



MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 30-11-2022 17:09
Al Contestar Cite Este No.: 2022IE0016162 Fol:1 Anex:1 FA:43
ORIGEN 110 - OFICINA DE CONTROL INTERNO / ANDRES GALVIS PINEDA
DESTINO 100 - DESPACHO DEL MINISTRO / MARIA ISABEL URRUTIA OCORO
ASUNTO INFORME FINAL TERCER SEGUIMIENTO AL MANTENIMIENTO DE LAS POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO:
OBS

2022IE0016162



PARA: MARIA ISABEL URRUTIA OCORO

Cargo: Ministra del Deporte.

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

ASUNTO: Informe Final Tercer 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 del tercer seguimiento a las Políticas de Talento Humano, 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: Jefe Oficina de Control Interno (E).

Anexos: Anexos: Informe Final segundo seguimiento al Mantenimiento de las Políticas de Talento Humano, Archivo PDF, contenido en cuarenta y tres (43) folios.

folios.

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

Elaboró: Juliana Torres Zambrano – Profesional Contratista OCI

 MINISTERIO DEL DEPORTE	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: Seguimiento a la Implementación y 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 al interior del Ministerio del Deporte.
- Verificar el seguimiento y cumplimiento de las actividades propuestas para la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Alcance: Comprende las actividades realizadas por el proceso de “Gestión del Talento Humano” en el periodo comprendido entre del 01 de agosto al 21 octubre de 2022, para dar cumplimiento a la implementación y mantenimiento de las políticas de Talento Humano: *Código de Integridad y Gestión Estratégica del Talento Humano.*

Marco Normativo:

- 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. 909 de 2004, “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”. Artículo 17. Planes y Planta de empleos, Artículo 23. Clases de nombramiento, Artículo 27. Carrera Administrativa, Artículo 28. Principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, Artículo 36. Objetivos de la capacitación y Artículo 38. Evaluación del desempeño.
- 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*”. Artículo 2°. Definición y modalidades de acoso laboral.
- 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*”. Artículo 10. Publicidad de la contratación y Artículo 24. Del Derecho de acceso a la información.
- 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*”. Artículo 2. Ámbito de aplicación.
- Ley 2016 de 2020 “*Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones*” Artículo 1°. Objeto.
- 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 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

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

funcionarios de la planta permanente o temporal se girarán directamente a los establecimientos educativos (...)

- 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 No. 1567 de 1998, *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*. Artículo 5º. Objetivos de la Capacitación, Artículo 6º. Principios Rectores de la Capacitación, Artículo 7º. Programas de Inducción y reinducción, Artículo 10. Modalidades de Capacitación, Artículo 11. Obligaciones de las Entidades, Artículo 12. Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación, Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, Artículo 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos, Artículo 20. Bienestar Social, Artículo 26. Programa de Incentivos, Artículo 31. Planes de Incentivos Pecuniarios y Artículo 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios.
- Decreto No. 1083 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*. Libro 1. Estructura.
- 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. 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 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. 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 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.
- Resolución 390 de 2017, *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”*. Artículo 3º. Modificaciones a los Planes Institucionales de Capacitación.

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

- Resolución 02359 del 3 de diciembre de 2019, “Por la cual se establecen los Grupos Interno de Trabajo del Ministerio del Deporte y se asignan funciones” – Grupo Interno de Trabajo Talento Humano.
- Resolución No. 000526 DE 6 de mayo de 2020, *“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social y de Estímulos e Incentivos para los funcionarios del Ministerio del Deporte para la vigencia 2020”* Artículo 3.- *Créditos Educativos*.
- Circular Externa 100-010 de 2014, Departamento Administrativo de la Función Pública, *“Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”*. Todo su contenido.
- Circular Externa 100-019 de 2021, Departamento Administrativo de la Función Pública, asunto *“Orientaciones para el Cumplimiento del Decreto 830 De 2021, Incorporado en el Decreto 1081 De 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, por Parte de sus Sujetos Obligados, y de la Ley 2013 de 2019 por parte de los Contratistas del Estado”*. Todo su contenido.
- Código de Integridad del Ministerio del Deporte. Todo su contenido.
- 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. Todo su contenido.
- 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. Todo su contenido.
- Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas, versión 5 de diciembre de 2020. 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”*. Todo su contenido.

2. METODOLOGÍA:

El presente seguimiento se realizó aplicando técnicas de auditoría tales como: observación, comparación, análisis y verificación de la información allegada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y los documentos que reposan en los aplicativos del Ministerio del Deporte.

La Oficina de Control Interno mediante Oficio 2022IE0013780 del 24 de octubre 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 y ejecutadas. El GIT de Talento Humano mediante oficio 2022IE0014009 del 27 de octubre de 2022, allegó la información solicitada.

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

Posterior a recibir la información de las Políticas se hizo necesario realizar una mesa de trabajo el 1 de noviembre de 2022 con el GIT de Talento Humano con la finalidad de verificar la información allegada, toda vez que se encontraba incompleta, por lo cual, el día 2 de noviembre de 2022 se recibió la siguiente información por medio de correo electrónico:

- Programación talleres realizados para el Código de Integridad.
- Reporte de participación en talleres del Código de Integridad.
- Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesión 5.
- Ficha de indicadores Política de Integridad.
- Recomendaciones FURAG 2021 – Código de Integridad.

Producto de la metodología descrita y conforme a la aplicación de las técnicas de auditoría descritas anteriormente, se observó lo siguiente:

2.1 PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Verificados los cinco (5) indicadores del Plan Estratégico del Talento Humano, en el aplicativo SISEG se identificaron los avances y las acciones estratégicas desarrolladas en cumplimiento del Plan de Acción Institucional 2022 – PAI. Ver tabla N° 1.

Tabla N° 1. Indicadores Plan Estratégico del Talento Humano.

PLAN DE ACCIÓN	Meta Tercer Trimestre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	% Total, enero-octubre
Porcentaje de Cumplimiento plan de bienestar e incentivos.	60%	20%	5%	10%	5%	5%	5%	5%	5%	10%	10%	80%
Porcentaje de Cumplimiento del PIC.	80%	20%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	26%	9%	5%	90%
Porcentaje de Cumplimiento del Plan de SST.	70%	15%	15%	10%	5%	5%	5%	5%	10%	5%	10%	85%
Porcentaje de cumplimiento al Plan de Vacantes.	75%	15%	5%	15%	5%	5%	5%	5%	15%	10%	5%	85%
Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico Talento Humano.	75%	40%	0%	0%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	10%	80%

Fuente: Datos aplicativo SISEG – Elaboración OCI.

De la anterior tabla, se evidenció que, conforme a la meta establecida para el tercer trimestre de 2022, el indicador denominado “*Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico Talento Humano*” no da cumplimiento a la meta del tercer trimestre, dado a que el avance reportado

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

desde el mes de enero a septiembre fue de 70%, ubicándose 5 puntos por debajo de la meta definida en la ficha técnica.

Asimismo, se observó que se desarrollaron las siguientes actividades conforme a cada Plan de Acción, así:

- a. Plan de Bienestar e Incentivos:** Para el mes de agosto se reportó un avance del 5% adjuntando un informe con la relación de las actividades planteadas y ejecutadas del Plan de Bienestar, en el cual adjunta evidencia fotográfica de la entrega de premiaciones, realización de torneo de bolos, visitas de Cafam y PriceSmart.

Asimismo, se relacionó la presentación de dos (2) créditos educativos para funcionarios del Ministerio del Deporte, los cuales fueron presentados por el GIT de Talento Humano y aprobados mediante acta N° 5 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Ver tabla N° 2.

Tabla N° 2. Créditos educativos aprobados.

Cargo	Fecha de ingreso	GIT	Porcentaje de evaluación de Desempeño	Estudio
Profesional Especializado	3/02/2020	Programas y Proyectos deportivos	100%	Maestría en Gerencia de Proyectos
Profesional Universitario	2/09/2019	Servicio Integral al Ciudadano	100%	Especialización en Finanzas Públicas

Fuente: Acta N° 5 CIGD – 04/08/2022.

Asimismo, se evidenció que los créditos educativos fueron sometidos a aprobación ante los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en el punto N° 10 del orden del día, asimismo, ocho (8) directivos aprobaron otorgar el incentivo. [Ver anexo N° 1.](#)

En el informe de actividades Plan de Bienestar del mes de septiembre de la presente vigencia, se evidenció que se realizaron las siguientes actividades:

- Divulgación de resultados torneo de bolos.
 - Divulgación actividad dirigida a Pre-Pensionados la cual tenía la finalidad de desplazarse al Club Cafam Melgar, la cual contó con la participación de 14 funcionarios.
 - Visita seguros Bolívar.
 - Entrega de detalles con ocasión celebración día del amor y la amistad.
 - Envío de encuesta de satisfacción de la actividad realizada a los Pre-pensionados.
 - Envío de inscripción a actividades vacaciones recreativas dirigida a los hijos de funcionarios del Ministerio del Deporte del 10 al 13 de octubre de 2022.
 - Entrega incentivos a Pre-pensionados.
 - Envío tarjetas de felicitación con ocasión cumpleaños de funcionarios.
- a. Plan de Vacantes:** Respecto al Plan de Vacantes el GIT de Talento Humano, allegó dos documentos con la relación de los movimientos de la planta realizados en el mes de abril. Ver tabla N° 3.

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

Tabla N° 3. Movimientos en la planta del Ministerio del Deporte.

Número y fecha de resolución	Comentario
Resolución no. 000386 del 1 de abril de 2022	Se da por terminada una comisión
Resolución no. 000402 de 6 de abril 2022	Se reubica un empleo dentro de la planta de personal
Resolución no. 000392 de 5 abril 2022	Se reubica un empleo dentro de la planta de personal
Resolución no. 000398 de 6 de abril 2022	Se da por terminada la designación de funciones del coordinador del GIT de Contratación y se efectúa una nueva designación
Resolución no. 000402 de 6 de abril 2022	Se reubica un empleo dentro de la planta de personal
Resolución no. 000409 de 7 de abril 2022	Se reubica un empleo dentro de la planta de personal
Resolución no. 000431 del 18 de abril de 2022	Se asigna las funciones de la Coordinación del GIT Desarrollo Psicosocial
Resolución no. 000468 de 22 de abril 2022	Se reubica un empleo dentro de la planta de personal
Resolución no. 000298 de 17 de marzo 2022	Encargo
Resolución no. 000476 de 27 de abril 2022	Se reubica un empleo dentro de la planta de personal

Fuente: Información reportada GIT Talento Humano – Elaboración OCI.

En el reporte realizado en el aplicativo SISEG se identificó que los meses de agosto y septiembre no se anexa evidencia que soporte el avance cuantitativo de 15% y 10% respectivamente. [Ver anexo N° 2](#) y [anexo N° 3](#).

b. Plan Institucional de Capacitación: Se allegó un informe denominado “*Avance Gestión Plan Institucional de Capacitación 2022*” a corte 14 octubre 2022, el cual se reporta un avance del 85% en las cuales se ejecutó las siguientes actividades:

➤ **Cursos obligatorios:**

- Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción (DAFP) – 93 funcionarios.
- Inducción (GIT de Talento Humano y Escuela Virtual del Deporte) – 93 funcionarios nuevos.
- MIPG (DAFP) – 93 funcionarios nuevos.

➤ **Jornadas desarrolladas con oferta interna del Ministerio:**

- ISOLUCIÓN - Oficina Asesora de Planeación (100 participantes).
- GESDOC y Gestión de Peticiones - TICS y Servicio Integral al Ciudadano (394 participantes).
- Tablas de Retención Documental - GIT Gestión Administrativa (91 participantes).
- SECOPII y Publicación Ley 2013 de 2019 - GIT Contratación (218 participantes).
- Protocolo de Servicio Integral al Ciudadano con Inclusión - GIT Servicio Integral al Ciudadano (46 participantes).

➤ **Capacitaciones a través de la Red de Instituciones:**

- SENA - Bilingüismo (8 participantes).
- CNSC - Comisiones de Personal (3 participantes).
- ESAP - Big Data (1 participantes) - Diplomado Innovación en el sector público (10 participantes) - Organización documental (5 participantes) - Seguridad Social (3 participantes).
- GIT Tics - Manejo de Office 365 (108 participantes).
- DNP - Lenguaje Claro (35 participantes).
- MINTIC – Teletrabajo (95 participantes).

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

En el informe de avance de gestión del Plan Institucional de Capacitación, se evidenció la contratación del proceso N° CPS-931-2022 adjudicado con la Universidad del Rosario de Colombia. Ver tabla N° 4.

Ver tabla N° 4. Contrato celebrado con el Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.

N° Contrato	Objeto	Valor	Fecha Inicio	Fecha Final	Estado	Comentario
CPS-931-2022	Apoyo para la Educación no formal para implementación del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio del Deporte.	\$ 52.600.000	22/07/2022	31/12/2022	En ejecución	Verificada la plataforma SECOP II, se evidencia que con relación a la ejecución contractual solo cuenta con el registro del CPS y el acta de inicio.

