Control Interno no tuvo en cuenta la información allegada por el proceso el día 26 de agosto de 2022 para la elaboración del informe preliminar toda vez fue enviada 15 días después de lo solicitado por el equipo auditor. Sin embargo, en próximos seguimientos se tendrá en cuenta la oportunidad y acceso completo a la información.

Recomendaciones Específicas:

- Dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 151 del Decreto 403 de 2020.
- Enviar oportuna y de forma completa la información solicitada por la Oficina de Control Interno.

En otro orden de ideas, el GIT de Talento Humano se pronunció frente al punto 2.6, en el cual indica:

*"**2.6 CÓDIGO DE INTEGRIDAD"***

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

https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/autodiagnostico"

Aclaración: *La implementación de herramientas de autodiagnóstico de la Política de Integridad corresponde a las evidencias enviadas a la auditora en el oficio 2022IE0009661 del 10 de agosto de 2022, que fueron tomadas precisamente de la caja de herramientas de la Función Pública, así:*

1. Talleres Lúdicos del Código de Integridad producidos en conjunto con la Escuela Virtual del Deporte – EVD-, de los cuales al mes de agosto se han lanzado 10 talleres. Estos fueron elaborados basados en los instrumentos de la caja de herramientas y pueden ser consultados en la plataforma de la EVD en el vínculo https://aula.mindeporte.gov.co/course/view.php?id=96, este vínculo también fue aportado en la respuesta al informe.
2. En la respuesta a la auditora se adjuntó el archivo "Encuesta Percepción Código de Integridad", este instrumento se aplicará a todos los funcionarios y contratistas del Ministerio una vez finalicen los talleres en el mes de noviembre de 2022.
3. El archivo "Matriz test (análisis resultados)", es el instrumento que permitirá analizar los resultados de la Encuesta Percepción Código de Integridad en el mes de noviembre de 2022. El resultado este se presentará en informe para las áreas interesadas."

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

Frente a lo expuesto por el GIT de Talento Humano, la Oficina de Control Interno precisa lo siguiente:

La implementación de las herramientas que se relacionan por el proceso como la *Encuesta de percepción del Código de Integridad* y la *matriz test,* dispuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, son herramientas para el seguimiento y control de las actividades propuestas dentro de la Política de Integridad, cuya finalidad es identificar desviaciones en los resultados y poder tomar decisiones oportunas frente a los resultados obtenidos, así como conocer el grado de apropiación e interiorización del Código de Integridad por parte de los funcionarios.

Así las cosas, lo indicado por la Oficina de Control Interno hace referencia a las herramientas para el autodiagnóstico que permitan valorar el estado de implementación de la Política al interior del Ministerio del Deporte, mediante la cual se logre identificar los aspectos débiles que deban fortalecerse.

En enlace relacionado en el punto *2.6 CÓDIGO DE INTEGRIDAD*, dirige para acceder a la herramienta de autodiagnóstico dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual puede ser descargada e implementada en la Entidad, sin embargo, de ser el caso el proceso puede implementar su propia herramienta.

Recomendación Específica:

- Realizar el autodiagnóstico de la Política de Integridad y comunicar sus resultados.

4. HALLAZGO Y OBSERVACIONES REITERATIVAS

Como resultado del presente seguimiento, se evidenció que se continúa presentando las situaciones identificadas en el Hallazgo y Observaciones, que se relacionan en la tabla N° 7.

Tabla N° 7. Hallazgo y Observaciones reiterativas.

CÓDIGO	N° ISOLUCION	TÍTULO
H – GH – 02- 2022	1237	MEDICIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD.
O – GH – 02 – 2022	357	SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.
O – GH – 01 – 2022	356	SEGUIMIENTO RECOMENDACIONES FURAG.
O – TH – 04 – 2021	190	INDICADORES PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.
O – TH – 02 – 2021	188	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

Fuente: Elaboración OCI.

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.

Gesdoc 2022IE0004745 “Informe Final Seguimiento a la Implementación y Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano: Código Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano.” Auditora: Juliana Torres Zambrano.

O – GH – 02 – 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)

Gesdoc 2022IE0004745 “Informe Final Seguimiento a la Implementación y Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano: Código Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano.” Auditora: Juliana Torres Zambrano.

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”.

Gesdoc 2022IE0004745 “Informe Final Seguimiento a la Implementación y Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano: Código Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano.” Auditora: 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

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.

