MEMORANDO

MINDEPORTE 13-08-2025 14:48
Al Contestar Cite Este No.: 2025IE0007908 Fol:0 Anex:1 FA:0
ORIGEN 110 OFICINA DE CONTROL INTERNO / OSCAR ALFREDO MARTINEZ RODRIGUEZ
DESTINO 100 DESPACHO DEL MINISTRO / ELMER JACIT JIMENEZ SILVA
ASUNTO INFORME FINAL SEGUIMIENTO A LA POLÍTICAS TALENTO HUMANO Y CÓDIGO DE
OBS

Código Dependencia

2025IE0007908

PARA: ELMER JACIT JIMENEZ SILVA
Ministro del Deporte (E)

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

ASUNTO: Informe Final Seguimiento a la Políticas Talento Humano y Código de Integridad

Cordial Saludo Respetado Ministro (E)

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento a lo aprobado en el Plan Anual de Auditoría para la vigencia 2025 por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y en virtud de las atribuciones legales otorgadas por la Ley 87 de 1993, la Ley 1474 de 2011, el Decreto Nacional 403 de 2020, el rol de Seguimiento y Evaluación que le corresponde de conformidad al Decreto 648 de 2017, artículo 2.2.21.4.9 literal k), remite para su conocimiento y gestiones que estime el "Informe Final de Seguimiento a las Políticas de Talento Humano y Código de Integridad."

COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

Dando cumplimiento a lo señalado en el Decreto Nacional No. 648 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. Igualmente, se envía copia del informe citado a la Oficina de Control Interno Disciplinario del Ministerio del Deporte, para su conocimiento y actuaciones si así lo considera.

Cordialmente,

Oscar A. Martinez R.

OSCAR ALFREDO MARTINEZ RODRIGUEZ
Cargo: Jefe Oficina de Control Interno

Anexos: Informe Final Seguimiento Plan de Mejoramiento CGR I Semestre 2024.

Elaboró: Erika Roqueme - Contratista OCI

1. DESCRIPCIÓN DEL SEGUIMIENTO

1.1. Tipo de Informe: Final de Seguimiento.

1.2. Denominación del Trabajo: Seguimiento a la Implementación de la Políticas de Talento Humano (Política de Integridad y código de integridad) en el periodo comprendido entre el 1 de junio del 2024 al 30 de junio del 2025.

1.3. Objetivos:

- Verificar el cumplimiento de las actividades programas para fortalecer la Política de Talento Humano.
- Verificar el cumplimiento de las actividades relacionadas con el código de Integridad.
- Identificar las fortalezas y oportunidades de mejora en las Políticas de Talento Humano y el Código de Integridad.

1.4. Alcance: Periodo comprendido entre el 1 de junio 2024 hasta el 30 de junio de 2025.

1.5. Marco Normativo:

Tabla 1. Marco Normativo

Norma	Detalle
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 2º. Ámbito de aplicación. f) Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, que presten función pública, que presten servicios públicos respecto de la información directamente relacionada con la prestación del servicio público- Artículo 5º. Información pública de la declaración de bienes y rentas. Solamente la siguiente información contenida en la declaración juramentada de bienes y rentas será pública y de divulgación."
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 3. Campo de aplicación de la presente ley."
Ley No. 489 de 1998	"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones", Capitulo v. Incentivos de la Gestión, Capitulo XVII. Disposiciones finales.
Ley No. 2276 de 2022	"por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2023, artículo 17. (…). Todos los funcionarios públicos de la planta permanente o temporal podrán participar en los programas de capacitación de la entidad; las

Norma	Detalle
	matrículas de los funcionarios de la planta permanente o temporal se girarán directamente a los establecimientos educativos (…)”
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030	De fecha marzo 2020, Función pública.
Ley 2195 de 2022	“por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.”
Ley 1010 de 2006	“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Modificada por la Ley No. 2209 de 2022
Decreto 1499 de 2017	“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”, Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, Artículo 2.2.22.3.10. Medición de la Gestión y Desempeño Institucional.
Decreto No. 1671 de 2019	“Por el cual se establece la planta de personal del Ministerio del Deporte y se dictan otras disposiciones”. Artículo No. 1. Supresión de planta de personal, Artículo No. 2 Adopción de planta de personal.
Decreto No. 815 de 2018	“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”, Título 4. Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto No. 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Libro 1. Estructura.
Decreto No. 1567 de 1998	“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
Decreto No. 894 de 2017	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, Articulo No. 2. Programas de formación y capacitación, Articulo No. 7. Sistema de estímulos.
Decreto 2400 de 1968	“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”, derogado parcialmente por la Ley No. 1821 de 2016. Título I. Principios y normas rectoras de la Ley disciplinaria, Titulo IV. “Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público”, Titulo V. “Faltas y sanciones disciplinarias”.

Norma	Detalle
Decreto Nacional No. 403 de 2020	"Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal". Artículo No. 51. Evaluación del control interno, Articulo No. 61. Articulación con el control interno, Articulo No. 62. Sistema de Alertas del Control Interno, Articulo No. 68. De la advertencia, Articulo No. 76. Actuación especial de fiscalización, Articulo No. 149. Organización del control interno, Articulo No. 150. Dependencia de control interno, Articulo No. 151. Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno.
Circular Externa 100-010 de 2014	Departamento Administrativo de la Función Pública, "Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos"
Código de integridad del Departamento de la Función Pública	Código de integridad del Departamento de la Función Pública
Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V5 marzo 2023	Dimensión 1. Talento Humano
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el Sector Público colombiano – DAFP.	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el Sector Público colombiano – DAFP.
Guía para la construcción y análisis de indicadores – DNP	Numeral 1.2. "¿Para qué se usan los indicadores en la gestión pública?".
Guía para el uso de la herramienta de autodiagnóstico de las dimensiones operativas	Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas	Paso 4, "Lineamientos sobre los riesgos relacionados con posibles actos de corrupción".
Resolución No.000179 de fecha 27 de febrero de 2023	"Por la cual se Adopta el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023, para los servidores públicos del Ministerio del Deporte"
Resolución No. 000241 fecha 16 de abril de 2024	"Por la cual se Adopta el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024, para los servidores públicos del Ministerio del Deporte"
Resolución No. 000681, de 7 de julio del 2023	"Por medio del cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se regula su funcionamiento para la vigencia 2022 -2024"

Norma	Detalle
Resolución No.000269 del 22 de abril del 2024	“Por medio del cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se regula su funcionamiento para la vigencia 2022 -2024”
Resolución 00997 del 28 de septiembre de 2023	“Por medio de la cual se modifica la Resolución No.1538 del 2022 “Por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y se regula su funcionamiento para la vigencia 2022-2024”
Resolución No. 000190 del 1 de abril 2024	“Por medio de la cual de adopta la actualización del código de Integridad”
Resolución No. 000269 de fecha 22 de abril del 2024	"Por la cual se conforma un nuevo comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) en el Ministerio del Deporte para lo restante del año 2024".

Fuente: Normatividad interna y externa.

2. METODOLOGÍA:

El presente seguimiento se realizó implementando técnicas de auditoría tales como:

- Revisión
- Observación
- Consulta
- Mesas de trabajo
- Verificación y análisis de la información allegada por el GIT de Talento Humano.

En primera instancia la Oficina de Control Interno - OCI, mediante memorando No. 2025IE0006665, de fecha 16 de julio de 2025, solicitó la Política de Talento Humano y el Código de Integridad para las vigencias 2024 y 2025, junto con los registros y documentos que los sustenten, adicional se citó a mesa de trabajo el día 18 de julio de 2025 a las 10:00 am, para contextualizar frente a las actividades que están siendo ejecutadas en cuanto a la Política de Talento Humano y Código de Integridad, dado que no se encuentra en Isolución un proceso específico. Esta mesa de trabajo se llevó a cabo el día 21 de julio de 2025, tocando en ella los temas propuestos.

De manera formal bajo memorando No. 2025IE0006899 del 21 de julio 2024 se solicitó información en carpetas por cada una de las vigencias (2024 y 2025 y/o del periodo comprendido entre el 01 de junio 2024 hasta el 30 de junio de 2025), otorgando un último plazo para la remisión la información hasta el 24 de julio, pero el proceso no cumplió y hasta el 25 de julio del año en curso se recibió información mediante el radicado No. 2025IE0007258.

Expuesto lo anterior, se da respuesta de acuerdo con lo requerido así:

2.1 Política de Talento Humano

2.1 Caracterización de los funcionarios del Ministerio del Deporte y sus actualizaciones para la vigencia, del 01/06/2024 al 30/06/2025.

No.	ASPECTO	QUE SE HA HECHO	EVIDENCIA
1	Caracterización de los funcionarios del Ministerio del Deporte y sus actualizaciones para la vigencia, del 01/06/2024 al 30/06/2025	*En la vigencia 2024 se actualizo la base de datos de los funcionarios que a la fecha estaban vinculados en el Ministerio del Deporte. *Se está generando desde el GIT Talento Humano la base de datos y caracterización de los funcionarios del Ministerio del Deporte por medio de Power BI.	. Base de datos funcionarios Ministerio del Deporte. Pantallazos bases Power BI

2.2 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH vigencia, del 01/06/2024 al 30/06/2025.

2	Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH vigencia, del 01/06/2024 al 30/06/2025.	*Se hace autodiagnóstico de la Política de GETH en el año 2024 *Se deja dentro de la Planeación la elaboración del autodiagnóstico para el segundo semestre del 2025.	Autodiagnóstico 2024

2.3 Acciones de mejora implementadas producto del autodiagnóstico y de la evaluación FURAG, del 01/06/2024 al 30/06/2025, correspondiente a la Política de Talento Humano.

3	Acciones de mejora implementadas producto del autodiagnóstico y de la evaluación FURAG, del 01/06/2024 al 30/06/2025, correspondiente a la Política de Talento Humano.	*En el mes de noviembre y diciembre de 2024 se realizan unas mesas de trabajo con el fin de analizar los diferentes procedimientos internos del proceso de Gestión del Talento Humano y tener insumos para proyectar la Planeación de la siguiente vigente. *Se analiza el contexto estratégico del proceso de talento humano para definir estrategias y tener en cuenta en la Planeación.	Actas de las mesas de trabajo y Presentación Contex to estratégico

2.4 Procedimiento actualizado y aprobado para el ingreso, permanencia y retiro de funcionarios, así como evidencias de su ejecución, del 01/06/2024 al 30/06/2025.