Fuente: Información SECOP II, 22/11/2022 – Elaboración OCI.

Igualmente, en el informe mencionado, se evidenció la relación de los seis (6) programas contratados por medio del CPS-931-2022, con la finalidad de apoyar el Plan Institucional de Capacitación. Ver tabla N° 5.

Tabla N° 5. Programas realizados por la Universidad del Rosario Contrato CPS-931-2022.

Tipo	Nombre	Estado	Participantes	Evidencia
Diplomado	Presupuesto y Finanzas Públicas	Ejecución	10	No se allega evidencia.
Curso	Contratación Estatal	Finalizado	16	Pieza publicitaria haciendo alusión a la inscripción del curso de duración de 30 horas
Curso	Derecho Deportivo	Ejecución	15	Se evidenció el envío del oficio con radicado N° 2022IE0011116 del 01/09/2022, con asunto “Inscripción cursos universidad del rosario áreas misionales – Plan de Capacitación 2022”, dirigido al Viceministerio con copia a 16 Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo.
Curso	Formulación y Evaluación de Políticas Públicas	Ejecución	15	Se evidenció el envío del oficio con radicado N° 2022IE0011116 del 01/09/2022, con asunto “Inscripción cursos universidad del rosario áreas misionales – Plan de Capacitación 2022”, dirigido al Viceministerio con copia a 16 Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo.
Taller	Actualización del Régimen Disciplinario	Por iniciar	160	Se indica que se iniciará y finalizará en el mes de noviembre.
Taller	Formación sindical	Por iniciar	50	Se indica que se iniciará y finalizará en el mes de noviembre.

Fuente: Información reportada GIT Talento Humano “informe de avance de gestión del Plan Institucional de Capacitación” – Elaboración OCI.

De la anterior tabla, se evidenció que, si bien se allegaron evidencias relacionadas con la ejecución de los programas, no fue posible identificar si estos están dirigidos exclusivamente para funcionarios de la Entidad.

Conforme a la información reportada por el proceso Gestión del Talento Humano, relacionada con el contrato CPS-931-2022, se indica que se encuentra actualmente en ejecución, sin embargo, verificada la plataforma SECOP II se evidenció que no reposan los informes

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

mensuales de supervisión y la documentación que den cuenta de la debida ejecución contractual. [Ver anexo N° 4.](#)

Por otra parte, el GIT de Talento Humano allegó piezas publicitarias las cuales hacen alusión de los cursos dictados por medio de la Escuela Virtual del Deporte, Escuela Superior de Administración Pública, el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otros.

c. Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo: El GIT de Talento Humano allegó el documento denominado “*Informe de actividades del SG-SST*” correspondiente del mes de octubre de 2022, en el cual se desarrolló un total de 23 actividades como: la reunión del COPPAST, medición de indicadores del SG-SST, matriz de riesgos del segundo cuatrimestre 2022, reunión con la Oficina Asesora de Planeación, reunión con la ARL para actualizar el Plan Estratégico de Seguridad Vial, entre otras. Asimismo, se relaciona las piezas publicitarias emitidas y enviadas por medio de la Intranet de la Entidad, mediante las cuales se invitan a participar en capacitaciones y dar a conocer información importante.

Por otra parte, se allegó el informe de las actividades del SG-SST realizadas en el mes de septiembre de 2022, en el cual se indica que se llevó a cabo la reunión con el COPPAST, seguimiento a la entrega de EPPs, entre otras.

2.2 TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO

El GIT de Talento Humano reportó que dentro de las actividades y estrategias desarrolladas para la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados en la Entidad, se desarrollaron las siguientes:

- Elaboración y publicación de documentación en el listado maestro de documentos del Sistema Integrado de Gestión ISOLUCION. Ver tabla N° 6.

Tabla N° 6. Documentación relacionada con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Tipo	Nombre	Código	Fecha	Comentario
PD	Vinculación de Servidores Públicos	GH-PD-026	2/05/2022	Busca establecer lineamientos para la vinculación de funcionarios.
PD	Desvinculación de Servidores Públicos	GH-PD-027	2/05/2022	Busca establecer lineamientos para la desvinculación de funcionarios.
FR	Informe de Gestión para Entrega del Cargo	GH-FR-046	16/02/2022	Busca relacionar la entrega de programas, proyectos, contratos, entre otros, por parte de los funcionarios que entregarán el cargo
FR	Transferencia de Conocimiento	GH-FR-062	15/02/2022	Busca que se relacione las actividades e información que se encuentra a cargo del funcionario que se retira de la entidad.
FR	Entrega de Cargo y paz y Salvo	GH-FR-063	15/02/2022	Busca que se relacione la entrega de documentación correspondiente del cargo desempeñado.

Fuente: Aplicativo ISOLUCION – Elaboración OCI.

El GIT de Talento Humano allegó un Excel con la relación de vinculación y desvinculación de funcionarios del año 2022, en el cual se identificó la desvinculación de 17 funcionarios desde el mes de agosto a octubre y la vinculación de 14 funcionarios con un tipo de nombramiento denominado ordinario. [Ver anexo N° 5.](#) Sin embargo, dicho número de funcionarios

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

desvinculados difiere de la información contenida en el informe denominado “*Plan Estratégico del Talento Humano Ciclo de Retiro*” el cual relaciona 16 servidores públicos retirados de la Entidad.

En el informe denominado “*Plan Estratégico del Talento Humano Ciclo de Retiro*”, hace referencia a las herramientas e instrumentos adoptados como la encuesta de retiro y formato de Excel que buscan identificar las razones principales de desvinculación de funcionarios. Igualmente, este documento hace alusión de los resultados obtenidos de las diferentes causales de retiro identificadas desde el mes de enero a junio del 2022. Ver tabla N° 6.

Imagen N° 1. Resultados encuesta de retiro mes de enero a junio 2022.

CAUSALES DE RETIRO	Cantidad de Personas	%
Renuncia al cargo	2	50%
Terminación del nombramiento en provisionalidad	1	25%
Declaratoria de insubsistencia del nombramiento	1	25%
TOTAL	4	100%

Fuente: Informe Plan Estratégico Talento Humano Ciclo de Retiro – GIT Talento Humano.

De la anterior imagen, se evidenció que conforme a la información reportada se presentaron dos (2) renunciaciones, lo cual representa el 50% del total de las causales de retiro de la entidad.

Por otra parte, el GIT de Talento Humano indicó que desde el mes de julio a diciembre se encuentran trabajando en el segundo informe del seguimiento al ciclo de retiro, señalando que se ha recopilado las respuestas de 13 funcionarios de los 16 que se han retirado de la Entidad en el periodo mencionado.

Asimismo, como evidencia de la implementación de la encuesta de retiro, se allegaron tres (3) documentos borrador formato Word, los cuales refieren, al diagnóstico realizado de los resultados obtenidos en el primer semestre 2022, un resumen del proceso de retiro y un segundo proyecto de informe del segundo semestre de la presente vigencia, sobre las causas de retiro de los servidores públicos.

2.3 AUTODIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

El proceso de Gestión del Talento Humano allegó la matriz denominada Gestión Estratégica del Talento Humano “*Final Autodiagnóstico*” en la cual principalmente se definen los responsables de la ejecución de cada uno de los cuatro (4) componentes, conforme a las 27 categorías definidas.

En el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se evidenció:

- El puntaje final obtenido fue de 77,5 ubicándose en nivel de “Transformación”, lo que indica conforme a lo establecido en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de

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

octubre de 2017: *“La implementación de GETH ha avanzado, pero requiere mejoras: Existe evidencia de acciones que impactan en el desempeño, pero aún existen brechas importantes. Aun falta posicionar el tema a nivel estratégico”.*

- El componente de *Planeación* obtuvo una calificación del 79,6, sin embargo, se identificó que la categoría con el menor puntaje fue *“Arreglo Institucional”* 60,0, el cual determino como actividad el *“Contar con un área estratégica para la gerencia del TH”*. Asimismo, la categoría con una mayor calificación fue *“Planeación Estratégica”* con 84,4, no obstante, la actividad de medición, análisis y mejoramiento del Clima organizacional obtuvo un puntaje de 60.
- El componente de *Ingreso* cuenta con puntaje de 78,8 toda vez que la categoría *“Inclusión”* obtuvo una calificación de 20, lo que equivale a un nivel básico operativo bajo, el cual conforme a la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano determina: *“La entidad no ha instalado practicas de valor agregado en GETH. Se limita a las directrices generales, cumpliendo los aspectos formales de la gestión”*. Lo anterior, debido a que la entidad no da cumplimiento al Decreto 2011 de 2017 que establece un porcentaje para la vinculación de personas con discapacidad.

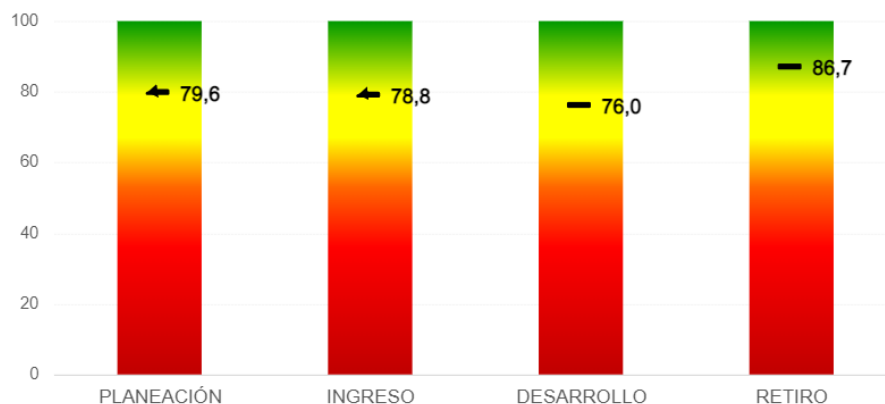
Por otra parte, la categoría Gestión del Desempeño obtuvo un puntaje de 100, dado que se verifica el periodo de prueba de los servidores públicos de conformidad con la normativa vigente.

- El componente *Desarrollo* obtuvo un puntaje de 76,0 ubicándose en un nivel de madurez de *“Transformación”* dado que la categoría *“Contratistas”* que hace referencia a la proporción de contratistas con relación a la planta global, este tuvo un puntaje de 20, lo que representa es que los contratistas representan más del 30% de los funcionarios de planta.
- El componente *Retiro* obtuvo una calificación de 86,7 con un nivel de madurez Consolidado, lo que indica que se encuentra en un nivel máximo de desarrollo logrando posicionarse en un rol estratégico. Las categorías *“Desvinculación asistida”* y *“Gestión del Conocimiento”* obtuvieron el puntaje más bajo con 80.

Expuesto lo anterior, el componente de *Desarrollo* obtuvo el menor puntaje con relación a los demás. Ver gráfico N° 1.

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

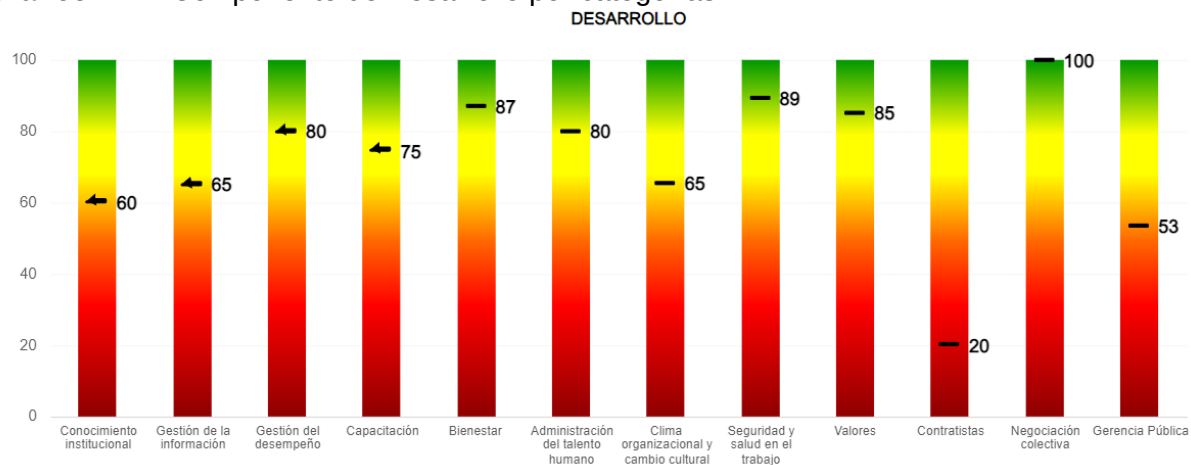
Gráfico N° 1. Calificación por componentes matriz GETH.