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

5. CONCLUSIONES

- Se evidenciaron posibles debilidades en el autodiagnóstico de las Políticas de Talento Humano: Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Se evidenciaron posibles debilidades en el avance reportado de los indicadores en la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano y lo reportado en SISEG.

- Se evidenciaron posibles debilidades en la gestión de la formulación de los Planes de Mejoramiento producto de las recomendaciones FURAG 2021.
- Se evidenciaron posibles debilidades en el cumplimiento de las fechas establecidas para realizar el cierre de los Planes de Mejoramiento producto de las Auditorías Internas de Gestión.

6. RECOMENDACIONES GENERALES

- Se recomienda para próximos seguimientos normativos a las Políticas de Talento Humano, allegar la información solicitada de forma completa y oportuna, dando cumplimiento a los plazos otorgados por la Oficina de Control Interno.
- Se recomienda verificar la efectividad de las acciones de mejora formuladas en los Planes de Mejoramiento para los Hallazgos y Observaciones reiterativos y de considerar ser necesario incluir nuevas acciones preventivas.
- Se recomienda publicar los indicadores, las fichas técnicas y los avances reportados de la Política de Integridad, en los aplicativos del Ministerio del Deporte.
- Se recomienda unificar la medición de los indicadores de la Matriz de Gestión Estratégica, así como los que reposan en SISEG.
- Se recomienda implementar herramientas de autodiagnóstico para la Política de Integridad.
- Se recomienda generar mecanismos para gestionar y dar cierre a los Planes de Mejoramiento producto de Auditorías Internas de Gestión conforme al plazo establecido el cual corresponde a tres (3) meses.
- Se recomienda formular acciones de mejora preventivas frente a las recomendaciones FURAG 2021 y realizar su seguimiento oportuno.
- Se recomienda profundizar en las actividades programadas para fortalecer elg Clima Organizacional.
- Se recomienda acoger lo indicado en la Guía Estratégica del Talento Humano, con relación a la desvinculación asistida para cualquier tipo de desvinculación.

OFICIO REMISORIO FIRMADO POR
Andrés Galvis Pineda
Profesional Especializado OCI.

Elaboró: Juliana Torres Zambrano – Profesional Contratista OCI.

Anexos

Anexo N° 1. Acción estratégica sin evidencia.

El deporte es de todos | Mindeporte

MATRIZ DE SEGUIMIENTO PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO

ACCION ESTRATEGICA		OBJETIVO/DIAGNOSTICO	IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES	META	INDICADOR	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO PRIMER SEMESTRE 2022	SEGUIMIENTO SEGUN SEMESTRE 2022	RESULTADO/INDICADOR 2022	Evidencia
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 genera, 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 normatividad vigente.	• Detectar las necesidades de personal en el corto y mediano plazo. • Disponer de las personas apropiadas en los puestos requeridos con requisitos establecidos • Proyectar demanda de personal analizando requerimientos actuales y estimando requerimientos futuros. • Proyectar oferta de personal, analizando el inventario actual de conocimientos, experiencias y competencias requeridas. • Estimar los costos de personal. • Disponer de los recursos financiero para la provisión. • Desarrollar la figura del encargo, formación y capacitación	Lograr una cobertura del 90% del total de la oferta de vacantes en la vigencia	Provisionalidad de cargos Total Cargos Provistos / Total Cargos de la Planta x 100	Diana Sanchez	Provisionalidad de cargos 165 cargos provistos / 180 total cargos de planta X 100 = 91%			

Fuente: Matriz seguimiento Plan Estratégico Talento Humano – Reporte GIT Talento Humano.

Anexo N° 2. Participación Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022.