4	Procedimiento actualizado y aprobado para el ingreso, permanencia y retiro de funcionarios, así como evidencias de su ejecución, del 01/06/2024 al 30/06/2025	*Se encuentra aprobado en la Plataforma ISOLUCION el procedimiento GH-PD-026 Vinculación de Servidores Públicos V2 de fecha 12/12/2022. *Se hacen mesas de trabajo para actualizar el procedimiento y los formatos anexos a este durante lo transcurrido en el periodo 2025.	Procedimiento Vinculación de Servidores Públicas B orrador actualización procedimiento con control de cambios B orrador Formatos actualizados Actas y/o Listas de asistencia mesas de trabajo

2.5 Desarrollo del plan estratégico del talento humano, del 01/06/2024 al 30/06/2025.

5	Desarrollo del plan estratégico del talento humano, del 01/06/2024 al 30/06/2025.	*Se establece el Plan Estratégico de Talento Humano, para la vigencia 2025, el cual fue aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño en su sesión del mes de enero. *Se suben a carpeta SharePoint con las evidencias de la ejecución del Plan.	Plan Estratégico de Talento Humano 2025 Acta de aprobación Comité

2.6 Documentación del Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos y el estado de su ejecución, del 01/06/2024 al 30/06/2025.

6	Documentación del Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos y el estado de su ejecución, del 01/06/2024 al 30/06/2025.	*Se establece el Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos, para la vigencia 2025, el cual fue aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño en su sesión del mes de enero. *Se suben a carpeta SharePoint con las evidencias de la ejecución del Plan.	Plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos 2025 Acta de aprobación Comité Carpeta de evidencias de desarrollo

2.7 Documentación del Plan de Bienestar e Incentivos y el estado de su ejecución, del 01/06/20247 al 30/06/2025.

7	Documentación del Plan de Bienestar e Incentivos y el estado de su ejecución, del 01/06/2024 al 30/06/2025	*Se desarrollan diferentes actividades de bienestar para el segundo semestre del 2024, (Se anexan informes de las actividades desarrolladas cada mes). *Se establece el Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2025, el cual fue aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño en su sesión del mes de enero. *Se suben a carpeta SharePoint con las evidencias de la ejecución del Plan.	Carpeta de evidencias de desarrollo 2024 Plan de Bienestar e Incentivos 2025 Acta de aprobación Comité Carpeta de evidencias de desarrollo 2025

2.8 Documentación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, del 01/06/2024 al 30/06/2025.

8	Documentación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, del 01/06/2024 al 30/06/2025.	*Se desarrollan diferentes actividades de seguridad y salud en el trabajo para el segundo semestre del 2024, (Se anexan informes de las actividades desarrolladas cada mes). *Se establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la vigencia 2025, el cual fue aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño en su sesión del mes de enero. *Se suben a carpeta SharePoint con las evidencias de la ejecución del Plan.	Carpeta de evidencias de desarrollo 2024 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 A cta de aprobación Comité Carpeta de evidencias de desarrollo 2025

2.9 Evidencias de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC (programación, temáticas, listado de asistencia, si se consideran soportes adicionales, del 01/06/2024 al 30/06/2025.

9	Evidencias de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC (programación, temáticas, listado de asistencia, si se consideran soportes adicionales, del 01/06/2024 al 30/06/2025.	*Se desarrollan diferentes actividades de capacitación para el segundo semestre del 2024, (Se anexan informes de las actividades desarrolladas cada mes). *Se establece el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, el cual fue aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño en su sesión del mes de enero. *Se suben a carpeta SharePoint con las evidencias de la ejecución del Plan.	Carpeta de evidencias de desarrollo 2024 Plan de Bienestar e Incentivos 2025 Acta de aprobación Comité Carpeta de evidencias de desarrollo 2025

2.10 Evaluación del plan vigencia, del 01/06/2024 al 30/06/2025.

10	Evaluación del plan vigencia, del 01/06/2024 al 30/06/2025.	*Se elabora y aplica una encuesta para medir los diferentes planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano vigencia 2024.	Informe encuesta aplicada

2.11 Resultado de la medición de los indicadores asociados a las Políticas de Talento Humano, del 01/06/2024 al 30/06/2025.

11	Resultado de la medición de los indicadores asociados a las Políticas de Talento Humano, del 01/06/2024 al 30/06/2025.	*Se reportan los indicadores mes a mes en la plataforma SISEG correspondiente a los Planes Estratégicos de Talento Humano. *Para el año 2025 desde GIT Talento Humano se sacó un formato de reporte de las actividades de cada plan para medir el indicador de cumplimiento de cada plan, estos son reportados en la Plataforma de SISEG todos los meses.	Pantallazo reporte de Indicadores 2024 Carpeta 2025 Indicadores Evidencias cargue de la información al SISEG 2025

2.2 Código de Integridad

2.1 Indicar si se formuló el Código de Integridad de acuerdo con lo establecido en MIPG. Del 01/06/2024 al 30/06/2025.

No.	ASPECTO	QUE SE HA HECHO	EVIDENCIA
1	Indicar si se formuló el Código de Integridad de acuerdo con lo establecido en MIPG. del 01/06/2024 al 30/06/2025	*Se adelanto en el primer semestre del 2025 la actualización de la Cartilla del Código de Integridad, se envió a comunicaciones para su diseño está pendiente la publicación y socialización. *Se adelanta la elaboración de la Política de Integridad, está pendiente el flujo de aprobación en ISOLUCION, ya está aprobado por la Oficina Asesora de Planeación.	Cartilla del Código de Integridad actualizada Correo Revisión Cartilla Política de Integridad Correo de aprobación Política.

2.2 Evidencias de la socialización, interiorización y espacios de diálogo para promover el Código de Integridad a funcionarios y Contratistas, del 01/06/2024 al 30/06/2025.

2	Evidencias de la socialización, interiorización y espacios de diálogo para promover el Código de Integridad a funcionarios y Contratistas, del 01/06/2024 al 30/06/2025.	*Se realiza una Jornada de Integridad Ministerio del deporte 2024. *Se realiza un taller virtual lúdico Código de Integridad 2024. *Se promueve el valor de la Empatía a través de pieza grafica 2025, publicado el 4 de junio en la intranet. * Se promueve el valor de ser solidario a través de pieza grafica. 2025. *Se promueve la realización del curso virtual "Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción en la Plataforma de la función pública, mediante circular 009 del 15 de mayo de 2025.	Jornada de Integridad 2024 Taller virtual lúdico 2024 Pieza grafica valor ser empático Pieza grafica valor ser solidario Circular 009 del 15 de mayo de 2025

2.3 Evaluación al Código de Integridad por parte del GIT de Talento Humano y mecanismos adoptados para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad al interior del Ministerio del Deporte, del 01/06/2024 al 30/06/2025.

3	Evaluación al Código de Integridad por parte del GIT de Talento Humano y mecanismos adoptados para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad al interior del Ministerio del Deporte, del 01/06/2024 al 30/06/2025.	Desde el GIT Talento Humano se: -Se realiza autodiagnóstico establecido por la Función Pública dentro del MIPG. -Se promovió la realización de los cursos virtuales de la Función Pública y de la plataforma virtual del ministerio del Deporte, denominado Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, Código de Integridad y Conflictos de Interés 2024. -Realizó un informe analizando los casos presentados en Control Interno Disciplinario, Comité de Convivencia Laboral y PQRSD relacionadas con los valores establecidos en el Código de Integridad. Dicho informe se reporta a Planeación a través de la Matriz de Aseguramiento en la vigencia 2025.	Autodiagnóstico Política de Integridad Informe resultados cursos virtuales 2024 Informe I semestre 2025 a Apropiación del Código de Integridad por parte de los Servidores Públicos del Ministerio del Deporte

2.4 Evidencias del seguimiento realizado por parte del GIT de Talento Humano a posibles incumplimientos al Código de Integridad, análisis de los incumplimientos y acciones de mejora implementadas, del 01/06/2024 al 30/06/2025.

4	Evidencias del seguimiento realizado por parte del GIT de Talento Humano a posibles incumplimientos al Código de Integridad, análisis de los incumplimientos y acciones de mejora implementadas, del 01/06/2024 al 30/06/2025	Desde el GIT Talento Humano se: -Se analiza el impacto de un semestre a otro del periodo 2024 frente a los casos presentados en control disciplinario, el Comité de Convivencia Laboral que reflejan resultados positivos. -Se hace seguimiento con el análisis de los casos presentados en Control Interno Disciplinario, Comité de Convivencia Laboral y PQRSD relacionadas con los valores establecidos en el Código de Integridad, durante el primer semestre de la vigencia 2025.	Resultados análisis de Impacto 2024. Informe I semestre 2025 a Apropiación del Código de Integridad por parte de los Servidores Públicos del Ministerio del Deporte

2.5 Líneas adoptadas por el GIT de Talento Humano para reportar posibles incumplimientos al Código de Integridad y evidencia su socialización al interior del Ministerio del Deporte, del 01/06/2024 al 30/06/2025.

5	Líneas adoptadas por el GIT de Talento Humano para reportar posibles incumplimientos al Código de Integridad y evidencia su socialización al interior del Ministerio del Deporte, del 01/06/2024 al 30/06/2025	Se cuenta con un correo electrónico institucional talentohumano@mindeporte.gov.co Y el sistema de Gestión Documental de la Entidad GESDOC. A la fecha no se ha recibido ningún reporte por posible incumplimiento al Código de Integridad por estos canales.	N/A

2.6 Medición de los Indicadores relacionados con el código de integridad del del 01/06/2024 al 30/06/2025.

6	Medición de los Indicadores relacionados con el código de integridad del 01/06/2024 al 30/06/2025.	Se tiene un indicador establecido dentro de la plataforma SISEG en cuanto al cumplimiento de las acciones establecidas dentro del Plan de Acción. Para el periodo 2024 se cargaron los indicadores en la plataforma del SISEG. Para su seguimiento en el periodo 2025, se creó un formato de trabajo interno y una carpeta en SharePoint donde reposan las evidencias mes a mes de las actividades establecidas en el Plan. De Igual forma se establecen indicadores de seguimiento dentro del Plan de Integridad 2025 y las actividades establecidas dentro del Programa de Transparencia y Ética Pública.	Cargue indicadores plataforma SISEG 2024 Formato seguimiento indicadores SISEG 2025 Pantallazo carpeta SharePoint evidencias Plan de Integridad 2025 Informe de Indicadores del Plan de Integridad

2.7 Resultados de las encuestas realizadas por el GIT de Talento Humano relacionadas al Código de Integridad, del 01/06/2024 al 30/06/2025.