Fuente: Matriz GETH reportada por le GIT de Talento Humano.

Adicionalmente, como se evidencia en el gráfico N° 2, el componente de Desarrollo cuenta con 12 categorías, de las cuales “*Contratistas*” y “*Gerencia Pública*” representan el menor puntaje lo que influye directamente en la calificación de este.

Gráfico N° 2. Componente de Desarrollo por categorías.

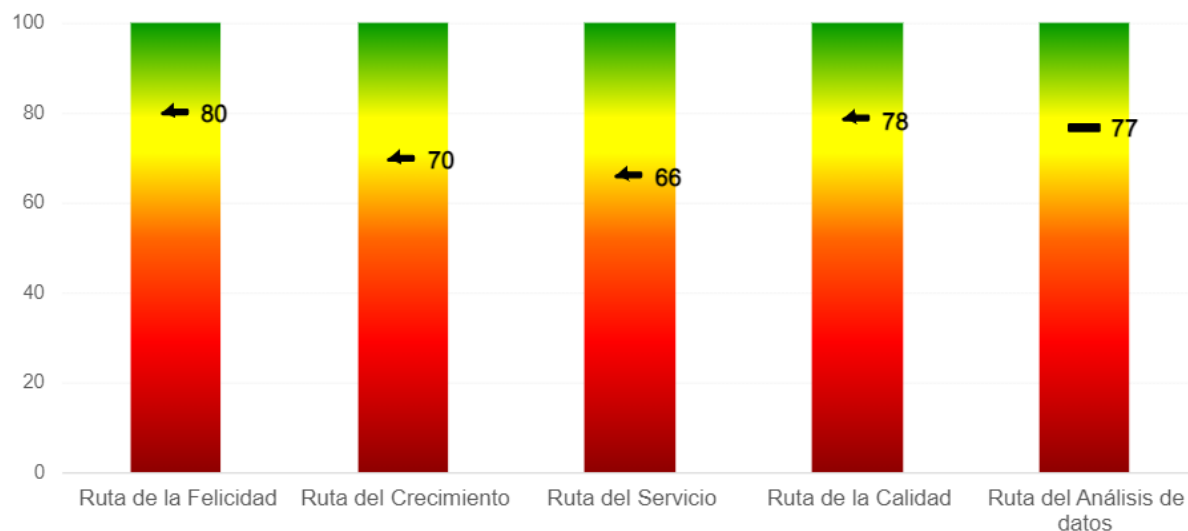


Fuente: Matriz GETH reportada por le GIT de Talento Humano.

En este mismo sentido, se evidenció que con relación a las cinco (5) Rutas de Creación de valor se encuentran en un nivel de madurez de “*Transformación*”, lo que indica según el Manual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que la entidad se ubica en nivel en el que adelanta una buena gestión estratégica y del talento humano, sin embargo, sigue adoptando buenas practicas y mejorando continuamente. Ver gráfico N° 3.

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

Gráfico N° 3. Rutas de Creación de Valor.



Fuente: Matriz GETH reportada por le GIT de Talento Humano.

Del anterior gráfico, se evidencio que la “*Ruta del Servicio*” obtuvo el menor puntaje con 66, debido a que en la implementación de una cultura basada en logro y la generación de bienestar tuvo el resultado más bajo con 62 puntos. No obstante, se identificó que las cinco (5) Rutas de Creación de Valor, se encuentran en un nivel de “*Transformación (61-80)*” lo que indica que se ha avanzado en la implementación y mantenimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, sin embargo, se requiere de mejoras para que la Entidad logre un nivel *Consolidado (81 a 100)*.

El GIT de Talento Humano detalla que se ha trabajado en evaluación de desempeño, cultura organizacional y en el cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 para la vinculación de personas con discapacidad, asimismo, indicó lo siguiente:

- **Evaluación de desempeño:** Se elaboró un borrador de Resolución para realizar esta evaluación a los funcionarios vinculados mediante Libre Nombramiento y Remoción, el cual se encuentran en revisión por parte del Coordinador del GIT de Talento Humano. Asimismo, el documento en mención indica: “(...) *teniendo en cuenta que el Ministerio del Deporte no cuenta con un sistema propio de evaluación del desempeño laboral, se hace necesario adoptar el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los funcionarios del Ministerio del Deporte, los componentes, instrumentos y formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil*”
- **Cultura Organizacional:** Se indica que se implemento el instrumento propuesto por la caja de compensación CAFAM del 18 de julio al 05 de agosto de 2022, con la finalidad de medir el Clima Organizacional y poder identificar los puntos críticos, como evidencia de su ejecución se observó los resultados obtenidos de su implementación. Asimismo, se detalla la favorabilidad obtenida por ejes, así: “*Estratégico*” (80%), “*Procesos*” (53%) y “*Capital Social*” (78%).

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

En dicho informe de resultados, la caja de compensación indicó que se cuenta con un 70% de favorabilidad en la medición del clima laboral, realizando un análisis de las puntuaciones obtenidas por ejes y finalmente, relacionan las recomendaciones por cada aspecto evaluado. [Ver anexo N° 6](#), [N° 7](#) y [N° 8](#).

- Cumplimiento Decreto 2011 de 2017: El GIT de Talento Humano indicó que se encuentra implementando un plan piloto con el Departamento Administrativo de la Función Pública a fin de lograr superar las barreras de discapacidad y dar cumplimiento a la normativa, conforme a lo determinado por la norma. Como evidencia de su ejecución se allega un documento denominado “*Fundamentación y marco proyecto piloto superación de barreras discapacidad empleo público*” realizado en el mes de octubre en el cual se explica sus antecedentes y se establece un cronograma para ejecutar sus actividades.

2.4 INDICADORES

El GIT de Talento Humano allegó un documento con las evidencias de las mediciones realizadas conforme al Plan de Acción 2022 de los cuales se cuenta con cinco (5) indicadores relacionados con el Plan Estratégico del Talento Humano. Ver tabla N° 7.

Tabla N° 7. Indicadores Plan Estratégico del Talento Humano.

Indicadores	Medición agosto	Medición septiembre	Medición octubre	Comentario
Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico Talento Humano	5%	5%	10%	No se anexan evidencias que soportes la medición reportada, sin embargo, el GIT de Talento Humano relaciona que se encuentran cargados en los indicadores de gestión de Talento Humano. Ver anexo N° 9 .
Porcentaje de cumplimiento al Plan de Vacantes	15%	10%	5%	El GIT de Talento Humano indica que en Concurso Nación 3 se publicaron los resultados de verificación de antecedentes. Asimismo, para el mes de octubre se anexa como evidencia un correo electrónico con una tabla del nombramiento de una funcionaria.
Porcentaje de Cumplimiento del Plan de SST	10%	5%	10%	Para cada medición se anexa como evidencia el informe de actividades desarrolladas relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Porcentaje de Cumplimiento del PIC	26%	9%	5%	Para el mes de agosto, septiembre y octubre se anexaron como evidencia archivos de las actividades realizadas.
Porcentaje de Cumplimiento plan de bienestar e incentivos	5%	10%	10%	Para los meses de medición se anexo los informes de las actividades realizadas.

Fuente: Datos obtenidos de SISEG – Elaboración OCI.

De la anterior tabla, se evidencio que la medición de los indicadores relacionados con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se realiza de forma mensual en el aplicativo SISEG en el modulo de Gestión Planeación y Seguimiento.

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

2.5 CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Verificados los documentos allegados por el GIT de Talento Humano se evidenció la realización de los talleres lúdicos sobre el Código de Integridad. Asimismo, se observó las piezas publicitarias emitidas dando a conocer a funcionarios y contratistas los talleres y la semana de integridad. Ver tabla N° 8.

Tabla N° 8. Talleres lúdicos relacionados con el Código de Integridad.

Tipo	Tema
Taller lúdico N° 9	Cambio cultural
Taller lúdico N° 10	Sentido de pertenencia y valores
Taller lúdico N° 11	Dejando huella

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

Se da conocer que se emitió la circular interna N° 027 del 31 de agosto de 2022, dirigida funcionarios y contratistas con asunto “*Realización Taller Lúdico Código De Integridad*” en la cual se da conocer que se realizará el lanzamiento del taller lúdico N° 12 que cuenta con dos (2) actividades, la primera consiste en la aplicación de la prueba interiorización del Código y la segunda recibir aportes por parte de los colaboradores para ajustar el Código de Integridad de la Entidad, de ser necesario. Asimismo, esta comunicación tiene la finalidad que Directivos, Jefes de Oficina y Coordinadores promuevan la realización de estos talleres.

El GIT de Talento Humano reporta la participación de 142 funcionarios o contratistas en los talleres 9, 10 y 11 por medio de una matriz Excel de seguimiento, sin embargo, en el documento denominado “*informe de participación taller lúdico Código*” a corte septiembre se relaciona que se cuenta con 153 participantes, cuyo número de participación no coincide.

Respecto a la evaluación del Código de Integridad y los mecanismos adoptados, se indica que una vez finalicen los 12 talleres en la vigencia 2022, se realizará una prueba de percepción con la finalidad de identificar el nivel de percepción e interiorización del Código, no obstante, no se allegó evidencia de la evaluación del Código Integridad y de las actividades desarrolladas durante la presente vigencia.

Cómo evidencia del seguimiento realizado a los posibles casos de incumplimiento se allegó el informe de análisis de conducta para el primer semestre 2022, el cual fue presentado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 4 de agosto de 2022. Asimismo, el GIT de Talento Humano indica que se ha reforzado mediante el desarrollo de los talleres lúdicos y se actualizó el Manual para el manejo de conflicto de intereses y se creó el procedimiento denominado “*Declaración de Impedimentos y Recusaciones de Conflicto de Intereses*”, el cual se encuentra publicado en el Sistema de Gestión Integrado ISOLUCION.

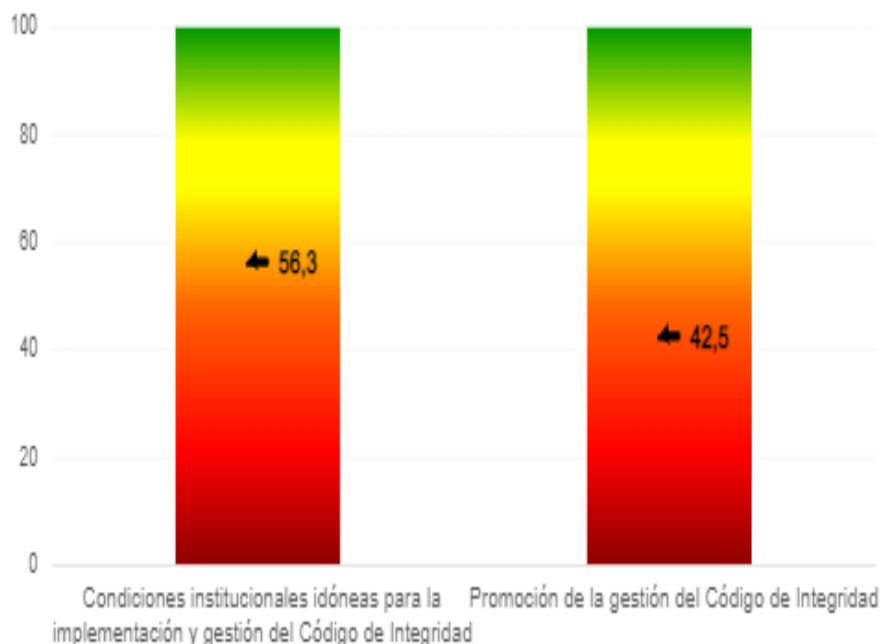
En este mismo sentido, se reportó la medición de los seis (6) indicadores relacionados con la Política de Integridad, los cuales cuentan con una periodicidad semestral y anual, no obstante, dicha información no se incluye toda vez que no corresponde a la periodicidad contemplada en el alcance del presente informe.

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

Sin embargo, para el primer semestre de 2022, en el indicador “# *Quejas y denuncias que se desvían del código de integridad*” se reportó un total de 55 y en el indicador “# *Investigaciones abiertas - desviación código integridad*” un total de 29, en el cual no se allega evidencia del seguimiento realizado a dichos casos, asimismo, no se evidencia una línea directa por medio de la cual se presenten las denuncias a los posibles casos de desviación del Código de Integridad.

Por otra parte, se evidenció que el GIT de Talento Humano como líder de la presente Política, implementó la herramienta del autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad, dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, a fin de evaluar el estado de su implementación y mantenimiento al interior del Ministerio del Deporte. Igualmente, se evidenció que como resultado de la calificación de dos (2) componentes, el Ministerio del Deporte se encuentra en un nivel 3, toda vez que obtuvo un resultado de 50,8 ubicándose en un nivel 3. Ver gráfico N° 4.

Gráfico N° 4. Calificación del Código de Integridad por Componente.