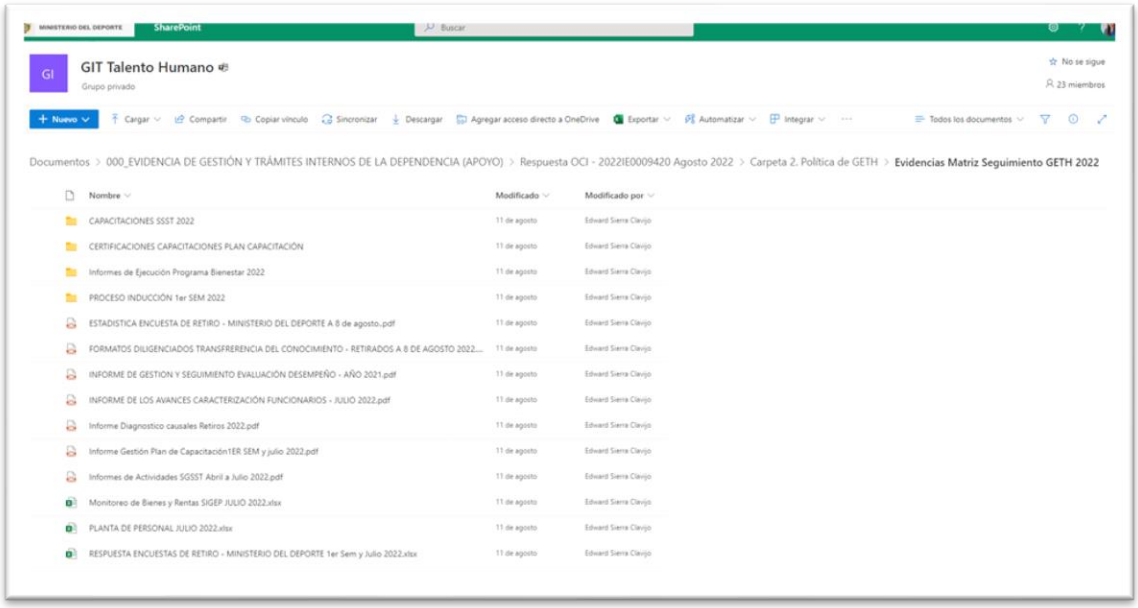
CURSOS OBLIGATORIOS			
Programa	Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DAFP)	Inducción (GIT de Talento Humano y Escuela Virtual del Deporte)	MIPG (DAFP)
Participantes	100% funcionarios	100% funcionarios nuevos	100% de funcionarios nuevos

JORNADAS DESARROLLADAS CON OFERTA INTERNA DEL MINISTERIO				
Programa	ISOLUCIÓN (Oficina Asesora de Planeación)	GESDOC y Gestión de Peticiones (TICS y Servicio Integral al Ciudadano)	Tablas de Retención Documental (GIT Gestión Administrativa)	SECOPII y Publicación Ley 2013 de 2019 (GIT Contratación)
Participantes	100	394	91	218

CAPACITACIONES A TRAVÉS DE LA RED DE INSTITUCIONES								
Programa	Bilingüismo (SENA)	Comisiones de Personal (CNSC)	Introducción al Lenguaje Incluyente y accesible (ESAP)	Diplomado Innovación en el sector público (ESAP)	Organización documental (ESAP)	Manejo de Office 365 (Intergrupo)	Lenguaje Claro (DNP)	Seguridad Social (ESAP)
Participantes	8	3	3	10	5	108	35	3

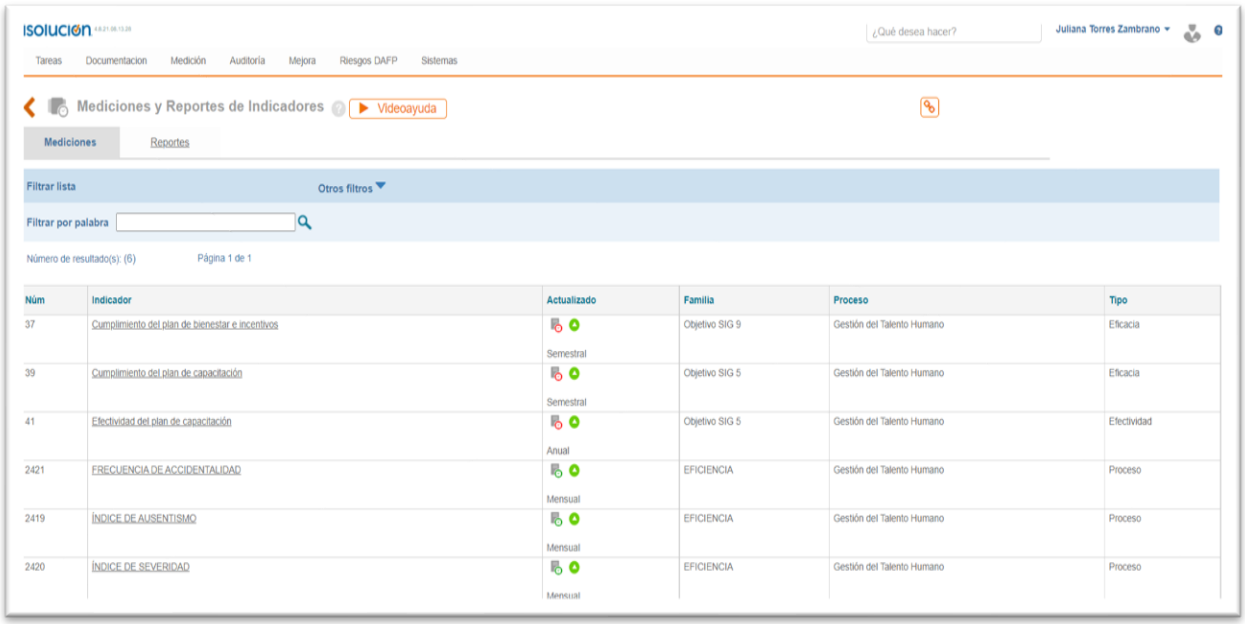
Fuente: Informe del Plan Institucional de Capacitación – PIC, primer semestre – Reporte GIT Talento Humano.