7	Resultados de las encuestas realizadas por el GIT de Talento Humano relacionadas al Código de Integridad, del 01/06/2024 al 30/06/2025.	Se llevo a cabo una encuesta con el propósito de medir la efectividad de las actividades realizadas y la apropiación de los temas vistos frente al Código de Integridad, por parte de los colaboradores.	Informe Encuesta de Medición

2.8 Último autodiagnóstico del Código de Integridad, Acciones de mejora implementadas producto del autodiagnóstico y de la evaluación FURAG (2024 y 2025 y/o del periodo comprendido entre el 01 de junio 2024 hasta el 30 de junio de 2025), correspondiente al Código de Integridad.

8	Último autodiagnóstico del Código de Integridad, Acciones de mejora implementadas producto del autodiagnóstico y de la evaluación FURAG (2024 y 2025 y/o del periodo comprendido entre el 01 de junio 2024 hasta el 30 de junio de 2025), correspondiente al Código de Integridad.	Se realizo el autodiagnóstico en el segundo semestre del año 2024.	Autodiagnóstico Política de Integridad 2024

2.9 Avance en la gestión de los planes de mejora relacionados con el Código De Integridad.

9	Avance en la gestión de los planes de mejora relacionados con el Código de Integridad.	Se elaboró un informe que establecido acciones de mejora continua en el periodo 2024. Se hicieron mesas de trabajo para identificar insumos para la planeación 2025	Mejora Continua Mesas de trabajo

3. ANALISIS DE INFORMACIÓN

3.1 Contexto del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión):

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establecido por el Decreto 1499 de 2017, es de cumplimiento obligatorio para las entidades del orden nacional y territorial dentro de la Rama Ejecutiva del Estado. Este modelo proporciona un marco normativo que incluye un conjunto de dimensiones y políticas orientadas a la optimización de la gestión pública, siendo la gestión del Talento Humano una de sus dimensiones clave. En este marco, se adopta el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), promoviendo un enfoque de mejora continua en los procesos organizacionales.

El MIPG comprende un total de 19 políticas para la gestión institucional, de las cuales una está dedicada de manera específica a la gestión del Talento Humano, con el objetivo de garantizar una gestión eficaz y ética de los servidores públicos, alineada con los principios de transparencia y eficiencia del Estado.

3.1.1 Política de Talento Humano:

La Política de Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), tiene como objetivo asegurar que las entidades públicas cuenten con un personal idóneo, comprometido y capacitado, capaz de cumplir con los fines institucionales y contribuir al bienestar de los ciudadanos. Esta política se organiza en

una serie de etapas clave dentro del ciclo de gestión, las cuales permiten una planificación, ejecución y evaluación sistemática de la gestión estratégica del talento humano.

- **Etapa 1**: Disponibilidad de Información Relevante, es fundamental disponer de datos actualizados sobre el marco normativo, las características de los servidores públicos, las vacantes disponibles, así como las expectativas y necesidades en términos de capacitación y bienestar de los empleados.

- **Etapa 2**: Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), en esta fase, se utiliza la Matriz GETH, herramienta que permite a las entidades evaluar su nivel de madurez organizacional en cuatro categorías: Básico, Operativo, Transformación y Consolidación. Este diagnóstico es esencial para identificar tanto las fortalezas existentes como las áreas críticas que requieren mejora.

- **Etapa 3:** Diseño de Acciones de Mejora, a partir del diagnóstico realizado, las entidades deben diseñar planes de acción concretos que aborden las áreas prioritarias para la mejora de la gestión estratégica del talento humano, alineando las acciones con los objetivos institucionales y de desarrollo organizacional.

- **Etapa 4:** Implementación de Acciones, la ejecución efectiva de las acciones definidas es crucial para mejorar las prácticas relacionadas con el ingreso, desarrollo y retiro del personal. Para ello, se deben utilizar las Rutas de Creación de Valor, que son enfoques metodológicos destinados para mejorar aspectos, como la felicidad laboral, el crecimiento profesional, el servicio ciudadano, la calidad del trabajo y el análisis de datos.

- **Etapa 5:** Evaluación y Seguimiento, la evaluación continua es un componente esencial para medir la efectividad de las acciones implementadas. Para este propósito, se emplea el Formulario Único de Avances en la Gestión (FURAG), herramienta que permite realizar un seguimiento detallado de los avances y verificar el impacto de las medidas en la gestión del talento humano.

3.1.1.1 Implementación de las Políticas:

Las entidades deben seguir un proceso estructurado para dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), lo cual implica:

- La planificación estratégica del talento humano, considerando todo su ciclo de vida.

- La evaluación continua de la gestión, con el fin de identificar oportunidades de mejora y ajustar las políticas conforme a los avances alcanzados.

- El fortalecimiento de la ética y la transparencia en todos los niveles de la entidad.

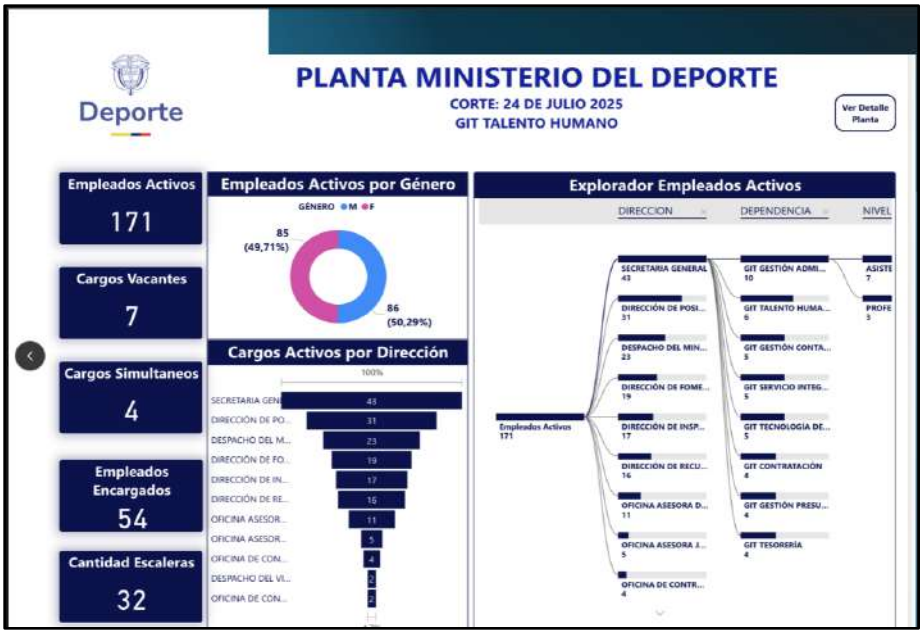
Mediante la implementación de estas políticas, las entidades públicas buscan asegurar que sus servidores estén altamente capacitados, comprometidos con el servicio público y actúen con integridad y responsabilidad. De esta manera, la gestión del talento humano se consolida como un pilar fundamental para el cumplimiento de la misión institucional y la generación de bienestar para la ciudadanía.

3.1.1.2 Caracterización

A través de la Matriz de Caracterización, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del GIT de talento humano.

En la carpeta compartida del SharePoint se ubican dentro de las Políticas del GETH archivos de caracterización que indican la actualización de datos de funcionarios del Ministerio del Deporte para el año 2024 y la creación de bases de caracterización para el año 2025.

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el GIT de Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio. **Anexo 1**



Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

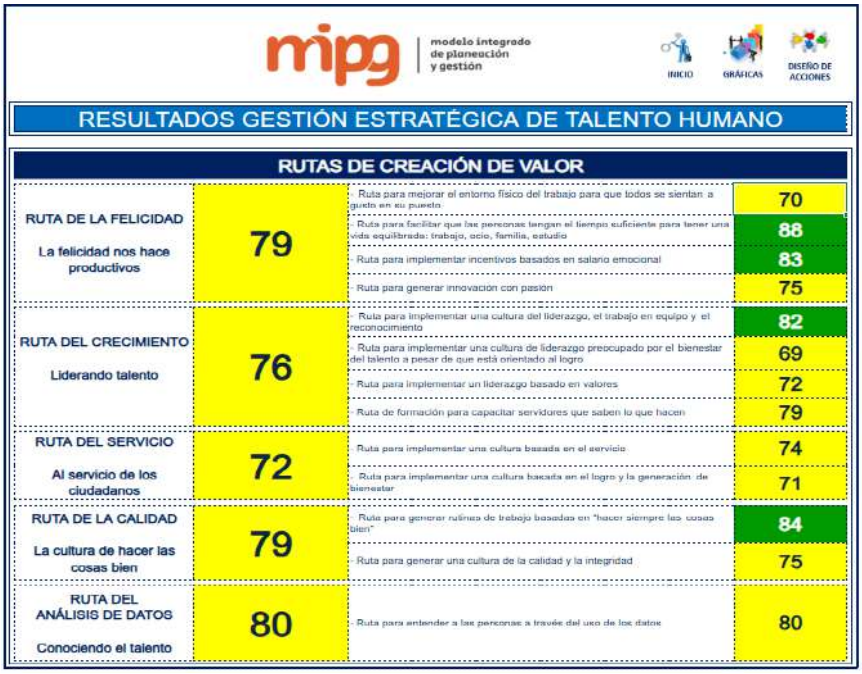
3.1.1.3 Matriz PETH

El diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH. De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico para la vigencia 2024 de las variables adelantado por el GITH, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de **80.2%** sobre **100%**, ubicándola en el nivel de madurez de **"TRANSFORMACIÓN"**.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano. **Anexo 2**