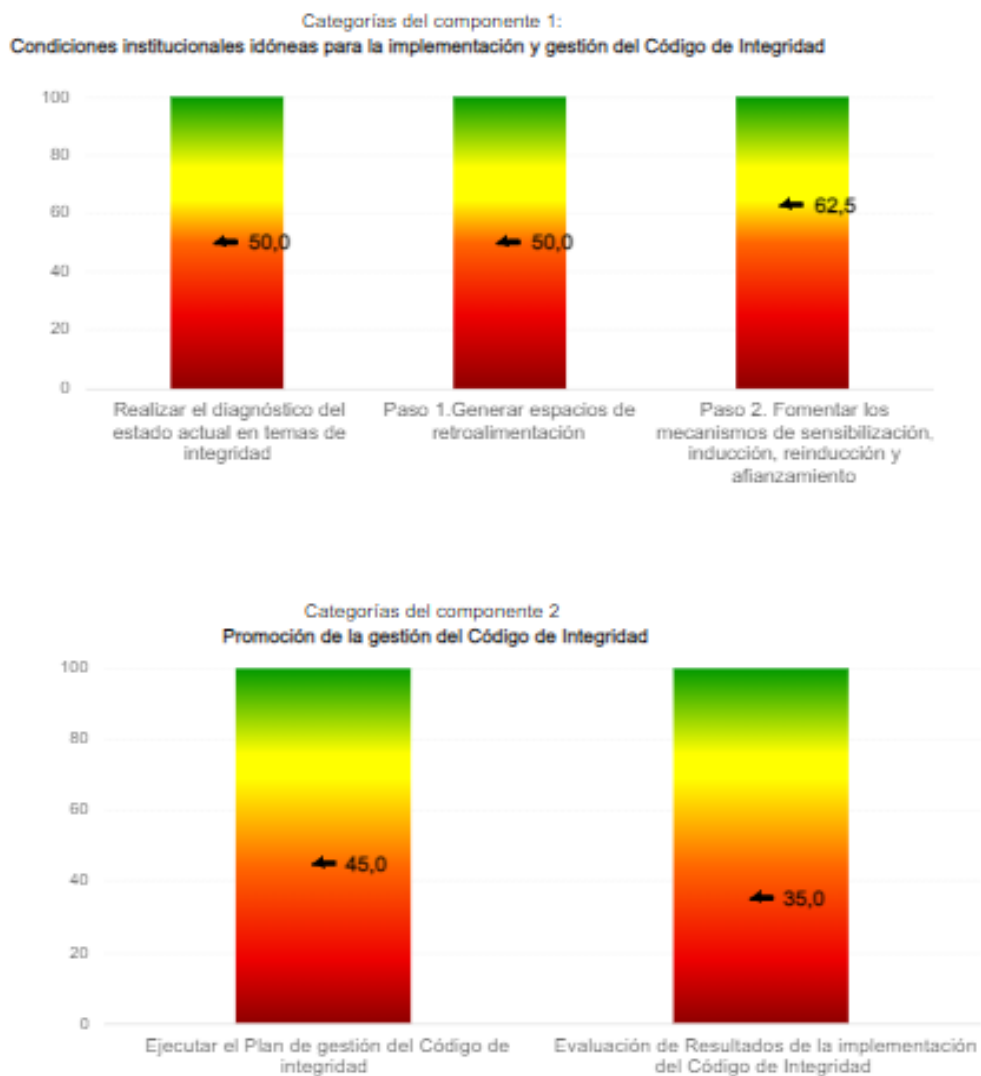
Fuente: Matriz de autodiagnóstico de gestión Código de Integridad.

Del anterior gráfico, se evidenció que el componente denominado “Promoción de la gestión del Código de Integridad” cuenta con una calificación de 42,5, toda vez que no se han definido grupos de intercambios y no se documentan las buenas prácticas.

Por otra parte, con relación a las categorías se evidenció que la denominada “Evaluación de Resultados de la Implementación del Código de Integridad” obtuvo el menor resultado con relación a las demás categorías con 35 puntos. Ver gráfico N° 5.

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

Gráfico N° 5. Calificación del Código de Integridad por Categorías.



Fuente: Matriz de autodiagnóstico de gestión Código de Integridad.

Del anterior gráfico, se evidencio que la categoría denominada “*Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento*” tuvo el mayor puntaje con 62,5, sin embargo, se observa que las categorías de ambos componentes se encuentran en un nivel básico operativo alto y de transformación, lo que indica que no se han implementado prácticas que agreguen valor y se deben realizar mejoras.

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

2.6 PLANES DE MEJORAMIENTO

Verificado el aplicativo ISOLUCION se evidenció que el proceso de Gestión del Talento Humano cuenta 12 Planes de Mejoramiento los cuales se encuentran relacionados a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad. Ver tabla N° 9.

Tabla N° 9. Planes de Mejoramiento abiertos proceso Gestión del Talento Humano.

H/O	N° ISO	Fecha de registro	Fecha de cierre	Estado	Descripción	Comentario
O	187	24/05/2021	31/12/2022	Abierta	O – TH – 01 – 2021: CARACTERIZACIÓN DE SERVIDORES Y DE LOS EMPLEOS	Se evidencia que supera el tiempo establecido para el avance y cierre de la Observación, toda vez que superó una vigencia.
O	188	24/05/2021	31/12/2022	Abierta	O – TH – 02 – 2021: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Se evidencia que supera el tiempo establecido para el avance y cierre de la Observación, toda vez que superó una vigencia. Asimismo, no se evidencia avance y soportes en la actividad N° 3 que indica "Realizar a través del instrumento de evaluación, el análisis de apropiación del código de integridad del ministerio". Ver anexo N° 10.
O	190	24/05/2021	31/12/2022	Abierta	O – TH – 04 – 2021: INDICADORES PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Se evidencia que supera el tiempo establecido para el avance y cierre de la Observación, toda vez que superó una vigencia.
O	356	13/05/2022	30/12/2022	Abierta	O – GH- 01 – 2022- SEGUIMIENTO RECOMENDACIONES FURAG.	Se evidencia que supera el tiempo establecido para el avance y cierre de la Observación.
O	357	13/05/2022	30/12/2022	Abierta	O – GH – 02 – 2022 - SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.	Se evidencia que supera el tiempo establecido para el avance y cierre de la Observación.
O	386	8/09/2022	8/12/2022	Abierta	O – GH – 01 – 2022 - REPORTE DE INDICADORES.	Se encuentra dentro del tiempo para su gestión.
H	589	8/05/2019	30/12/2022	Abierta	EXAMENES OCUPACIONAL	Se evidencia que supera el tiempo establecido para el avance y cierre del Hallazgo, toda vez que supera más de una vigencia. Asimismo, no se anexa soportes en la actividad N° 1 que permitan evidencia su avance y gestión. Ver anexo N° 11.
H	986	29/05/2020	30/12/2022	Abierta	H – GT – 09 – 2020: AUDITORÍA AL SG-SST	Se evidencia que supera el tiempo establecido para el avance y cierre del Hallazgo, toda vez que supera más de una vigencia. Asimismo, no se anexa soportes en la actividad N° 2 y 3, que permitan evidenciar su avance y gestión. Ver anexo N° 12.
H	989	24/06/2020	30/12/2022	Abierta	H – TH – 01– 2020. PORCENTAJE DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MINDEPORTE.	Se evidencia que supera el tiempo establecido para el avance y cierre del Hallazgo, toda vez que supera más de una vigencia.

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

H/O	N° ISO	Fecha de registro	Fecha de cierre	Estado	Descripción	Comentario
H	1062	28/12/2020	30/12/2022	Abierta	H – TH – 01– 2020. PORCENTAJE DE VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MINDEPORTE.	Se evidencia que supera el tiempo establecido para el avance y cierre del Hallazgo, toda vez que supera más de una vigencia.
H	1236	13/05/2022	31/12/2022	Abierta	H - GH – 01 – 2022 – EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LNR.	Se evidencia que supera el tiempo establecido para el avance y cierre del Hallazgo, asimismo, no se anexan soportes que permitan evidenciar el avance y la gestión de las actividades 1, 2 y 3. Ver anexo N° 13.
H	1237	13/05/2022	31/12/2022	Abierta	H – GH – 02- 2022 - MEDICIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Se evidencia que supera el tiempo establecido para el avance y cierre del Hallazgo, asimismo, no se anexan soportes que permitan evidenciar el avance y la gestión de la actividad 3. Ver anexo N° 14.

Fuente: Aplicativo ISOLUCION – Elaboración OCI.

De la anterior tabla, se evidenció que los Planes de Mejoramiento a cargo del proceso Gestión del Talento Humano se encuentran en estado abierto, no obstante, cinco (5) Observaciones y seis (6) Hallazgos superan el tiempo establecido para su avance y cierre, el cual es de tres (3) meses conforme a lo establecido en el procedimiento denominado “Seguimiento normativo”.

Igualmente, se identificó que una (1) Observación y cuatro (4) Hallazgos cuentan con al menos una actividad que no cuenta con soportes cargados en el aplicativo ISOLUCION que evidencie el avance y gestión realizada.

2.7 PLANES DE MEJORAMIENTO FURAG 2021.

El GIT de Talento Humano allegó la relación de seis (6) recomendaciones de mejora realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, producto de los resultados obtenidos en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano en el diligenciamiento del Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión – FURAG, sin embargo, no se allegó evidencia de los Planes de Mejoramiento adelantados para las 10 recomendaciones realizadas a la Política de Integridad. Ver tabla N° 10 y [Anexo N° 15.](#)

Tabla N° 10. Planes de Mejoramiento FURAG 2021.

#	Política	Recomendaciones	Avances
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	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.	Fueron enviados a los nuevos directivos que ingresaron a partir de agosto de 2022 comunicados sobre el proceso de inducción, curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción e información de la participación de los talleres del Código de Integridad. https://coldeportes.sharepoint.com/:b:/s/gittalentohumano/EZ4fwGRFHWVKsF1_7DpCMSEB_dFTIY3yO15n9ostnqqeA?e=sey2NB

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

#	Política	Recomendaciones	Avances
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción. Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.	Fue solicitada la información a la oficina de Control Interno Disciplinario sobre la tipología de las denuncias del 1er semestre de 2022 del cual se realizó el informe de Análisis de Conducta de Servidores Públicos. Dicho informe fue presentado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del mes de agosto de 2022 con recomendaciones generales. https://coldeportes.sharepoint.com/:b:/r/sites/gittalentohumano/D ocumentos%20compartidos/000_EVIDENCIA%20DE%20GESTI%C3%93N%20Y%20TR%C3%81MITES%20INTERNOS%20D E%20LA%20DEPENDENCIA%20(APOYO)/Respuesta%20OCI%20-%202022IE0013780%20-%20Octubre%202022/Pol%C3%ADtica%20de%20Integridad%20ago-oct%202022/Acta%20Sesion%205%20Comite%20Institucional%20de%20Gestion%20y%20Desempe%C3%B1o%20.(Autoguardado)%20(1).pdf?csf=1&web=1&e=PhjP5C https://coldeportes.sharepoint.com/:b:/r/sites/gittalentohumano/D ocumentos%20compartidos/000_EVIDENCIA%20DE%20GESTI%C3%93N%20Y%20TR%C3%81MITES%20INTERNOS%20D E%20LA%20DEPENDENCIA%20(APOYO)/Respuesta%20OCI%20-%202022IE0013780%20-%20Octubre%202022/Pol%C3%ADtica%20de%20Integridad%20ago-oct%202022/An%C3%A1lisis%20de%20conducta%20-%20C%C3%B3digo%20de%20Integridad%20-%201er%20Sem%202022.pdf?csf=1&web=1&e=9rKBbh
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	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.	Se desarrollo en conjunto con la Escuela Virtual del Deporte - EVD, la última actividad de evaluación de interiorización del Código de Integridad, cuyo lanzamiento es la última semana de octubre. Esta consiste en una prueba de percepción. https://coldeportes.sharepoint.com/:w:/s/gittalentohumano/EcHNZa1Ax3pHoCks_SXn-2IBQOR9vOlg_XW9EHkZTBfm9w?e=VVtenr https://coldeportes.sharepoint.com/:i:/s/gittalentohumano/EX0df90VjqJJsWHgP1RUXEEBjo8qDyYjO8d6_wxQifgEVg?e=M5kwqb
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	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.	Este ítem se incluirá en el Plan de Integridad del año 2023, donde se definirá el tipo de canal y el responsable.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	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 para seguir. .	Fue creado el procedimiento GH-PD-032 para la "Declaración de Impedimentos y Recusaciones de Conflicto de Intereses" y modificado el manual GH-MN-005 "Manejo de Conflicto de Intereses". Estos se encuentran cargados en ISOLUCIÓN desde el 18 de octubre de 2022.