Anexo N° 3. Evidencia reporte historias laborales.



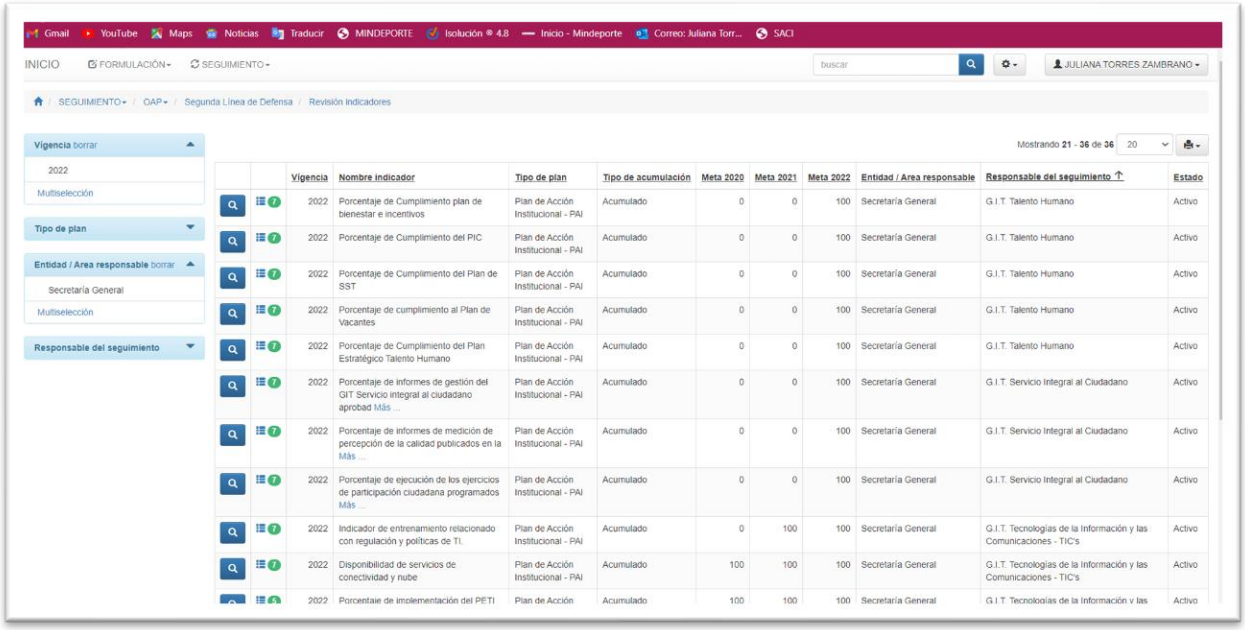
Fuente: Información reportada por el GIT de Talento Humano – OneDrive.

Anexo N° 4. Indicadores de Gestión proceso “Gestión del Talento Humano”.



Fuente: Aplicativo ISOLUCION.

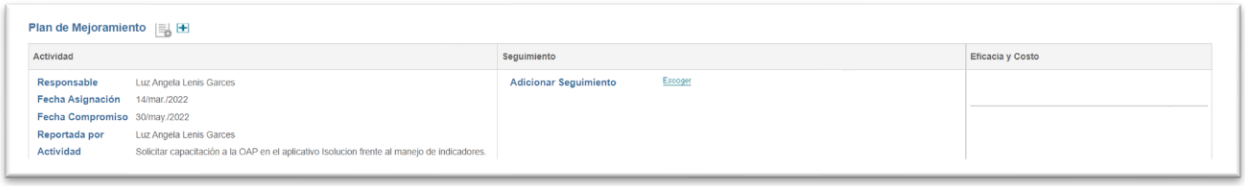
Anexo N° 5. Indicadores Estratégicos.