3.1.1.4 Rutas de creación de valor

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, que producir resultados eficaces para la GETH.



mipg | modelo integrado de planeación y gestión

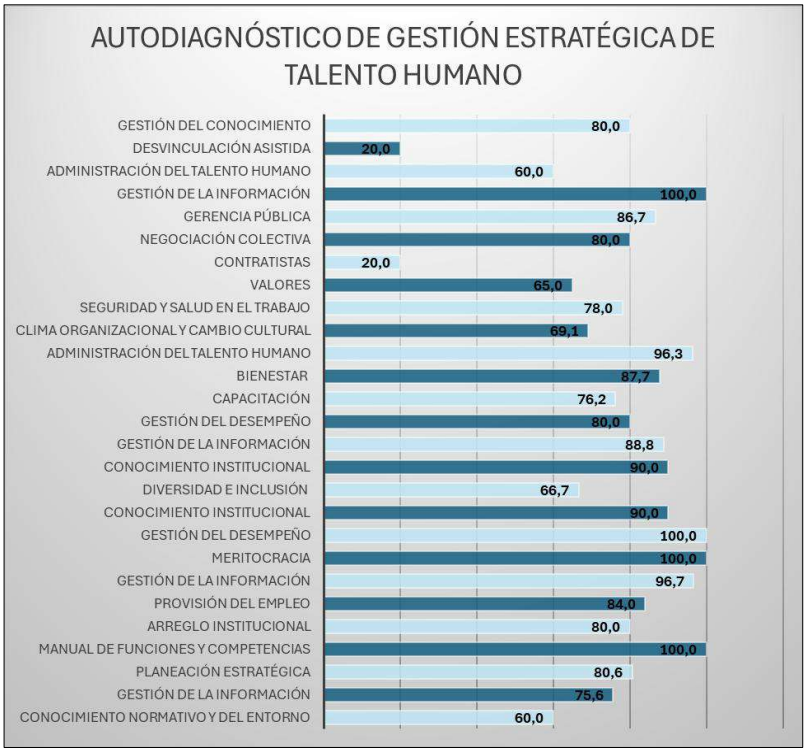
INICIO | GRÁFICAS | DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

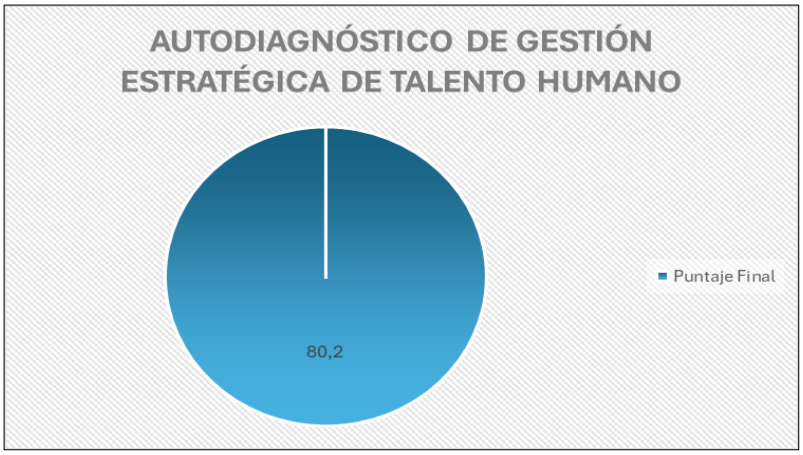
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	79	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	70
		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	88
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	83
		Ruta para generar innovación con pasión	75
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	76	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	82
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	69
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	72
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	79
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	72	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	74
		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	71
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	79	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	75
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	80	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	80

Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

En carpeta compartida del Sharepoint se ubican dentro de las Políticas del GETH archivos de diagnóstico que muestra el autodiagnóstico con vigencia 2024.
Con base en estos resultados, se establece la prioridad de las acciones a desarrollar en los planes de acción anuales, con el fin de mejorar los resultados en la gestión estratégica.
A continuación, los resultados de la calificación:



Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad. Elaboración Oficina OCI



Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad. Elaboración Oficina OCI

3.1.1.5 Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Es el instrumento definido por el DAFP, mediante el cual se busca medir anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial, bajo los criterios y estructura de MIPG. El instrumento empleado para este propósito es el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG. El Ministerio del Deporte, a partir de la información recolectada determina el nivel de avance en la implementación de las políticas del MIPG en cada entidad pública, dentro las que se encuentra la gestión del Talento Humano.

En la página web se encuentra publicado el Plan Estratégico de Talento Humano publicado en el año 2023, con vigencia 2023- 2026. Se entiende que este no ha sido aprobado bajo comité del Ministerio del Deporte.

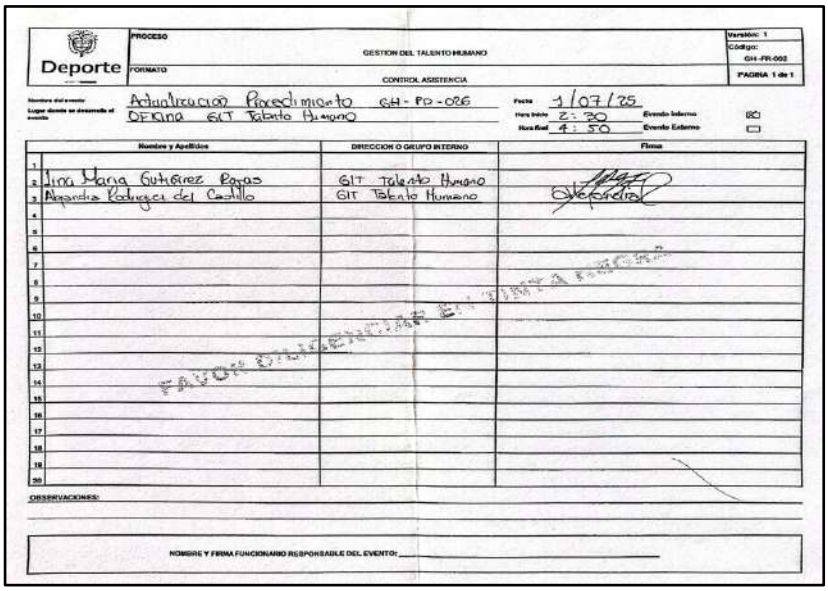
En carpeta compartida del Sharepoint se ubican dentro de las Políticas del GETH archivos del desarrollo y mapeo del proceso.

Con relación a la solicitud de gestión de las acciones de mejora suscritas a través del formulario Único FURAG el GITH allega el formato DE-FR-014 que contiene el concepto Estratégico Institucional que evaluará los diferentes factores desde los contextos, exterior, interior y del proceso. Donde se identifican las actividades para el fortalecimiento del MIPG, sin embargo, no se identifica el desarrollo y seguimiento del GITH a estas actividades. **Anexo 3**

3.1.1.6 Planes y Programas de Talento Humano

En Isolución se ubica procedimiento GH-PD-026 de vinculación de Servidores Públicos, este tiene vigencia del año 2022. En carpeta compartida del Sharepoint se ubican dentro de las Políticas del GETH archivos del Procedimiento de Vinculación. Se desarrolla un borrador para la actualización de este procedimiento y se llevan a cabo mesas de trabajo del GITH como parte de esta actualización. **Anexo 4**

Se llevó a cabo una mesa de trabajo para actualizar el procedimiento de vinculación



Deporte	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 1 Código: GH-FR-002
	FORMATO: CONTROL ASISTENCIA	PAGINA 1 de 1

Nombre del evento: Actualización Procedimiento GH-PD-026
Lugar donde se desarrolla el evento: Oficina GIT Talento Humano
Fecha: 1/07/25
Hora Inicio: 2:30
Hora final: 4:50
Evento Interno: [X]
Evento Externo: [ ]

	Nombre y Apellidos	DIRECCION O GRUPO INTERNO	Firma
1			
2	Lina Maria Gutierrez Rojas	GIT Talento Humano	
3	Alejandra Rodriguez del Castillo	GIT Talento Humano	
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			

OBSERVACIONES:

NOMBRE Y FIRMA FUNCIONARIO RESPONSABLE DEL EVENTO:

Deporte	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 1
	FORMATO: Acta de Reunión	CÓDIGO: DE-FR-020
		Fecha: 26/04/2022

Fecha: 8/07/2025 | Hora Inicio: 10:00 am | Hora Final: 12:00 p.m.

Lugar/Sala Virtual: Teams | Objetivo de la Reunión: Revisar y Actualizar el procedimiento GH-PD-026 Vinculación de Servidores Públicos | N° de Páginas: 2

ASISTENTES	CARGO/ENTIDAD	E-MAIL	FIRMA
Ahilin Alejandra Rodriguez del Castillo	Contratista	ahrodriguez@mindeporte.gov.co	
Lina Maria Gutiérrez Rojas	Contratista	lligutierrezr@mindeporte.gov.co	

*Inserte las celdas necesarias para el diligenciamiento del acta.

TEMAS TRATADOS

Actualización procedimiento **GH-PD-026** Vinculación de Servidores Públicos

Se continua con la revisión del documento del procedimiento GH-PD-026 Vinculación de Servidores Públicos y de los documentos anexos al mismo, con el fin de actualizar las actividades relacionadas en la ejecución e incorporar faltantes.

*Inserte las celdas necesarias para el diligenciamiento del acta.

COMPROMISO	RESPONSABLE	FECHA DE CUMPLIMIENTO
Organizar documento para aprobación	Lina María Gutiérrez Rojas	22/07/2024

*Inserte las celdas necesarias para el diligenciamiento del acta.

Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

3.1.1.7 Plan Estratégico de Talento Humano PETH

La definición del Plan Estratégico de Talento Humano PETH, se enmarca dentro lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Decreto 1083 de 2015, actualizado por el Decreto 1499 de 2017. Este modelo debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. Esto permite articular la misión, visión y los valores al Código de Integridad, en articulación con las 7 dimensiones que tiene el modelo para cumplir con los planes, programas y proyectos definidos por la entidad.