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

#	Política	Recomendaciones	Avances
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	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. Recopilar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos preservando la privacidad y anonimización de la información personal.	Este ítem se incluirá en el Plan de Integridad del año 2023, donde será solicitado al DAFP orientaciones de cómo se realizan estas actividades.

Fuente: Información reportada por el GIT de Talento Humano.

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, la Oficina de Control Interno identifica los siguientes resultados. Ver tabla N° 11.

Tabla N° 11. Resumen de los Hallazgos y Observaciones.

CÓDIGO	TÍTULO
H – GH – 01 – 2022	LABOR DE SUPERVISIÓN CPS-931-2022
H – GH – 02 – 2022	ESTADO PLANES DE MEJORAMIENTO (Reiterativo)
O – GH – 01 – 2022	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD (Reiterativa)

Fuente: Elaboración OCI.

HALLAZGO

H – GH – 01 – 2022 – LABOR DE SUPERVISIÓN CPS-931-2022.

Condición:

Verificada la fase de ejecución del contrato N°CPS-931-2022 en la plataforma SECOP II, se evidenció que no se han publicado los informes mensuales de supervisión y documentos de dicha etapa contractual. [Ver anexo N° 5.](#)

Criterios:

- **Manual de supervisión e Interventoría** versión N° 2, numeral 4.2. *Actividades a Cargo del Supervisor o Interventor*, 4.2.1. *Generales*, el cual indica: “24. Rendir informes sobre el estado, avance y contabilidad de la ejecución del contrato o convenio, con la periodicidad que se le requiera, conforme la minuta contractual, y siempre para cada pago o desembolso”. Igualmente, en el numeral 4.2.4. *Financieras*, “17. Verificar que los informes

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

de ejecución contractual se encuentren radicados en el expediente contractual, o debidamente cargados en la plataforma del SECOP (I, II o TVEC), según aplique”.

- **Ley No.1474 de 2011-** “Artículo 83 de la (...) Supervisión e interventoría contractual. Con el fin de proteger la moralidad administrativa, de prevenir la ocurrencia de actos de corrupción y de tutelar la transparencia de la actividad contractual, las entidades públicas están obligadas a vigilar permanentemente la correcta ejecución del objeto contratado a través de un supervisor o un interventor, según corresponda. La supervisión consistirá en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable, y jurídico que, sobre el cumplimiento del objeto del contrato, es ejercida por la misma entidad estatal cuando no requieren conocimientos especializados. Para la supervisión, la Entidad estatal podrá contratar personal de apoyo, a través de los contratos de prestación de servicios que sean requeridos. (...) Artículo 84 de la (...) Facultades y deberes de los supervisores y los interventores. La supervisión e interventoría contractual implica el seguimiento al ejercicio del cumplimiento obligacional por la entidad contratante sobre las obligaciones a cargo del contratista. Los interventores y supervisores están facultados para solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desarrollo de la ejecución contractual, y serán responsables por mantener informada a la entidad contratante de los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando tal incumplimiento se presente. (...)”.
- **Resolución N° 02359 del 3 de diciembre de 2019** - Grupo Internos de Trabajo, Numeral N° 2, “Diseñar, ejecutar, evaluar y controlar las políticas y procedimiento asociados al modelo de competencias, la inducción, bienestar social e incentivos, **capacitación**, clima y cultura organizacional, salud ocupacional y sistemas de información asociados, de conformidad con las políticas, procedimientos y normativa legal vigente”. (Subrayado fuera de texto).

Posibles causas identificadas por la Oficina de Control Interno:

- Posible falta de seguimiento a los contratos realizados para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Posible desconocimiento de las funciones de supervisión y de la normativa vigente.
- Posible falta de envío de los informes de ejecución y de supervisión al archivo del expediente contractual.

Descripción del riesgo:

El Hallazgo identificado en el presente seguimiento no se relaciona con los riesgos identificados y contemplado en el mapa de riesgos del proceso de Adquisición de Bienes y Servicios la vigencia 2022, no obstante, la Oficina de Control Interno pone a consideración el siguiente:

“Posibilidad de afectación económica y reputacional por la no publicación de documentación en las etapas contractuales (Pre-Contractual, Contractual y Poscontractual), en la plataforma SECOP II conforme a lo establecido por la ley”.

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

Del cual se podría llegar a materializar la causa identificada por la Oficina de Control Interno:

“Debilidades en la labor de supervisión”,

Lo anterior debido a las debilidades en la ejecución del control relacionado a continuación el cual se pone a consideración del proceso.

“Cada vez que se requiera, el Coordinador del GIT de Talento Humano, debe realizar la verificación del estado de los contratos realizados en el marco de la ejecución y seguimiento de las actividades programadas para las Políticas de Talento Humano. En caso de identificar desviaciones en la ejecución del control, se debe notificar al supervisor responsable. De la ejecución de los controles se generará la siguiente evidencia: Seguimiento a los contratos realizados en el marco del desarrollo de las políticas de Talento Humano, correos electrónicos con alertas generadas a la supervisión”.

Situación evidenciada por la falta de cargue o publicación de documentación en la plataforma SECOP II, en la etapa contractual.

Efectos:

- Investigaciones y Hallazgos por parte de los Entes de Control.
- Investigaciones de tipo disciplinario.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

Se recibe respuesta por parte del GIT de Talento Humano mediante Oficio con radicado N° 2022IE0016055 del 29 de noviembre de 2022, donde se indica:

“Una vez verificado el CPS-931-2022, corresponde al contrato con persona jurídica - Colegio Mayor Universidad del Rosario, para apoyar la implementación del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio del Deporte. Revisada la minuta de este, se encuentra que no se deben prestar informes y pagos mensuales. Al respecto se establece en la cláusula 5) “Forma de Pago”: “El Ministerio del Deporte pagará al CONTRATISTA seleccionado el valor total del contrato, en un (1) solo pago, dentro de los treinta (30) días siguientes al acta de recibido a satisfacción del objeto contractual suscrito por el supervisor del contrato, previo cumplimiento de los trámites administrativos y financieros a que haya lugar y la radicación de los siguientes documentos:

- 1. Factura Electrónica por servicio prestado, con el lleno de los requisitos exigidos en el artículo 617 del Estatuto Tributario - E.T, la Directiva Presidencial 09 de septiembre de 2020 y la Circular Externa 016/2021 emitida por la Administración SIIF Nación del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.*
 - 2. Certificación de aportes de pagos parafiscales y aportes de seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales expedida por el Revisor Fiscal y/o Representante Legal (Art.50 ley 789/2002 y Art.23 de la ley 1150/2007).*
 - 3. Informe final de actividades de todos los programas desarrollados...”*
- Igualmente, en la cláusula 7. Obligaciones a cargo del contratista, se establece en el numeral 20.: “Presentar al supervisor del contrato un informe final de actividades y en general sobre la ejecución del contrato.”*

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

Por lo anteriormente expuesto, de manera respetuosa solicitamos a la OCI no dar apertura al hallazgo H – GH – 01 – 2022 – LABOR DE SUPERVISIÓN CPS-931-2022, toda vez que, dentro de las cláusulas no está la de presentar informes mensuales, sino un informe final junto con los documentos mencionados en la cláusula 5, que corresponde a un solo pago al finalizar el proceso luego de recibido a satisfacción. Se espera que el programa de capacitación termine el día 6 de diciembre de 2022 y posterior a ello se gestiona el pago total del contrato y se carga en SECOP con el formato correspondiente, el informe final y el acta de recibido a satisfacción”.

Respuesta de la Oficina de Control Interno:

De acuerdo con el informe preliminar del presente seguimiento radicado N° 2022IE0015919 del 25 de noviembre de 2022, el GIT de Talento Humano presentó el derecho a la réplica, sin embargo, no se allegaron soportes que desvirtúen lo evidenciado. Asimismo, se verificó la aceptación de la oferta en el marco del contrato CPS-931-2022, el cual refiere a los requisitos comunes para los pagos, así:

“Para la procedencia del(os) pago(s), se deberán cumplir los siguientes requisitos: a) Anexar los soportes que acrediten los requisitos establecidos o contemplados para cada uno de los pagos como son los informes técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico, la factura o cuenta de cobro (lo que aplique y corresponda para cada pago). b) Acreditar que se encuentran al día en el pago de aportes parafiscales relativos al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, riesgos profesionales, pensiones), así como los propios del Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, cuando corresponda, adjuntando los soportes que evidencien dicho cumplimiento como es la certificación expedida por el revisor fiscal, cuando este exista de acuerdo con los requerimientos de ley, o por el representante legal, comprobante o planilla de pago de los aportes que correspondan, de conformidad con la normatividad vigente para el efecto. c) Adjuntar la certificación de cumplimiento emitida por el (la) supervisor(a) para el respectivo pago”.

Asimismo, el documento en mención en el parágrafo 1, determina los documentos que deben reposar en la plataforma SECOP a fin de que soporten la ejecución contractual. De igual forma, en el manual de Supervisión e Interventoría en la etapa contractual artículo 4.5.1.1. Documentos de la ejecución del contrato o convenio, se determina:

“Es responsabilidad del(a) supervisor(a) asegurar que el contratista allegue y/o cargue todos los documentos de ejecución del contrato o convenio, para su revisión, aprobación y elaboración de los informes respectivos con su firma electrónica o manuscrita, según aplique, incluyendo las cuentas de cobro que correspondan, de conformidad con las directrices impartidas por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión Financiera y Presupuestal de la Entidad, con fundamento en lo señalado por el Decreto 1082 de 2015 en su artículo 2.2.1.1.1.7.1 “Publicidad en el SECOP. La Entidad Estatal está obligada a publicar en el SECOP los Documentos del Proceso y los actos administrativos del Proceso de Contratación, dentro de los tres (3) días siguientes a su expedición (...)”.

“De igual forma, en la aceptación de oferta se determina como obligaciones específicas a cargo del contratista, lo siguiente:

- 1. Elaborar conjuntamente con el supervisor del contrato, un plan de trabajo que determine el cronograma, las actividades, los responsables y las condiciones mínimas de cumplimiento de cada una de las obligaciones allí establecidas.*

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

2. Presentar, para aprobación del supervisor del contrato y de acuerdo con el cronograma previamente establecido, la estructura de los programas que deberá contener como mínimo los siguientes elementos: Título, Objetivos, Descripción de la metodología, recursos de apoyo que complementan los programas (lecturas, glosario, sitios web, videos, animaciones, imágenes, entre otros), descripción de las actividades de aprendizaje y tiempo estimado de dedicación. Cronograma de trabajo, duración de cada programa y contenidos a desarrollar de acuerdo con los temarios entregados por el Ministerio (...).”

Así las cosas, como obligación a cargo del contratista y del supervisor se debía elaborar un plan de trabajo y un cronograma de los programas contratados, sin embargo, dicha información no fue allegada por parte del GIT de Talento Humano y no reposa en la plataforma SECOP. Expuesto lo anterior, el presente Hallazgo se mantiene en las siguientes condiciones.

H – GH – 01 – 2022 – LABOR DE SUPERVISIÓN CPS-931-2022.

Condición:

Verificada la fase de ejecución del contrato N°CPS-931-2022 en la plataforma SECOP II, se evidenció que no se han publicado los informes de supervisión de acuerdo con lo establecido en el documento denominado aceptación de la oferta y documentos de dicha etapa contractual. [Ver anexo N° 5.](#)

Recomendaciones Específicas:

- Se recomienda verificar las especificaciones contempladas en la aceptación de la oferta del contrato CPS-931-2022.
- Se recomienda dar cumplimiento a lo estipulado en el Manual de Supervisión e Interventoría.

4. HALLAZGOS Y OBSERVACIONES REITERATIVAS

Como resultado del presente seguimiento, se evidenció que se continúa presentando las siguientes debilidades.

H – GH – 02 – 2022 – ESTADO PLANES DE MEJORAMIENTO

Condición:

Verificado el módulo de mejora del aplicativo ISOLUCION, se identificaron debilidades en el cumplimiento del plazo establecido para el avance y cierre de los Planes de Mejoramiento, toda vez que tres (3) Observaciones y cuatro (4) Hallazgos relacionados con las Políticas de Talento Humano: *Gestión Estratégica del Talento Humano y Código de Integridad*, superan una vigencia para su cumplimiento. Ver tabla N° 9.

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

Criterios:

- Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión V4, Dimensión No. 7, Control Interno, “Evaluación continua: La evaluación continua o autoevaluación lleva a cabo el monitoreo a la operación de la entidad a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, procedimiento, proyecto, plan y/o programa, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos, los planes de mejoramiento, entre otros. De esta manera, se evalúa su diseño y operación en un período de tiempo determinado, por medio de la medición y el análisis de los indicadores, cuyo propósito fundamental será tomar las decisiones relacionadas con la corrección o el mejoramiento del desempeño”.
- Procedimiento Interno denominado “Seguimiento Normativo” el cual indica: “(...) Plazo máximo para el cierre de cada Hallazgo y observación el cual es de tres (3) meses.