Vigencia	Nombre indicador	Tipo de plan	Tipo de acumulación	Meta 2020	Meta 2021	Meta 2022	Entidad / Area responsable	Responsable del seguimiento	Estado
2022	Porcentaje de Cumplimiento plan de bienestar e incentivos	Plan de Acción Institucional - PAI	Acumulado	0	0	100	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Activo
2022	Porcentaje de Cumplimiento del PIC	Plan de Acción Institucional - PAI	Acumulado	0	0	100	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Activo
2022	Porcentaje de Cumplimiento del Plan de SST	Plan de Acción Institucional - PAI	Acumulado	0	0	100	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Activo
2022	Porcentaje de cumplimiento al Plan de Vacantes	Plan de Acción Institucional - PAI	Acumulado	0	0	100	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Activo
2022	Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico Talento Humano	Plan de Acción Institucional - PAI	Acumulado	0	0	100	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	Activo
2022	Porcentaje de informes de gestión del GIT Servicio integral al ciudadano aprobad Más ...	Plan de Acción Institucional - PAI	Acumulado	0	0	100	Secretaría General	G.I.T. Servicio Integral al Ciudadano	Activo
2022	Porcentaje de informes de medición de percepción de la calidad publicados en la Más ...	Plan de Acción Institucional - PAI	Acumulado	0	0	100	Secretaría General	G.I.T. Servicio Integral al Ciudadano	Activo
2022	Porcentaje de ejecución de los ejercicios de participación ciudadana programados Más ...	Plan de Acción Institucional - PAI	Acumulado	0	0	100	Secretaría General	G.I.T. Servicio Integral al Ciudadano	Activo
2022	Indicador de entrenamiento relacionado con regulación y políticas de TI.	Plan de Acción Institucional - PAI	Acumulado	0	100	100	Secretaría General	G.I.T. Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC's	Activo
2022	Disponibilidad de servicios de conectividad y nube	Plan de Acción Institucional - PAI	Acumulado	100	100	100	Secretaría General	G.I.T. Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - TIC's	Activo
2022	Porcentaje de implementación del PETI	Plan de Acción	Acumulado	100	100	100	Secretaría General	G.I.T. Tecnologías de la Información y las	Activo

Fuente: Aplicativo SISEG.

Anexo N° 6. Observación auditoría N° 190



Fuente: Aplicativo ISOLUCION.

Anexo N° 7. Observación auditoría N° 188.

Fuente: Aplicativo ISOLUCION.

Anexo N° 8. Recomendaciones FURAG 2021.

	Proceso	Líder del Proceso	Dependencia / GIT	Descripción, situación o incumplimiento	Causa Raíz
1	Gestión de Talento Humano	ANGÉLICA VIVIANA GIRALDO PERDOMO	GIT DE TALENTO HUMANO	1. Formular planes de mejora que promuevan una gestión transparente y efectiva y además contribuyan a la mitigación de los riesgos de corrupción.	No tenemos claro a qué hace referencia esta recomendación para establecer la causa raíz y cuál es el área responsable, dado que como está planteada la recomendación, corresponde a la pregunta de FURAG No. 463 que no fue respondida por el GIT de Talento Humano.
2	Gestión de Talento Humano	ANGÉLICA VIVIANA GIRALDO PERDOMO	GIT DE TALENTO HUMANO	2. Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Porque falta concertar con otras la ejecución de un espacio de participación en la socialización de código de integridad.
3	Gestión de Talento Humano	Angélica Viviana Giraldo Perdomo	GIT de Talento Humano	3.Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción 4. Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.	No tenemos claro a qué hace referencia esta recomendación, y cuáles son las áreas responsables, dado que como están planteadas, si parece están relacionadas con las preguntas del FURAG 420, 435 y 440, las cuales no sabemos quién las respondió, pero estas fueron contestadas de manera positiva, por lo que no se identifica en qué se basan para esta recomendación.
4	Gestión de Talento Humano	Angélica Viviana Giraldo Perdomo	GIT de Talento Humano	5. Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación	Porque las actividades de socialización del código de integridad finalizan de acuerdo con la programación en el mes de octubre y posteriormente realiza el test de interiorización.
5	Gestión de Talento Humano	Angélica Viviana Giraldo Perdomo	GIT de Talento Humano	6. Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	¿Por qué se desconoce esta creación de canales? Por desconocimiento es que debió existir en la entidad canales evaluados para este tema, diferentes a los ya establecidos para los procesos de talento humano como el buzón de talentohumano@mindeporte.gov.co y la línea 437 7000 ext. 1007.
6	Gestión de Talento Humano	Angélica Viviana Giraldo Perdomo	GIT Talento Humano	7.Establecer al interior de la entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir.	Porque el procedimiento ha requerido ajustes, de acuerdo con la actualización del Manual general Manejo de Conflicto de Intereses GH-MN-005.
7	Gestión de Talento Humano	Angélica Viviana Giraldo Perdomo	GIT Talento Humano	8.Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente. 9. Recopilar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos preservando la privacidad y anonimización de la información personal.	Porque en las evaluaciones de FURAG de años anteriores la actividad de recopilar y analizar la información de las declaraciones de bienes y rentas no había sido identificada, por lo cual se desconocía cómo se realiza.
8	Gestión de Talento Humano	Angélica Viviana Giraldo Perdomo	GIT Talento Humano	10. Incluir lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción en el plan estratégico de la entidad	Esta recomendación corresponde a la pregunta No. 11, del FURAG, relacionada con plan estratégico de la entidad. No fue respondida por Talento Humano, ni tenemos la competencia de tema de mitigación de riesgos, seguridad digital y corrupción para establecer acciones.