Esto se logra por medio de la creación de estrategias que permitan mantener y mejorar de manera favorable el clima y la cultura organizacional el cual se convierte en un factor

determinante que contribuye al logro institucional y al crecimiento de los servidores públicos. Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se establecen los mecanismos de seguimiento a la gestión, enfocados a evaluar los avances de las iniciativas y el cumplimento de las acciones definidas. Este ejercicio de planeación proporciona un monitoreo basado en indicadores, que faciliten a la alta dirección determinar sí las estrategias trazadas contribuyen al logro de las metas y objetivos de la entidad y las propuestas de MIPG.

En carpeta compartida del Sharepoint se ubican dentro de las Políticas del GETH archivos del PETH aprobado en comité para el año 2025.

Deporte	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL FORMATO: Acta de Reunión	VERSIÓN: 1 CÓDIGO: DE-FR-020 Fecha: 26/04/2022

Fecha:	28/01/2025	**Hora Inicio:**	9:20 am	**Hora Final:**	11:27 am
Lugar/Sala Virtual:	Auditorio Adolfo Carvajal	**Objetivo de la Reunión:**	Sesión Extraordinaria No. 2 Comité Institucional de Gestión y Desempeño 2025	**Nº de Páginas:**	31

MIEMBROS DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

ASISTENTES	CARGO/CALIDAD	E-MAIL	FIRMA
Javier Hernando Salinas Vargas	Delegado Ministra del Deporte	jasalinas@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia
Manuel Emilio Palacios Blandón	Viceministro	mapalacios@mindeporte.gov.co	Se adjunta Excusa
Luis David Garzón Chaves	Secretario General	lgarzón@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia
Miguel Antonio De La Hoz Garcia	Jefe de la Oficina AsesoraJuridica.	midelahoz@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia
Alexandra Herrera Valencia	Jefe de la Oficina Asesorade Planeación	alvalencia@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia
Guillermo Alberto Montaño López	Director de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo.	gamontano@mindeporte.gov.co	Se adjunta Excusa
Andrés Darío Tigreros	Director Técnico de Inspección y Vigilancia y Control.	antigreros@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia
Carlos Aníbal Peralta Carrillo	Director Técnico de Fomento y Desarrollo	caperalta@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia
Esther Mendoza Peinado	Directora Técnica de Recursos y Herramientas del Sistema Nacional del Deporte.	esmendoza@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia

Deporte	**PROCESO:** DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL **FORMATO:** Acta de Reunión	**VERSIÓN:** 1 **CÓDIGO:** DE-FR-020 **Fecha:** 26/04/2022

Nubia Stella Luis Rojas	Delegada de Oscar Alfredo Martínez Rodriguez - Jefe Oficina de Control Interno	nuluis@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia
INVITADOS DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO			
René Mauricio Pinto Pedraza	Coordinador GIT TIC´S	rpinto@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia
Ferney Alexander Serrano Díaz	GIT Planeación y Gestión - Oficina Asesora de Planeación	feserrano@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia
Perla Esther Álvarez Cervantes	Coordinadora GIT Gestión Administrativa	palvarez@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia
Freddy Arias Menjura	GIT Planeación y Gestión - Oficina Asesora de Planeación	farias@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia
Diana Paola Rincón Martínez	GIT Planeación y Gestión - Oficina Asesora de Planeación	dirincon@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia
Fabian Darío Romero Moreno	Coordinador GIT Talento Humano	faromero@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia
Ahilin Alejandra Rodriguez Del Castillo	Profesional GIT Talento Humano	ahrodriguez@mindeporte.gov.co	Se adjunta Formato Control de Asistencia

TEMAS TRATADOS

Orden del día

1. Verificación de quórum.
2. Aprobación del orden del día.
3. Seguimiento a los compromisos sesión anterior según plan de trabajo.
4. Aprobación del Programa de Transparencia y Ética Pública del Ministerio del Deporte (2025- 2026) a cargo de la Oficina Asesora de Planeación.
5. Aprobación Plan Estratégico de Talento Humano 2025 a cargo del GIT Talento Humano
6. Aprobación Plan de Bienestar e Incentivos 2025 a cargo del GIT Talento Humano.
7. Aprobación Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 a cargo del GIT Talento Humano.

Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

3.1.1.8 Plan de Vacantes y de Previsión de Recurso Humanos

El plan anual de vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión en encargo o provisionalidad; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

El Ministerio del Deporte, tiene entre las políticas de talento Humano que sus diferentes dependencias y grupos internos de trabajo cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones. Actualizar y analizar la información de los cargos de la planta de personal del Ministerio del Deporte, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia, una vez se genere, para que no afecte el servicio, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

El Plan de Vacantes y Provisión del Recurso Humano del Ministerio del Deporte, además de responder a los objetivos, políticas y normativas nacionales que buscan fortalecer la administración pública en su conjunto, también atiende a lo propuesto en el Plan Estratégico Institucional 2022-2026 y Plan de Acción Institucional 2025, asegurando la gestión de un recurso humano competente, diverso, y comprometido con la visión estratégica del Ministerio.

Objetivo Estratégico:	Fortalecer la gestión y dirección de sector Deporte, Recreación y la Actividad física.
Programa Estratégico:	Fortalecimiento de la gestión y seguimiento institucional del Ministerio del Deporte (202300000000037)
Iniciativa Estratégica:	Establecer y mantener acciones encaminadas al cumplimiento de la gestión de apoyo institucional
Meta:	El porcentaje de cumplimiento de la meta se estipula en el Plan de Acción Institucional de la vigencia 2025.
Responsable	GIT de Talento Humano

Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

En este se establecen las necesidades de planta del Ministerio del Deporte, teniendo en cuenta:

- Distribución por nivel jerárquico
- Distribución de los cargos por carrera administrativa
- Distribución de nombramiento de los cargos de libre nombramiento y remoción

Adicional se considera

- Vacantes definitivas
- Vacantes temporales
- La provisión a largo y a corto plazo.

3.1.1.8.1 Indicadores

Para garantizar la correcta implementación del Plan de Vacantes y Provisión de Recursos Humanos en el Ministerio del Deporte, se establecen un conjunto de indicadores que permiten evaluar su desempeño de manera integral:

• Porcentaje de vacantes cubiertas respecto al total previsto:

- Porcentaje de vacantes cubiertas respecto al total previsto:

$$\frac{Vacantes\ Provistas}{(Total\ vacantes\ existentes + Total\ vacantes\ generadas)} * 100$$

- Tiempo promedio de cobertura de vacantes

$$\frac{\Sigma\ (Fecha\ de\ Posesión - Fecha\ de\ creación\ de\ la\ vacante)}{Número\ de\ vacantes\ cubiertas}$$

- Porcentaje de retención del personal

$$\frac{Funcionarios\ que\ permanencen\ en\ la\ vigencia}{Funcionarios\ Vinculados} * 100$$

Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

3.1.1.8.2 Seguimiento

La Secretaría General a través del GIT de Talento Humano del Ministerio del Deporte efectúa el seguimiento al Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano desarrollando las siguientes acciones:

• **Planta de personal global**: El GIT de Talento Humano identifica la situación administrativa de cada cargo de la planta de personal, con esta información se realizan reportes indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, especificando el tipo de vinculación, Nivel, Código, Grado, nombre del servidor que ocupa el cargo, fecha de ingreso, fecha de encargo, asignación salarial y otros, permitiendo la toma decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.

• **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles**: El GIT de Talento Humano lleva un control juicioso de los cargos de la Planta de Personal, en donde se identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo identificar qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.

• **Reporte OPEC**: Dentro de los términos y requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, se reportará la totalidad de la Oferta Pública de Empleos en Vacancia Definitiva a través del aplicativo SIMO.

3.1.1.8.3 Recursos

Con el fin de cubrir los costos de funcionamiento de la planta de personal del Ministerio del Deporte, para la vigencia 2025, se asignaron recursos económicos en el Presupuesto General de la Nación por $ 64.365.817.578 dentro de los que se encuentra contemplado el rubro de Gastos de Personal de conformidad con la Resolución 1523 del 18 de diciembre de 2024.

3.1.1.8.4 Riesgos Asociados

Riesgo de incumplimiento de los principios de igualdad, mérito y transparencia: Uno de los mayores riesgos es no garantizar que los procesos de selección sean completamente transparentes y basados en el mérito, lo que podría generar percepciones de favoritismo o discriminación. Esto podría afectar la confianza de la ciudadanía en la gestión pública y vulnerar los principios rectores establecidos en la Ley 909 de 2004 y la normativa de la Función Pública.

3.1.1.9 Plan de Bienestar e Incentivos

El cumplimiento del plan de bienestar e incentivos del Ministerio del Deporte implica la ejecución de actividades y programas diseñados para mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, promoviendo un ambiente laboral positivo y el desarrollo integral.

Deporte	SEGUIMIENTO INDICADORES SISEG	ID:	873
		VIGENCIA:	2025
		RESPONSABLE:	GIT Talento Humano
		VERSIÓN:	1

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

NOMBRE DEL INDICADOR:	Cumplimiento Plan de Bienestar e Incentivos	RANGO DE GESTIÓN:	DEFICIENTE	ACEPTABLE	SOBRESALIENTE
DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR:	Este indicador nos permite medir el porcentaje de cumplimiento de las actividades ejecutadas del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos				
TIPO DE INDICADOR:	Resultado		<90%	>=90%<95%	>=95%
FORMULA PARA EL CÁLCULO:	(No. de actividades ejecutadas / No. de actividades programadas) x 100				
META VIGENCIA:	100%				

MEDICIÓN DEL INDICADOR:

UNIDAD DE MEDICIÓN:	%	FUENTES DE INFORMACIÓN:	Evidencias SharePoint	META PROGRAMADA:			
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Mensual	FECHA DE INICIO:	01/01/2025	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
FRECUENCIA DE ANÁLISIS:	Trimestral	FECHA DE FIN:	31/12/2025	10%	30%	30%	30%

COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR:

MES:	No. ACTIVIDADES EJECUTADAS	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS	% INDICADOR	% ACUMULADO
ENERO	2	2	100%	4%
FEBRERO	5	5	100%	13%
MARZO	7	9	78%	25%
ABRIL	7	11	64%	38%
MAYO	11	16	69%	57%
JUNIO	11	13	85%	77%
JULIO	0	0		
AGOSTO	0	0		
SEPTIEMBRE	0	0		
OCTUBRE	0	0		
NOVIEMBRE	0	0		
DICIEMBRE	0	0		

GRAFICA INDICADOR

Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

El Ministerio del Deporte, a través del GIT de Talento Humano, formuló el Plan de Bienestar e Incentivos 2025, basado en las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la Entidad, para promover el desarrollo integral, la calidad de vida y el bienestar físico, emocional, social y profesional de los funcionarios, mediante la implementación de programas, actividades y estrategias que fomenten un ambiente saludable, inclusivo y motivador. Esto contribuye al logro de los objetivos organizacionales y al fortalecimiento del sentido de pertenencia.