Posibles causas identificadas por la Oficina de Control Interno:

- Posible falta de seguimiento a los Planes de Mejoramiento dentro del plazo establecido.
- Posible falta de cumplimiento a las fechas de cierre establecidas.

Descripción del riesgo:

El presente Hallazgo se encuentra relacionado con el riesgo identificado en el mapa de riesgos del proceso de “*Direccionamiento Estratégico y Aprendizaje Organizacional*” de 2022, el cual indica:

“Posibilidad de afectación Reputacional por la falta de implementación del MIPG debido a la falta de seguimiento y mantenimiento del mismo”.

Del cual se evidencia la posible materialización de la causa contemplada en el mapa de riesgos, que indica:

“Falta de seguimiento y mantenimiento del mismo”.

Posible debilidad en la ejecución del control N° 2, el cual indica: *“Cada vez que se requiera, el Profesional designado del GIT de Planeación y Gestión, debe realizar seguimiento a las actividades programadas, a través del seguimiento del Plan de Trabajo para la Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. En caso de identificar desviaciones en la ejecución del control, se debe notificar al responsable de la actividad el incumplimiento del tiempo del desarrollo de la actividad. De la ejecución de los controles se generará la siguiente evidencia: Seguimiento Plan de Trabajo”*

Situación evidenciada en la falta de avance y cierre de los Planes de Mejoramiento dentro del plazo establecido para el cierre de estos conforme a lo establecido por el Sistema de Control Interno.

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

Efectos:

- Posible identificación de Hallazgos por parte de los Entes Externos de Control.
 - Posible incumplimiento a los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
 - Posibles investigaciones y/o sanciones disciplinarias por incumplimientos normativos y por la falta de seguimiento a los Planes de Mejoramiento.
- Situación anterior evidenciada en el informe con radicado interno N° 2021IE0007266 del 15 de octubre de 2021, en el cual se indica lo siguiente:

Condición:

“Verificado el módulo Mejora del aplicativo Isolucion, no se evidencia el cargue de seguimiento y evidencias (soportes) para las actividades propuestas en el Plan de Mejoramiento”.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

Se recibe respuesta por parte del GIT de Talento Humano mediante Oficio con radicado N° 2022IE0016055 del 29 de noviembre de 2022, no obstante, no se allega réplica del presente Hallazgo reiterativo. Expuesto lo anterior, se mantiene en las mismas condiciones contempladas en el Informe Preliminar.

Recomendaciones Específicas:

- Se recomienda verificar la formulación del Plan de Mejoramiento 1157 a fin de evaluar la inclusión de acciones de mejora preventivas.
- Se recomienda realizar el cargue de soportes en el aplicativo ISOLUCION que den cuenta de la gestión de estos.

O – GH – 01 - 2022 - MEDICIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Condición:

No se evidencia una evaluación a la apropiación e interiorización del Código de Integridad, con la finalidad de que la Entidad establezca acciones de mejora en las actividades programadas para la Política de Integridad, lo que posiblemente podría llegar a incumplir lo establecido en el Manual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, versión 4, 1.2.2 Política de Integridad, que indica: *“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”.*

Situación anterior evidenciada en el informe con radicado interno N° 2021IE0003141 del 24 de mayo de 2021, en el cual se indica lo siguiente:

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

Condición:

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

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

Se recibe respuesta por parte del GIT de Talento Humano mediante Oficio con radicado N° 2022IE0016055 del 29 de noviembre de 2022, no obstante, no se allega réplica del presente Hallazgo reiterativo. Expuesto lo anterior, se mantiene en las mismas condiciones contempladas en el Informe Preliminar.

Recomendaciones Específicas:

- La Oficina de Control Interno recomienda realizar evaluación del Código de Integridad determinan una periodicidad que permita su evaluación y mejora continua.
- Se recomienda establecer un sistema de evaluación de la implementación y mantenimiento del Código de Integridad que permita garantizar su cumplimiento y acciones de mejora.

5. CONCLUSIONES

Del presente seguimiento se evidencia debilidades en el seguimiento a los contratos celebrados en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC, en la etapa de ejecución. Asimismo, se observa que se continúa presentando debilidades en el seguimiento y cumplimiento de los plazos establecidos para el cierre de los Planes de Mejoramiento. Por otra parte, con relación a la Política de Integridad se evidencia debilidad en su medición.

6. RECOMENDACIONES GENERALES

- Se recomienda realizar seguimiento a los Planes de Mejoramiento de las Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad, producto de los resultados FURAG 2021.
- Se recomienda dar cumplimiento a los plazos establecidos para la gestión y cierre de los Planes de Mejoramiento producto de los seguimientos normativos realizados por la Oficina de Control Interno.
- La OCI recomienda Implementar una línea directa al GIT de Talento Humano para recibir denuncias de posibles actos de incumplimiento al Código de Integridad dentro del Ministerio del Deporte, al igual que establecer las debidas acciones a los funcionarios que incumplan el Código.

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

- 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 publicar los indicadores relacionados con la Política de Integridad, las fichas técnicas y los avances reportados, en los aplicativos del Ministerio del Deporte.
- Se recomienda profundizar y generar actividades que permitan el fortalecimiento del Clima Organizacional, así como su medición para realizar acciones de mejora.

OFICIO REMISORIO FIRMADO POR

Andrés Galvis Pineda

Cargo: Jefe Oficina de Control Interno (E)

Elaboró: Juliana Torres Zambrano – Profesional Contratista OCI.

Revisó: Diana Paola Rincón Martínez – Profesional Especializado – OCI.

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

Anexos

Anexo N° 1. Aprobación créditos educativos.

10. Presentación de Créditos Educativos (Para Aprobación) G.I.T Talento Humano

Interviene [REDACTED] del G.I.T de Talento Humano, se presentara a este Comité la solicitud de dos funcionarios que solicitaron el incentivo, los dos funcionarios cuentan con inscripción a carrera administrativa, cuentan con un año de servicio continuo en la entidad, acreditan calificación sobresaliente ambos funcionarios y no han sido sancionados disciplinariamente en el último año.

- El primer funcionario es [REDACTED] su fecha de ingreso a la entidad es del 3 de febrero del 2020 , tiene un cargo de profesional especializado hace parte del G.I.T de Programas y Proyectos Deportivos, acredita una evaluación de desempeño con el 100 % y su salario es de 4.807.338, ella presenta la solicitud para su segundo semestre de maestría en gerencia de proyectos el valor del semestre es de 7.794.600 el valor aprobado del 95% según la resolución el monto máximo para aprobación son hasta 4 salarios legales vigentes para este caso serían 4.000.000 millones para aprobación
- El segundo funcionario es [REDACTED] su fecha de ingreso a la entidad 2 de septiembre de 20219, tiene un cargo Profesional Universitario y hace parte del G.I.T de Servicio Integral al Ciudadano, acredita una evaluación de desempeño con el 100 % y su salario es de 3.353.752, presenta la solicitud para su primer semestre de la especialización en Finanzas Publicas valor del semestre es de 7.200.000 el valor aprobado del 100% según la resolución el monto máximo para aprobación son hasta 4 salarios legales vigentes para este caso serían 4.000.000 millones para aprobación.

Fuente: Acta N° 5 CIGD – 04/08/2022.

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

Anexo N° 2. Reporte indicador “Porcentaje de cumplimiento al Plan de Vacantes” mes agosto.

Inicio FORMULACIÓN SEGUIMIENTO

SEGUIMIENTO / OAP / Segunda Línea de Defensa / Revisión indicadores

Mostrando 1 - 5 de 5

Vigencia	Nombre indicador	Fecha de inicio	Fecha de cierre	Estado	Observaciones / Análisis
2022	Porcentaje de Cumplimiento plan de bienestar	Aprobado	herodriguez	miércoles, 13 de abril de 2022	Se evidencia gestión.
2022	Porcentaje de Cumplimiento del PIC	Aprobado	herodriguez	miércoles, 13 de abril de 2022	Se evidencia gestión, igualmente la soportan.
2022	Porcentaje de Cumplimiento del Plan de SST	Aprobado	herodriguez	miércoles, 13 de abril de 2022	Se evidencio gestión junto con el soporte.
2022	Porcentaje de cumplimiento al Plan de Vacantes	Aprobado	herodriguez	viernes, 10 de junio de 2022	Se evidencia gestión y la soportan.
2022	Porcentaje de cumplimiento al Plan de Vacantes	Aprobado	herodriguez	miércoles, 22 de junio de 2022	Se observo gestión.
2022	Porcentaje de cumplimiento al Plan de Vacantes	Aprobado	herodriguez	miércoles, 6 de julio de 2022	Se evidencia gestión.
2022	Porcentaje de cumplimiento al Plan de Vacantes	Aprobado	herodriguez	lunes, 22 de agosto de 2022	Se evidencia gestión.
2022	Porcentaje de cumplimiento al Plan de Vacantes	Aprobado	herodriguez	lunes, 19 de septiembre de 2022	Se evidencia gestión.
2022	Porcentaje de cumplimiento al Plan de Vacantes	Aprobado	herodriguez	lunes, 10 de octubre de 2022	Se evidencia gestión y la soportan.
2022	Porcentaje de cumplimiento al Plan de Vacantes	Propuesto			

Avance mensual [3405]

Avance registrado Avance ajustado Revisión Segunda línea de defensa

Ajustes al avance OAPS

Avance cuantitativo
15.00

Avance cualitativo
Concurso Nación 3 se publicaron los resultados de la Verificación de Antecedentes el pasado 9 de Septiembre del 2022, se encuentra en proceso de reclamaciones de los mismos.

Notificar a: NATHALI OSPINA CORSO

Fecha registro
19/09/2022 12:47:48 p. m.

Cerrar ventana

Plan de Acción Institucional - PAI Acumulado 0 0 100 Secretaría General G.I.T. Talento Humano Activo

Fuente: Aplicativo SISEG 15-11-2022.

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

Anexo N° 4. Ejecución contractual CPS-931-2022.

INVITACIÓN PÚBLICA MC-8-2022 REVISADA SECGRAL.pdf Descargar

ESTUDIO
COP-931
Cotización
Propuesta
ANEXO
ANEXO N°
ADENDUM
AVISO

Ejecución del Contrato

Ejecución del Contrato

☐ Porcentaje ☒ Recepción de artículos

Facturas del contrato

Id de pago	Número de factura	Código de autorización	Fecha de expedición	Fecha de recepción	Valor total de la factura
No existen resultados que cumplan con los criterios de búsqueda especificados					

Documentos de ejecución del contrato

Descripción	Nombre del documento	Cargado por
931. REGISTRO CPS-931-2022 RP 631922 COLEGIO MAYOR NUESTRA SEÑORA.pdf	931. REGISTRO CPS-931-2022 RP 631922 COLEGIO MAYOR NUESTRA SEÑORA.pdf	Entidad Estatal Descarga
ACTA DE INICIO CPS-931-2022.pdf	ACTA DE INICIO CPS-931-2022.pdf	Entidad Estatal Descarga

Modificaciones del Contrato

Modificación del contrato

Referencia de la modificación	Tipo de modificación	Fecha de modificación	Fecha de aprobación	Estado	Versión	Versión previa
No existen resultados que cumplan con los criterios de búsqueda especificados						

Visita al...

Mipyme

Fuente: Plataforma SECOP II 22/11/2022.

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

Anexo N° 5. Vinculación funcionarios de agosto a septiembre 2022.

No	FECHA DE INGRESO DD/M/A	NIVEL	CARGO	CODIGO	GRADO	TIPO DE NOMBRAMIENTO
1	8/08/2022	DIRECTIVO	MINISTRO	5		ORDINARIO
2	24/08/2022	DIRECTIVO	SECRETARIO GENERAL DEL MINISTERIO	35	22	ORDINARIO
3	29/08/2022	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	18	ORDINARIO
4	2/09/2022	DIRECTIVO	VICEMINISTRO	20		ORDINARIO
5	6/09/2022	DIRECTIVO	DIRECTOR TECNICO	100	22	ORDINARIO
6	13/09/2022	ASESOR	ASESOR	1020	15	ORDINARIO
7	13/09/2022	DIRECTIVO	DIRECTOR TECNICO	100	22	ORDINARIO
8	13/09/2022	DIRECTIVO	DIRECTOR TECNICO	100	22	ORDINARIO
9	21/09/2022	ASESOR	ASESOR	1020	13	ORDINARIO
10	21/09/2022	ASESOR	ASESOR	1020	4	ORDINARIO
11	21/09/2022	ASESOR	JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA	1045	16	ORDINARIO
12	21/09/2022	PROFESIONAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	21	ORDINARIO
13	22/09/2022	DIRECTIVO	DIRECTOR TECNICO	100	22	ORDINARIO
14	28/09/2022	DIRECTIVO	JEFE DE OFICINA	137	19	ORDINARIO

Fuente: Información reportada GIT Talento Humano.