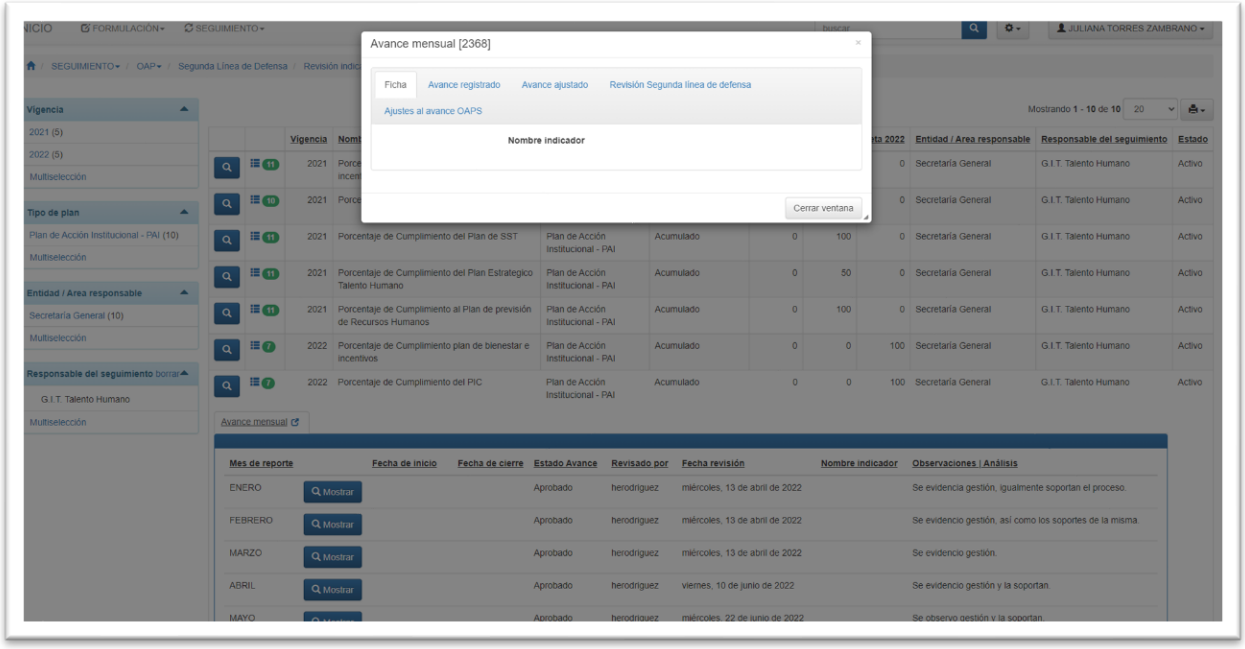
Fuente: Información reportada GIT de Talento Humano.

Anexo N° 9. Recomendaciones FURAG 2021 Política Gestión Estratégica del Talento humano.

#	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Definir en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Generar acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Caracterizar a todos los servidores de la entidad con base en la información registrada en sus hojas de vida, de acuerdo con el formato único de hoja de vida de Función Pública.
7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Reportar oportunamente las vacantes de la entidad en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).
8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar que los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión sean coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.

Fuente: Recomendaciones FURAG 2021 – Micrositio MIPG.

Anexo N° 10. Ficha de indicadores SISEG.



Fuente: Aplicativo SISEG.