Además, se busca consolidar una cultura organizacional que no solo promueva el cumplimiento de metas, sino que también priorice el desarrollo humano como motor esencial para el éxito colectivo y la sostenibilidad de la institución.

De acuerdo con lo dispuesto en el Plan Nacional de Bienestar 2022-2026, para la definición de actividades del presente plan y su agrupación, se tomaron los 5 ejes fundamentales que se describen a continuación:

EJE	DESCRIPCIÓN
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación labora teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud menta de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Transformación Digital	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido

Fuente: Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, DAFP, 2023

3.1.1.10 Sistema de seguridad y salud en el trabajo SST

La elaboración y ejecución de los programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), están orientadas a prevenir y controlar los factores de riesgo que puedan generar enfermedades laborales, incidentes y accidentes, procurando el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de SST, así como la planificación y respuesta ante situaciones de emergencia.

Se evidencia que GIT Talento Humano realiza seguimiento y control a las políticas de SST, mediante la evaluación constante de los programas implementados y el análisis de sus resultados. Este proceso permite identificar brechas y oportunidades de mejora que contribuyen al fortalecimiento del sistema. Los resultados obtenidos en el análisis de la seguridad y salud en el trabajo revelan la existencia de áreas críticas. En particular, la administración del talento humano, la comunicación interna y el ambiente físico; fueron identificados como factores que impactan negativamente la percepción general de los empleados respecto a su bienestar en el lugar de trabajo.

La baja percepción en torno a la administración del talento humano sugiere una gestión limitada de las competencias y escasas oportunidades de desarrollo profesional. Esta situación resalta la necesidad de fortalecer las políticas de formación, diseñar planes de carrera y fomentar una cultura organizacional que promueva el reconocimiento, la motivación y el crecimiento de los servidores públicos.

En cuanto a la comunicación interna, el diagnóstico evidenció la necesidad de establecer canales más eficaces que permitan una mayor fluidez de la información entre los distintos niveles jerárquicos y áreas funcionales. Promover espacios de retroalimentación y colaboración interdepartamental contribuirá a la integración y cohesión de los equipos de trabajo.

Por último, el ambiente físico fue señalado como un aspecto crítico. La percepción de condiciones laborales inadecuadas, tanto en infraestructura como en ergonomía y seguridad, requiere atención prioritaria. Mejorar estos factores no solo impacta de forma positiva en la salud física y emocional de los empleados, sino que también incide directamente en la productividad y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Deporte	SEGUIMIENTO INDICADORES SISEG	ID:	872
		VIGENCIA:	2025
		RESPONSABLE:	GIT Talento Humano
		VERSIÓN:	1

DEFINICION DEL INDICADOR:

NOMBRE DEL INDICADOR:	Cumplimiento del Plan de SST	RANGO DE GESTIÓN:	DEFICIENTE	ACEPTABLE	SOBRESALIENTE
DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR:	Este indicador nos permite medir el porcentaje de cumplimiento de las actividades ejecutadas del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo				
TIPO DE INDICADOR:	Resultado				
FORMULA PARA EL CALCULO:	(No. de actividades ejecutadas / No. de actividades programadas) x 100		<90%	>=90%<95%	>=95%
META VIGENCIA:	100%				

MEDICION DEL INDICADOR:

UNIDAD DE MEDICIÓN:	%	FUENTES DE INFORMACIÓN:	Evidencias SharePoint	META PROGRAMADA:			
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Mensual	FECHA DE INICIO:	01/01/2025	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
FRECUENCIA DE ANÁLISIS:	Trimestral	FECHA DE FIN:	31/12/2025	10%	30%	30%	30%

COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR:

MES:	No. ACTIVIDADES EJECUTADAS	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS	% INDICADOR	% ACUMULADO
ENERO	6	8	75%	10%
FEBRERO	6	8	75%	19%
MARZO	11	12	92%	37%
ABRIL	10	14	71%	53%
MAYO	10	9	111%	69%
JUNIO	11	11	100%	87%
JULIO	0	0		
AGOSTO	0	0		
SEPTIEMBRE	0	0		
OCTUBRE	0	0		
NOVIEMBRE	0	0		
DICIEMBRE	0	0		

GRAFICA INDICADOR

Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

3.1.1.11 Plan Institucional de Capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación - PIC del Ministerio del deporte busca fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores de Mindeporte, como uno de los factores más importantes, mediante procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación, con el fin de promover el desempeño de manera efectiva en el cumplimiento de sus funciones y alcanzar los objetivos estratégicos institucionales proyectados.

Deporte	SEGUIMIENTO INDICADORES SISEG				ID:	871
					VIGENCIA:	2025
					RESPONSABLE:	GIT Talento Humano
					VERSIÓN:	1
DEFINICIÓN DEL INDICADOR:						
NOMBRE DEL INDICADOR:	Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación					
DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR:	Este indicador nos permite medir el porcentaje de cumplimiento las actividades ejecutadas del Plan Institucional de Capacitación			RANGO DE GESTIÓN:	DEFICIENTE	ACEPTABLE	SOBRESALIENTE
TIPO DE INDICADOR:	Resultado						
FORMULA PARA EL CÁLCULO:	(No. de actividades ejecutadas / No. de actividades programadas) x 100				<90%	>=90%<95%	>=95%
META VIGENCIA:	100%						
MEDICIÓN DEL INDICADOR:							
UNIDAD DE MEDICIÓN:	%	FUENTES DE INFORMACIÓN:	Evidencias SharePoint	META PROGRAMADA:			
FRECUENCIA DE MEDICIÓN:	Mensual	FECHA DE INICIO:	01/01/2025	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE
FRECUENCIA DE ANÁLISIS:	Trimestral	FECHA DE FIN:	31/12/2025	10%	30%	30%	30%

COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR:

MES:	No. ACTIVIDADES EJECUTADAS	No. ACTIVIDADES PROGRAMADAS	% INDICADOR	% ACUMULADO
ENERO	1	1	100%	7%
FEBRERO	0	1	0%	7%
MARZO	2	3	67%	21%
ABRIL	5	5	100%	57%
MAYO	2	2	100%	71%
JUNIO	1	1	100%	79%
JULIO	1	1	100%	86%
AGOSTO	0	0		
SEPTIEMBRE	0	0		
OCTUBRE	0	0		
NOVIEMBRE	0	0		
DICIEMBRE	0	0		

GRAFICA INDICADOR

Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

3.1.1.12 Evaluación del plan de Vigencia

El análisis de la información presentada en el diagnóstico estratégico de talento humano revela un panorama claro sobre los retos y oportunidades que enfrenta la entidad pública en términos de gestión del talento.

A través de la matriz DOFA, se destacan las fortalezas en la integración de sistemas de gestión y la disponibilidad de planes clave, como el de bienestar, capacitación y seguridad laboral, que proporcionan una base sólida para el desarrollo del talento humano. Sin embargo, también emergen debilidades significativas, como la falta de personal, la insuficiencia de recursos económicos y la baja participación en las actividades propuestas, lo cual debe ser atendido con urgencia para mejorar el compromiso y la efectividad de las iniciativas. Las oportunidades, como la integración de los sistemas dentro de la entidad y el establecimiento de alianzas estratégicas, ofrecen un camino claro para optimizar los recursos y fortalecer la gestión del talento humano.

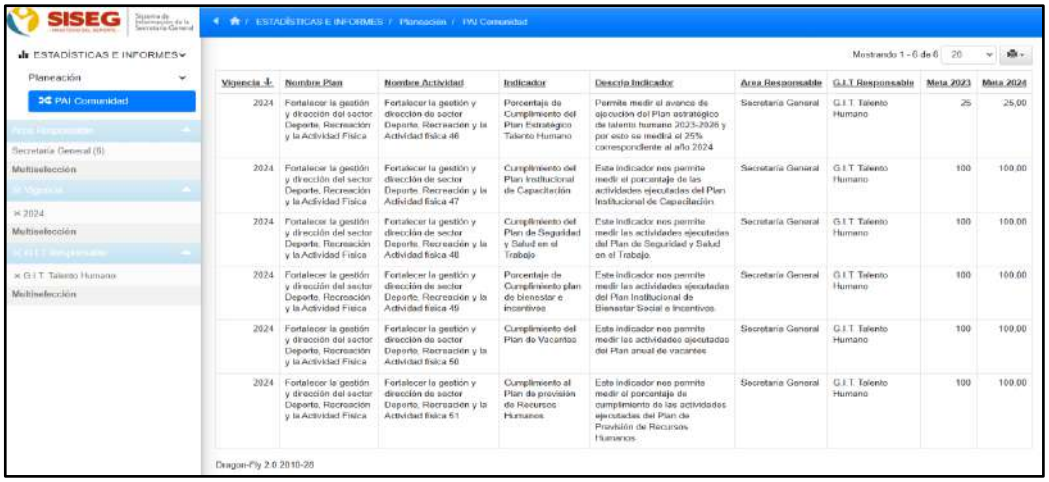
Las estrategias planteadas, tales como la actualización de procesos, la identificación de competencias y la creación de embajadores del talento humano, son pasos para abordar estas debilidades y aprovechar las oportunidades identificadas.