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

Anexo N° 6. Resultados Eje Estratégico.

INFORME DE FAVORABILIDAD - MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2022																										
Resumen de la medición - Percepción favorable																										
EJES		VARIABLES	<table><tr><th>Niveles</th><th>Valores</th><th>Decisiones</th></tr><tr><td>Deseable</td><td>91 – 100%</td><td>Mantener</td></tr><tr><td>Positivo</td><td>71- 90%</td><td>Fortalecer</td></tr><tr><td>Aceptable</td><td>51 – 70%</td><td>Intervenir</td></tr><tr><td>Crítico</td><td>0 – 50 %</td><td>Transformar</td></tr></table>			Niveles	Valores	Decisiones	Deseable	91 – 100%	Mantener	Positivo	71- 90%	Fortalecer	Aceptable	51 – 70%	Intervenir	Crítico	0 – 50 %	Transformar						
			Niveles	Valores	Decisiones																					
Deseable	91 – 100%	Mantener																								
Positivo	71- 90%	Fortalecer																								
Aceptable	51 – 70%	Intervenir																								
Crítico	0 – 50 %	Transformar																								
		DEFINICIÓN	ASPECTOS		ITEMS				GENERAL																	
RELACIÓN CON LA EMPRESA (ESTRATÉGICO)	Orientación Organizacional	<u>Orientación Organizacional:</u> Busca identificar el grado de conocimiento e identidad que tiene el trabajador con el direccionamiento de la empresa.	79%	Misión, visión, etc.	79%	Preg. 1	La misión, visión, objetivos y políticas del MINISTERIO DEL DEPORTE son claros.	84%																		
						Preg. 2	La misión, visión, objetivos y políticas son aplicables a las responsabilidades de mi cargo.	88%																		
						Preg. 3	Aquí se vivencia los valores institucionales.	70%																		
						Preg. 4	Considera que la actividad del MINISTERIO DEL DEPORTE es reconocida positivamente a nivel nacional e internacional.	78%																		
						Preg. 5	La actuación de los directivos es transparente y ética.	73%																		
	Imagen Corporativa	<u>Imagen Corporativa:</u> Refleja cómo el trabajador se integra a la empresa, mostrando el grado de afiliación.	92%	Orgullo por pertenecer a la organización.	92%	Preg. 6	Me siento orgulloso de decir que trabajo en el MINISTERIO DEL DEPORTE.	92%																		
						Preg. 7	Trabajar aquí hace más valiosa mi hoja de vida.	95%																		
						Preg. 8	Aquí vale la pena dar lo mejor de mí.	88%																		
						Preg. 9	Me dolería irme del MINISTERIO DEL DEPORTE.	90%																		
						Preg. 10	Este es un lugar estable para trabajar.	95%																		
	Clientes Externos	<u>Clientes Externos:</u> Describe cómo ven los colaboradores la relación que la empresa ha generado con sus usuarios.	72%	Calidad, satisfacción, atención de requerimientos, innovación	72%	Preg. 11	En el MINISTERIO DEL DEPORTE nos esmeramos por dar un buen servicio a nuestros clientes.	86%																		
						Preg. 12	Cumplimos las promesas que le hacemos a nuestros clientes y trabajadores.	74%																		
						Preg. 13	MINISTERIO DEL DEPORTE tiene en cuenta las recomendaciones de los clientes para mejorar sus procesos.	66%																		
						Preg. 14	Los clientes externos o internos quedan satisfechos con nuestro servicio.	81%																		
						Preg. 15	Esta es una compañía que innova constantemente.	51%																		
	Comunicación Estratégica	<u>Comunicación Organizacional:</u> Se refiere a la percepción que tienen las personas de la EMPRESA, como resultado de la interacción de la estructura organizacional, los procesos, los sistemas de información y las	79%	Canales de comunicación, relación entre áreas.	79%	Preg. 16	MINISTERIO DEL DEPORTE cuenta con diferentes sistemas de comunicación para transmitir información a sus colaboradores.	78%																		
						Preg. 17	Conozco todos los canales de comunicación (correo, intranet, etc) que puedo usar al realizar mis labores.	93%																		
						Preg. 18	Hago uso de los sistemas de comunicación de la Organización.	94%																		
						Preg. 19	La comunicación con otras áreas es fluida, clara y a tiempo.	63%																		
						Preg. 20	Se claramente quien puede brindarme información sobre los diferentes temas de la empresa.	69%																		

Fuente: Resumen medición clima – Reportado por el GIT de Talento Humano.

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

Anexo N° 7. Resultados Eje Procesos.

INFORME DE FAVORABILIDAD - MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2022									
Resumen de la medición - Percepción favorable									
EJES	VARIABLES								
DEFINICIÓN		ASPECTOS		ITEMS					GENERAL
RELACIÓN CON EL TRABAJO (PROCESOS)	Condiciones de Trabajo	<u>Condiciones de Trabajo:</u> Esta variable señala los aspectos del entorno físico que impactan sobre el desempeño del colaborador, sobre su productividad y bienestar. Se refiere a la calidad, cantidad y efectividad de los recursos que la Entidad entrega para el desempeño de la labor.	57%	Seguridad y salud en el trabajo	52%	Preg. 21	Recibo información sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	65%	
						Preg. 22	El MINISTERIO DEL DEPORTE se preocupa por realizar controles frente a los riesgos de mi puesto de trabajo.	35%	
						Preg. 23	Recibo información acerca de cómo yo puedo evitar accidentes de trabajo.	48%	
						Preg. 24	Mi salud es importante para el MINISTERIO DEL DEPORTE.	52%	
						Preg. 25	Mi entorno laboral es agradable para trabajar.	61%	
			Instrumentación	64%	Preg. 26	Cuento con todos los recursos y equipos necesarios para la realización de mi trabajo.	71%		
					Preg. 27	Puedo encontrar con facilidad la información que necesito para trabajar.	68%		
					Preg. 28	Los implementos de trabajo se encuentran en buen estado.	69%		
					Preg. 29	He recibido la capacitación necesaria para desarrollar mi labor.	73%		
					Preg. 30	Los procedimientos y procesos de la entidad facilitan la realización y el cumplimiento de mis funciones.	65%		
					Preg. 31	La empresa me ofrece un lugar adecuado para pasar mi tiempo de descanso (Tomar almuerzo)	39%		
			Aspecto Trabajo bajo presión	55%	Preg. 32	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo	56%		
					Preg. 33	En mi tiempo libre a veces temo oír sonar el teléfono por si es alguien que llama sobre un problema de trabajo.	50%		
					Preg. 34	Me siento como si nunca tuviese un día libre	41%		
					Preg. 35	Muchos de los trabajadores de mi empresa sufren de un alto estrés debido a la exigencia de trabajo.	69%		
					Preg. 36	Para desempeñar las funciones de mi puesto tengo que utilizar mi tiempo libre para hacer un esfuerzo adicional en el trabajo.	61%		
	Desarrollo y competitividad	<u>Desarrollo y Competitividad:</u> Muestra la percepción que tienen los colaboradores frente a los procesos que se realizan para su crecimiento y desarrollo dentro de la Organización. Se asocia con procesos de comunicación, de mediación y política de administración.	60%	Administración	60%	Preg. 37	Percebo que el MINISTERIO DEL DEPORTE cumple con las obligaciones de ley relacionadas con el trabajador.	74%	
						Preg. 38	La empresa cuenta con un sistema claro para evaluar el desempeño de sus empleados.	78%	
						Preg. 39	En la Empresa existe una cultura en donde se incentivan espacios de innovación, ideas y/o aportes de mejora para el cumplimiento de los objetivos.	33%	
						Preg. 40	La empresa mantiene informado al personal sobre cambios importantes y estratégicos.	44%	
						Preg. 41	En esta empresa recibo un trato justo y digno; cuando realizo bien mis labores o cuando me equivoco.	71%	
			Desarrollo: Reconocimiento, capacitación y formación, Selección, meritocracia	61%	Preg. 42	He desarrollado nuevas habilidades y conocimientos gracias a la formación recibida en el MINISTERIO DEL DEPORTE	75%		
					Preg. 43	Mis responsabilidades de trabajo son interesantes y desafiantes.	90%		
					Preg. 44	Puedo participar en la toma de las decisiones de mi área, que competen a mi labor.	65%		
	Compensación & Beneficios	<u>Compensación & Beneficios:</u> Mide el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores en la forma en que la empresa compensa y	43%	Compensación & Beneficios	43%	Preg. 45	La Empresa se preocupa por nuestro bienestar y calidad de vida.	42%	
						Preg. 46	Recibo un reconocimiento especial cuando tengo un desempeño superior.	31%	
						Preg. 47	¿El salario que recibo responde al trabajo que realizo?	57%	
						Preg. 48	¿Estoy satisfecho con los beneficios que recibo?	56%	
						Preg. 49	¿La empresa se preocupa por intentar dar mayores y mejores beneficios a sus empleados?	31%	
						Preg. 50	¿La compañía tiene beneficios competentes en relación con el mercado?	36%	
						Preg. 51	¿La empresa retribuye correctamente a los empleados con buen desempeño?	35%	

Fuente: Resumen medición clima – Reportado por el GIT de Talento Humano.

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

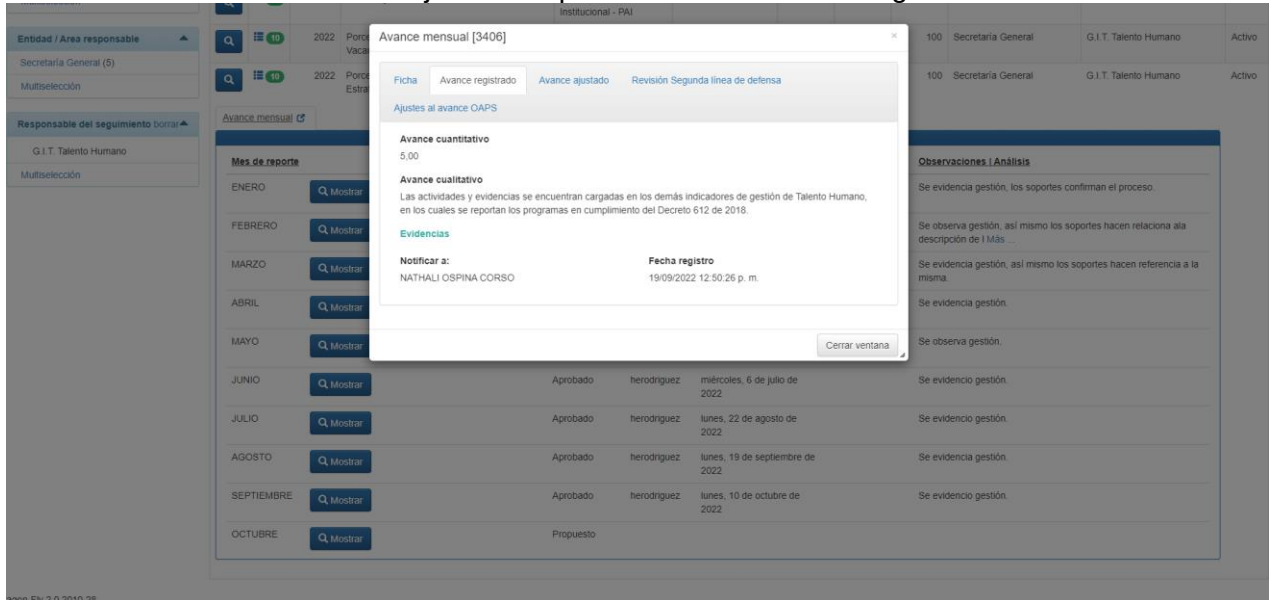
Anexo N° 8. Resultado Eje Capital Social.

INFORME DE FAVORABILIDAD - MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2022									
Resumen de la medición - Percepción favorable									
EJES		VARIABLES							
			Niveles	Valores	Decisiones				
			Deseable	91 – 100%	Mantener				
			Positivo	71- 90%	Fortalecer				
			Aceptable	51 – 70%	Intervenir				
			Crítico	0 – 50 %	Transformar				
			DEFINICIÓN	ASPECTOS		ITEMS			GENERAL
RELACIÓN ENTRE PERSONAS (CAPITAL SOCIAL)	78%	Relaciones de Equipo	<u>Relaciones de Equipo:</u> Busca reflejar las características de relación humana que se establece entre los diferentes niveles de la organización, contemplando la comunicación, integración, emocionalidad y reconocimiento.	77%	Jefes	78%	Preg. 52	Mi jefe inmediato tiene los conocimientos técnicos necesarios para apoyar las tareas que se hacen en el área.	86%
							Preg. 53	Mi jefe inmediato motiva a su equipo para que mejore sus habilidades y conocimientos.	75%
							Preg. 54	Mi jefe inmediato tiene aptitudes de liderazgo para lograr que el equipo cumpla los objetivos del área.	80%
							Preg. 55	Mi jefe da a conocer de manera clara y oportuna la información del área.	78%
							Preg. 56	Mi jefe tiene en cuenta mis opiniones y puntos de vista para lograr mejoras en el área.	74%
				Compañeros	75%	Preg. 57	Si me fuera a otra empresa, extrañaría a mis compañeros.	71%	
						Preg. 58	La personas nuevas en la empresa encuentran un ambiente de fácil integración.	67%	
						Preg. 59	Estoy en un equipo donde continuamente puedo aprender de mis compañeros.	76%	
						Preg. 60	Percibo que hay colaboración y ayuda mutua entre los integrantes del equipo para el cumplimiento de los objetivos del área.	80%	
						Preg. 61	Somos un equipo de trabajo que brinda apoyo a los compañeros en momentos de dificultad.	80%	
	Profesionalismo	84%	84%	Preg. 62	Mis ideas facilitan la toma de decisiones dentro de mi equipo de trabajo.	75%			
				Preg. 63	Aplico las recomendaciones que el MINISTERIO DEL DEPORTE me hace sobre el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.	83%			
				Preg. 64	Presento proyectos al área y/o hago propuestas de mejora a los procesos, productos y servicios del MINISTERIO DEL DEPORTE	71%			
				Preg. 65	Los conocimientos adquiridos en mi experiencia laboral y mis estudios académicos, los pongo en práctica al 100% en mis funciones actuales.	92%			
				Preg. 66	Acepto el valor de nuevas ideas, aunque no sean mías.	97%			
Equilibrio Familia - Trabajo	72%	72%	Preg. 67	Los directivos promueven el equilibrio entre trabajo y familia como un valor de la cultura organizacional.	52%				
			Preg. 68	Se divulgan con anticipación las actividades de bienestar que desarrolla el MINISTERIO DEL DEPORTE para sus funcionarios.	85%				
			Preg. 69	La Empresa ofrece actividades de bienestar para usted y su familia.	56%				
			Preg. 70	Establezco como una de mis prioridades favorecer el equilibrio entre mi familia y el trabajo.	89%				
			Preg. 71	Puedo tomarme tiempo libre, de forma coordinada, cuando debo atender una necesidad personal.	80%				
PROMEDIO GENERAL RESPUESTAS									70%

Fuente: Resumen medición clima – Reportado por el GIT de Talento Humano.

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

Anexo N° 9. Indicador Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico Talento Humano.



Avance mensual [3406]

Ficha | Avance registrado | Avance ajustado | Revisión Segunda línea de defensa

Ajustes al avance OAPS

Avance cuantitativo
5.00

Avance cualitativo
Las actividades y evidencias se encuentran cargadas en los demás indicadores de gestión de Talento Humano, en los cuales se reportan los programas en cumplimiento del Decreto 612 de 2018.

Evidencias

Notificar a: NATHALI OSPINA CORSO **Fecha registro:** 19/09/2022 12:50:26 p. m.

Cerrar ventana

Mes de reporte	Mostrar	Estado	Responsable	Fecha	Observaciones / Análisis
ENERO	Mostrar	Aprobado	herodriguez	miércoles, 6 de julio de 2022	Se evidencia gestión, los soportes confirman el proceso.
FEBRERO	Mostrar	Aprobado	herodriguez	lunes, 22 de agosto de 2022	Se observa gestión, así mismo los soportes hacen referencia a la descripción de I.Más.
MARZO	Mostrar	Aprobado	herodriguez	lunes, 19 de septiembre de 2022	Se evidencia gestión, así mismo los soportes hacen referencia a la misma.
ABRIL	Mostrar	Aprobado	herodriguez	lunes, 10 de octubre de 2022	Se evidencia gestión.
MAYO	Mostrar	Propuesto			Se observa gestión.
JUNIO	Mostrar				Se evidencia gestión.
JULIO	Mostrar				Se evidencia gestión.
AGOSTO	Mostrar				Se evidencia gestión.
SEPTIEMBRE	Mostrar				Se evidencia gestión.
OCTUBRE	Mostrar				

Fuente: Aplicativo SISEG.

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

Anexo N° 10. Plan de Mejoramiento Observación N° 188.

--	--

Fuente: Aplicativo ISOLUCION 22/11/2022.

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

Anexo N° 11. Plan de Mejoramiento Hallazgo N° 589.

Plan de Mejoramiento

Actividad	Seguimiento	Eficacia y Costo
Responsable Nathali Ospina Corso Fecha Asignación 13/may./2019 Fecha Compromiso 31/dic./2019 Reportada por Maria Carolina Salcedo Sanint Actividad 1. Proponer un Acuerdo Marco con la Caja de Compensación, donde se incluyan todas las actividades de Talento Humano, para subsanar los problemas de presupuesto para la realización de los exámenes médicos, tanto de Ingreso como de Egreso esto estará a cargo de la Coordinadora de Talento humano - 31/dic./2019	Editar Adicionar Seguimiento	
Responsable Nathali Ospina Corso Fecha Asignación 13/may./2019 Fecha Compromiso 31/ago./2019 Reportada por Maria Carolina Salcedo Sanint Actividad 2. Revisar todas las historias laborales de los egresos a partir del 3 de junio de 2018 a 31 de diciembre de 2018, donde se tenía contrato con la IPS en caso que no se encuentre el certificado médico de egreso se anexará el oficio o e-mail enviado al funcionario donde se le informa donde se podía realizar el examen médico, esto se realizará antes del 31/ago./2019.	Fecha 31/jul./2019 Resultado Mediante contrato 512 de 2019, se contrato IPS para la realización de los exámenes médicos de ingreso, periódicos y retiro de todos los funcionarios, los cuales fueron realizados en el mes de Julio de 2019, se adjunta listados de asistencia. Usuario Maria Carolina Salcedo Sanint   Registros(2)	Eficacia Si fue eficaz Costo \$ 0
Responsable Nathali Ospina Corso Fecha Asignación 13/may./2019 Fecha Compromiso 31/ago./2019 Reportada por Maria Carolina Salcedo Sanint Actividad 3. Revisar, Actualizar y divulgar el procedimiento GH-PD-011 Realización de exámenes ocupacionales, responsable de la actividad es la Enfermera antes del 31/ago./2019, como evidencia se dejará registro de divulgación del mismo.	Fecha 12/sept./2022 Resultado Por parte del enlace del GIT de Talento Humano se envió a flujo en el aplicativo Isolucion el Procedimiento de Exámenes médicos ocupacionales. Se adjunta el correo electrónico enviado a la OAP. Usuario Nathali Ospina Corso  Registros(1) Fecha 18/oct./2022 Resultado Se publicó en la Intranet la pieza gráfica donde se divulgación del procedimiento GH-PD-030 EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES. Se adjunta como evidencia el pantallazo de la publicación en la Intranet. Usuario Nathali Ospina Corso  Registros(1)	Eficacia Si fue eficaz Costo \$ 0

Fuente: Aplicativo ISOLUCION 22/11/2022.

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

Anexo N° 12. Plan de Mejoramiento Hallazgo N° 986.

		Resultado requerimiento del Presupuesto para realizar la Auditoria del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se adjunta correo electrónico enviado. Usuario Nathali Ospina Corso    Registros(1)	
		 Fecha 16/sept./2022 Se reenvió correo electrónico al Secretario General, solicitando el presupuesto para la realización de la Auditoria al SG-SST. Se adjunta correo electrónico, dado que desde el mes de mayo del 2022, se le había realizado esta solicitud a la anterior secretaria general sin obtener una respuesta. Resultado Usuario Nathali Ospina Corso    Registros(1)	
		 Fecha 19/oct./2022 Se realizó validación por el área de Gestión documental si en la entidad se tenía un perfil para realizar la auditoria del SG-SST, pero no se cuenta con este perfil. Se adjunta correo electrónico como evidencia. Resultado Usuario Nathali Ospina Corso    Registros(1)	
Responsable	Nathali Ospina Corso	Elaborar Adicionar Seguimiento	
Fecha Asignación	23/jul./2020		
Fecha Compromiso	30/nov./2020		
Reportada por	Maria Carolina Salcedo Sanint		
Actividad	Realizar la contratación de la persona que realizará la Auditoría al SG-SST, en conjunto con el COPASST.		
Responsable	Nathali Ospina Corso	Elaborar Adicionar Seguimiento	
Fecha Asignación	23/jul./2020		
Fecha Compromiso	30/nov./2020		
Reportada por	Maria Carolina Salcedo Sanint		
Actividad	Realizar la auditoría al SG-SST en conjunto con el COPASST, siguiendo los procedimientos de Control Interno.		

Fuente: Aplicativo ISOLUCION 22/11/2022.

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

Anexo N° 13. Plan de Mejoramiento Hallazgo N° 1236.

Plan de Mejoramiento  

Actividad	Seguimiento	Eficacia y Costo
Responsable Juan Sebastian Suarez Rippe Fecha Asignación 14/jun./2022 Fecha Compromiso 14/jun./2022 Reportada por Angelica Viviana Giraldo Perdomo Actividad Definir los criterios e instrumentos para realizar la evaluación de desempeño de los funcionarios de LNR, de acuerdo con lo establecido por la CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública.	Elasir Adicionar Seguimiento	
Responsable Juan Sebastian Suarez Rippe Fecha Asignación 14/jun./2022 Fecha Compromiso 14/jun./2022 Reportada por Angelica Viviana Giraldo Perdomo Actividad Emitir la resolución de adopción del sistema de evaluación para los empleados de LNR	Elasir Adicionar Seguimiento	
Responsable Juan Sebastian Suarez Rippe Fecha Asignación 14/jun./2022 Fecha Compromiso 14/jun./2022 Reportada por Angelica Viviana Giraldo Perdomo Actividad Publicar la resolución de adopción del sistema de evaluación para los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción y comunicar la misma a los evaluadores y evaluados que ingresarían al proceso.	Elasir Adicionar Seguimiento	

 Ver avance de las actividades

Fuente: Aplicativo ISOLUCION 22/11/2022.

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

Anexo N° 14. Plan de Mejoramiento Hallazgo N° 1237.

Asignación Fecha Compromiso Reportada por Actividad	14/jun./2022 Angelica Viviana Giraldo Perdomo Realizar seguimiento a las actividades desarrolladas sobre la política de integridad, que permitan tener información de participantes y en general datos que se puedan medir, así como realizar el seguimiento a los casos presentados por la OCiD de desviación al Código de Integridad, y plasmar la información en los indicadores definidos.	Fecha 29/jul./2022 Resultado Fue presentado desde la EVD el reporte del 1er semestre de participación de los talleres lúdicos del Código de Integridad. Usuario Angelica Viviana Giraldo Perdomo    Registros(1)	Eficacia Sin Revisar Costo \$ 0
		Fecha 04/ago./2022 Resultado Fue remitido el informe de quejas e investigaciones contra servidores públicos por parte de la OCiD, del 1er semestre de 2022 y con base en este se elaboró el Análisis de conducta - Código de Integridad - 1er Sem 2022, el cual fue presentado ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el día 4 de agosto de 2022, con sugerencias por parte de Talento Humano. Usuario Angelica Viviana Giraldo Perdomo     Registros(2)	
Responsable Fecha Asignación Fecha Compromiso Reportada por Actividad	Edward Sierra Clavijo 14/jun./2022 14/jun./2022 Angelica Viviana Giraldo Perdomo Definir los indicadores que midan la implementación de la política de integridad.	Elegir Adicionar Seguimiento Fecha 01/ago./2022 Resultado Fueron definidos los indicadores de integridad dentro de la política, los cuales fueron medidos con corte del 1er semestre de 2022. Usuario Angelica Viviana Giraldo Perdomo    Registros(1)	Eficacia Sin Revisar Costo \$ 0
Responsable Fecha Asignación Fecha Compromiso Reportada por Actividad	Edward Sierra Clavijo 14/jun./2022 14/jun./2022 Angelica Viviana Giraldo Perdomo Presentar los resultados ante el Comité de Gestión y Desempeño.	Elegir Adicionar Seguimiento	

Fuente: Aplicativo ISOLUCION 22/11/2022.

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

Anexo N° 15. Recomendaciones Resultados FURAG 2021 Política Integridad.

#	Política	Recomendaciones
1	Integridad	Formular planes de mejora que promuevan una gestión transparente y efectiva y además contribuyan a la mitigación de los riesgos de corrupción.
2	Integridad	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.
3	Integridad	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
4	Integridad	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
5	Integridad	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.
6	Integridad	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.
7	Integridad	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. .
8	Integridad	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	Integridad	Recopilar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos preservando la privacidad y anonimización de la información personal.
10	Integridad	Incluir lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción en el plan estratégico de la entidad.

Fuente: Recomendaciones FURAG 2021 – DAFP.