El análisis de este contexto estratégico demuestra que, si bien existen áreas de mejora, también hay un fuerte potencial para transformar la gestión del talento humano mediante la optimización de recursos, la mejora de la participación y el fortalecimiento de los procesos internos. Con un enfoque adecuado en la implementación de las estrategias propuestas, la entidad podrá generar un entorno de trabajo más saludable, inclusivo y productivo, alineado con los objetivos institucionales y el bienestar de sus servidores públicos.

3.1.1.13 Indicadores

Acorde a lo consultado en el aplicativo SISEG (Sistema de Información de la Secretaría General) para el año 2024 las actividades planificadas fueron enfocadas en fortalecer la gestión y dirección del sector de Deporte, Recreación y Actividad Física.

Los indicadores de seguimiento son principalmente los porcentajes alcanzados con el cumplimiento de los planes establecidos. Las metas para 2024, según la tabla, se centran en actividades específicas relacionadas con el cumplimiento de planes de capacitación, bienestar social, y la atención de vacantes en la entidad.

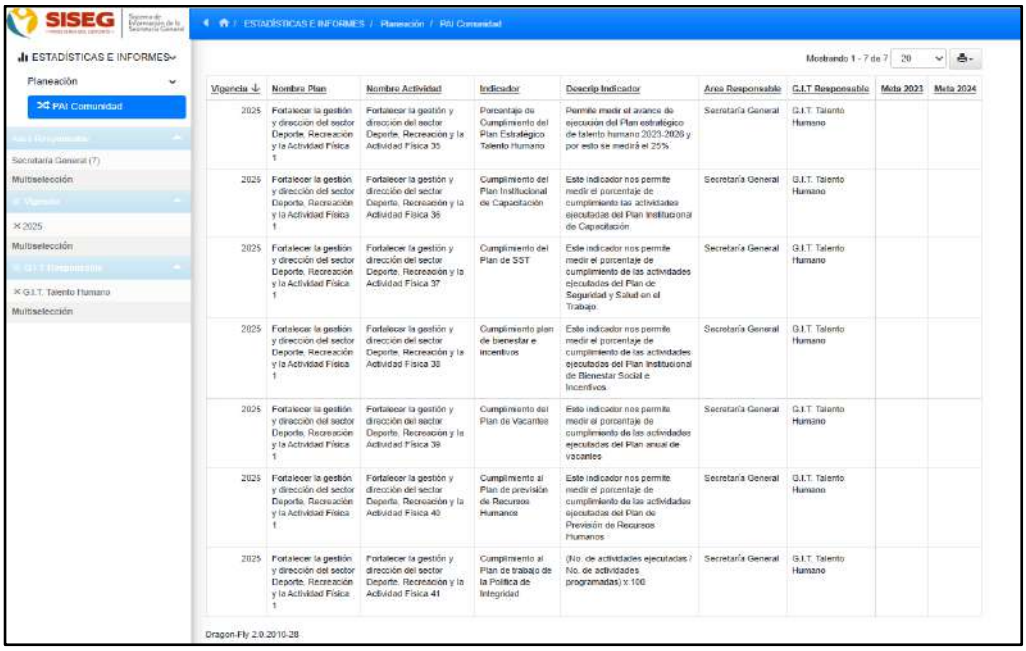


Vigencia	Nombre Plan	Nombre Actividad	Indicador	Descrip Indicador	Area Responsable	G.I.T Responsable	Meta 2023	Meta 2024
2024	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física	Fortalecer la gestión y dirección de sector Deporte, Recreación y la Actividad física 46	Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico Talento Humano	Permite medir el avance de ejecución del Plan estratégico de talento humano 2023-2026 y por esto se medirá el 25% correspondiente al año 2024	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	25	25,00
2024	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física	Fortalecer la gestión y dirección de sector Deporte, Recreación y la Actividad física 47	Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	Este indicador nos permite medir el porcentaje de las actividades ejecutadas del Plan Institucional de Capacitación	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	100	100,00
2024	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física	Fortalecer la gestión y dirección de sector Deporte, Recreación y la Actividad física 48	Cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	100	100,00
2024	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física	Fortalecer la gestión y dirección de sector Deporte, Recreación y la Actividad física 49	Porcentaje de Cumplimiento plan de bienestar e incentivos	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos.	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	100	100,00
2024	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física	Fortalecer la gestión y dirección de sector Deporte, Recreación y la Actividad física 50	Cumplimiento del Plan de Vacantes	Este indicador nos permite medir las actividades ejecutadas del Plan anual de vacantes	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	100	100,00
2024	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física	Fortalecer la gestión y dirección de sector Deporte, Recreación y la Actividad física 51	Cumplimiento al Plan de provisión de Recursos Humanos	Este indicador nos permite medir el porcentaje de cumplimiento de las actividades ejecutadas del Plan de Provisión de Recursos Humanos.	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano	100	100,00

Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

Para la vigencia 2025, las actividades continúan con el mismo enfoque. Fortalecer la gestión y dirección del sector de Deporte, Recreación y Actividad Física, pero adicionalmente con acciones y metas establecidas para el cumplimiento del Plan de SST Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de actividades para el bienestar social y la salud en el trabajo.

A lo largo de los planes para 2025, principalmente las actividades están relacionadas con la capacitación y la formación del personal, y la evaluación del cumplimiento de los planes estratégicos.



Vigencia	Nombre Plan	Nombre Actividad	Indicador	Descrip Indicador	Area Responsable	G.I.T Responsable	Meta 2023	Meta 2024
2025	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física 1	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física 35	Porcentaje de Cumplimiento del Plan Estratégico Talento Humano	Permite medir el avance de ejecución del Plan estratégico de talento humano 2023-2026 y por ello se medirá el 25%	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano		
2025	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física 1	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física 36	Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	Este indicador nos permite medir el porcentaje de cumplimiento las actividades ejecutadas del Plan Institucional de Capacitación	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano		
2025	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física 1	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física 37	Cumplimiento del Plan de SST	Este indicador nos permite medir el porcentaje de cumplimiento de las actividades ejecutadas del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano		
2025	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física 1	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física 38	Cumplimiento plan de bienestar e incentivos	Este indicador nos permite medir el porcentaje de cumplimiento de las actividades ejecutadas del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano		
2025	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física 1	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física 39	Cumplimiento del Plan de Vacantes	Este indicador nos permite medir el porcentaje de cumplimiento de las actividades ejecutadas del Plan anual de vacantes	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano		
2025	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física 1	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física 40	Cumplimiento al Plan de previsión de Recursos Humanos	Este indicador nos permite medir el porcentaje de cumplimiento de las actividades ejecutadas del Plan de Previsión de Recursos Humanos	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano		
2025	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física 1	Fortalecer la gestión y dirección del sector Deporte, Recreación y la Actividad Física 41	Cumplimiento al Plan de trabajo de la Política de Integridad	(No. de actividades ejecutadas / No. de actividades programadas) x 100	Secretaría General	G.I.T. Talento Humano		

Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

3.2 Código de Integridad

El Código de Integridad establece los principios y valores que deben guiar el comportamiento de todos los funcionarios y contratistas de la entidad, asegurando un actuar ético y transparente en el ejercicio de sus funciones.
Este código se articula con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y busca fomentar una cultura organizacional basada en la ética, el buen gobierno y mejorar la eficiencia y eficacia de las entidades del Estado. La Política de Integridad, a su vez, se enmarca en la Dimensión de Talento Humano del MIPG, reconociendo la importancia de contar con servidores públicos íntegros para el logro de los objetivos institucionales.

Principios fundamentales:

- Fomentar el respeto por los principios de justicia, imparcialidad y responsabilidad.
- Asegurar que los servidores públicos cuenten con las herramientas necesarias para actuar con idoneidad y transparencia.
- Garantizar la accesibilidad de los servidores públicos al diálogo social, fomentando la participación y resolución de conflictos.

El Código de Integridad del Ministerio del Deporte contiene, los siguientes elementos:

- Define los principios y valores fundamentales que deben orientar el comportamiento de los funcionarios y contratistas, tales como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia.
- Describe las conductas y acciones que se esperan de los servidores públicos y contratistas, promoviendo un actuar ético y responsable en todas sus actividades.
- Establece las acciones y conductas que están prohibidas por ir en contra de la integridad, como la discriminación, el abuso de poder, la corrupción, entre otros.
- Define los mecanismos para realizar seguimiento y evaluación del cumplimiento del Código de Integridad, asegurando su aplicación efectiva dentro de la entidad.

La implementación del Código de Integridad del Ministerio del Deporte implica:

- Socializar el código entre todos los funcionarios y contratistas, asegurando que todos conozcan sus principios y contenidos.
- Realizar programas de capacitación y formación para promover la comprensión y aplicación del código en la práctica.
- Implementar mecanismos de seguimiento y evaluación para verificar el cumplimiento del código y tomar medidas correctivas si es necesario.
- Contar con el liderazgo del equipo directivo para promover una cultura de integridad en toda la organización.

Fuente: política de Integridad Ministerio del Deporte

3.2.1 Socialización Código de Integridad

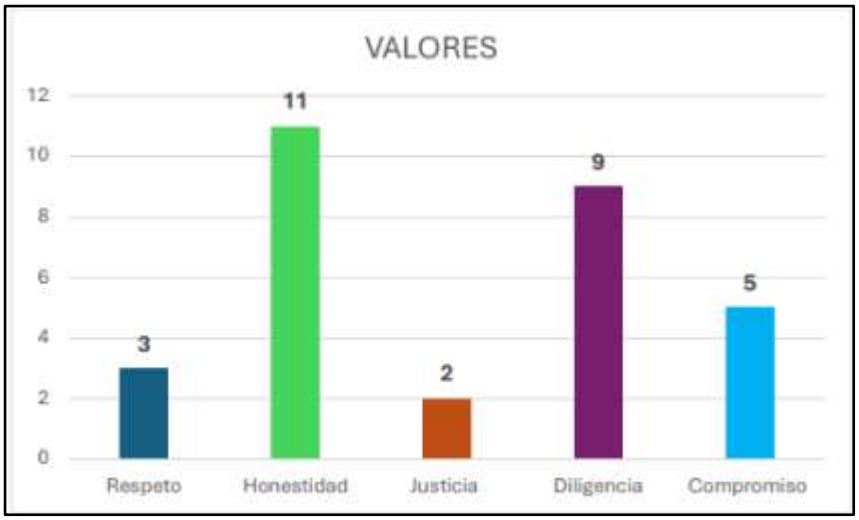
Para promover el Código de Integridad entre funcionarios y contratistas del Ministerio del Deporte, es crucial realizar capacitaciones y talleres que expliquen a fondo los valores y principios éticos que lo componen, como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia. Además, es importante difundir el código a través de diversos canales, como correos electrónicos, intranet, carteleras y redes sociales, para asegurar que todos tengan acceso a él.

Se recomienda también implementar campañas de sensibilización que destaquen la importancia de la integridad en el ámbito laboral y su impacto positivo en la gestión pública.

3.2.2 Evaluación al Código de Integridad por parte del GIT de Talento Humano

Durante el primer semestre del año se registraron un total de 49 procesos disciplinarios. De estos, se identificaron 30 expedientes relacionados directamente con la posible vulneración de uno o más de los valores establecidos en el Código de Integridad.

A continuación, se presenta la distribución de estos procesos según el valor comprometido: A continuación, se presenta la distribución de los 30 procesos disciplinarios según los valores comprometidos en el Código de Integridad:



Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

Con Relación a los Procesos del Comité de Convivencia Laboral, el análisis de los casos presentados ante el Comité de Convivencia Laboral durante el primer semestre del año

revela un incumplimiento de los valores establecidos en el Código de Integridad, manifestado de la siguiente manera:

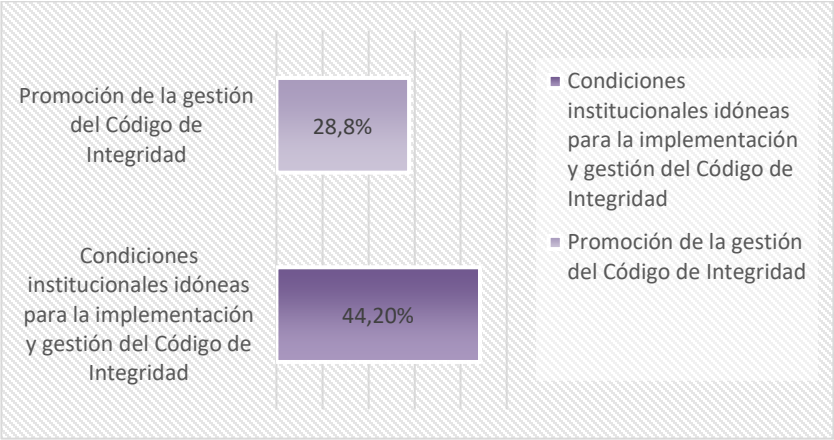
Valor	Evidencia
Honestidad	No
Respeto	SI
Justicia	SI
Diligencia	SI
Compromiso	SI
Tolerancia	SI
Solidaridad	SI
Empatía	SI

Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

3.2.3 Autodiagnóstico de Gestión

Conforme autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad, presentado por el GIT Talento Humano, las condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad se están cumpliendo en un 44.20%, esto puede referirse a aspectos como la infraestructura organizativa, las políticas internas y los recursos necesarios para hacer cumplir el Código.

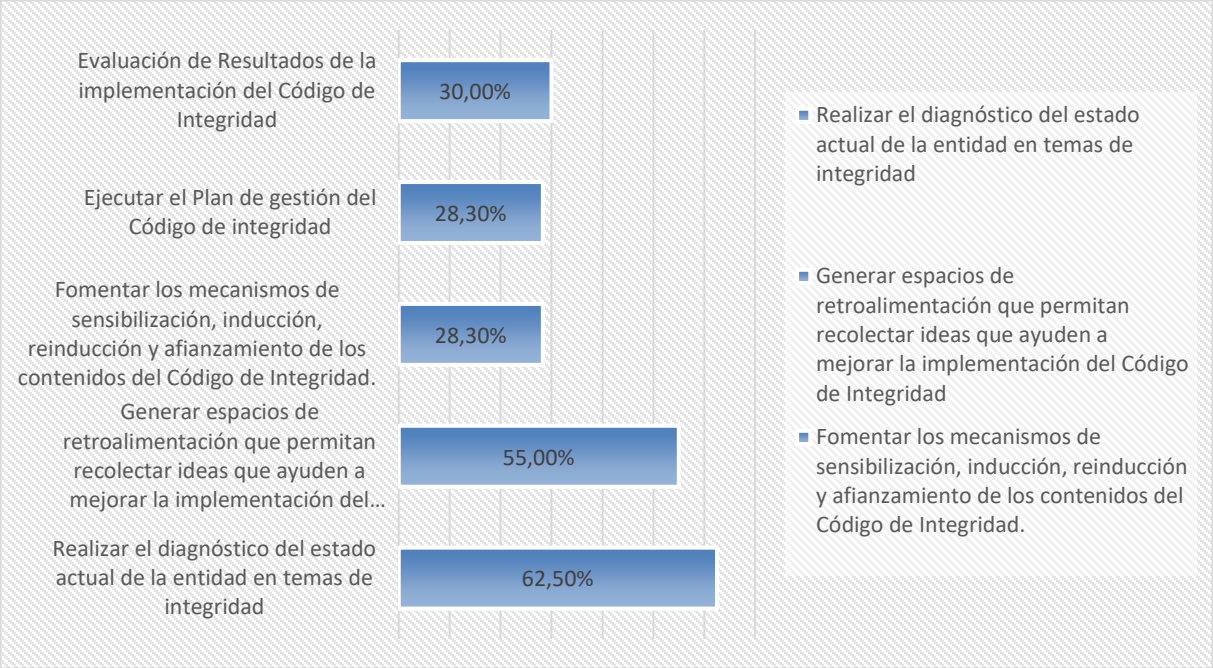
El 28.8% está relacionado con la promoción de la gestión del Código de Integridad dentro de la entidad, lo que sugiere que las actividades o iniciativas enfocadas en promover y gestionar el cumplimiento del Código de Integridad son menores. Esto puede implicar acciones como la formación del personal, la comunicación interna, y la implementación de medidas para garantizar la adherencia a los principios éticos y valores establecidos en el Código.



Fuente: Autodiagnóstico Código de Integridad GIT Talento Humano (Elaboración OCI)

La acción prioritaria es la realización del diagnóstico del estado actual de la entidad en términos de integridad, lo cual ocupa un 62.5% del total. Esto sugiere que la entidad está enfocada en obtener una visión clara y precisa de su situación antes de implementar o ajustar el Código de Integridad.

A continuación, las acciones de retroalimentación (55%) y sensibilización (28.3%) también juegan un papel crucial en la mejora continua y la correcta ejecución del Código.
Las acciones de ejecución (28.3%) y evaluación (30%) están igualmente presentes, pero con un enfoque un poco más bajo en comparación con las fases de diagnóstico, retroalimentación y sensibilización. Esto puede indicar que la entidad tiende a poner un mayor enfoque en los aspectos preliminares y continuos del proceso antes de evaluar los resultados finales.



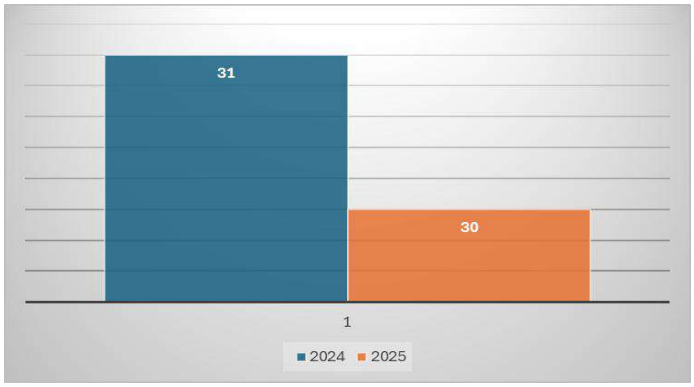
Fuente: Autodiagnóstico Código de Integridad GIT Talento Humano (Elaboración OCI)

3.2.4 Seguimiento Código de Integridad

- Casos presentados de incumplimiento al código de Integridad

En 2024, hubo 31 casos de incumplimiento al Código de Integridad, lo que refleja una cantidad significativa de situaciones que requirieron atención y corrección. Esto podría indicar áreas de mejora en el cumplimiento de los principios éticos dentro de la organización en ese año.

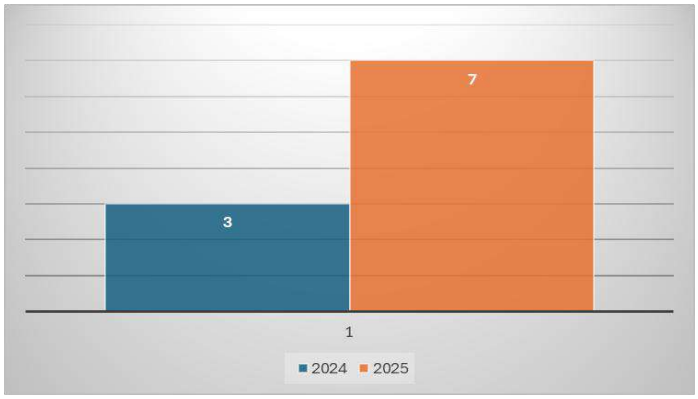
Para 2025, el número de casos disminuye ligeramente a 30 casos. Aunque la disminución es pequeña, muestra una posible mejora en el cumplimiento del Código de Integridad, lo cual podría ser el resultado de acciones correctivas, sensibilización o capacitación implementadas en 2024.



Fuente: Informe Código de Integridad GIT Talento Humano (Elaboración OCI)

- Casos de convivencia laboral

En 2024, se reportan 3 casos de convivencia laboral, lo que parece ser un número relativamente bajo, lo cual podría indicar un buen ambiente laboral en ese año, o bien un número reducido de situaciones conflictivas que afectaron la convivencia.
En 2025, el número de casos de convivencia laboral aumenta a 7, lo que podría sugerir un aumento en los conflictos o malentendidos dentro del ambiente de trabajo. Este aumento podría requerir acciones adicionales en áreas como la mediación, sensibilización y gestión de conflictos laborales.

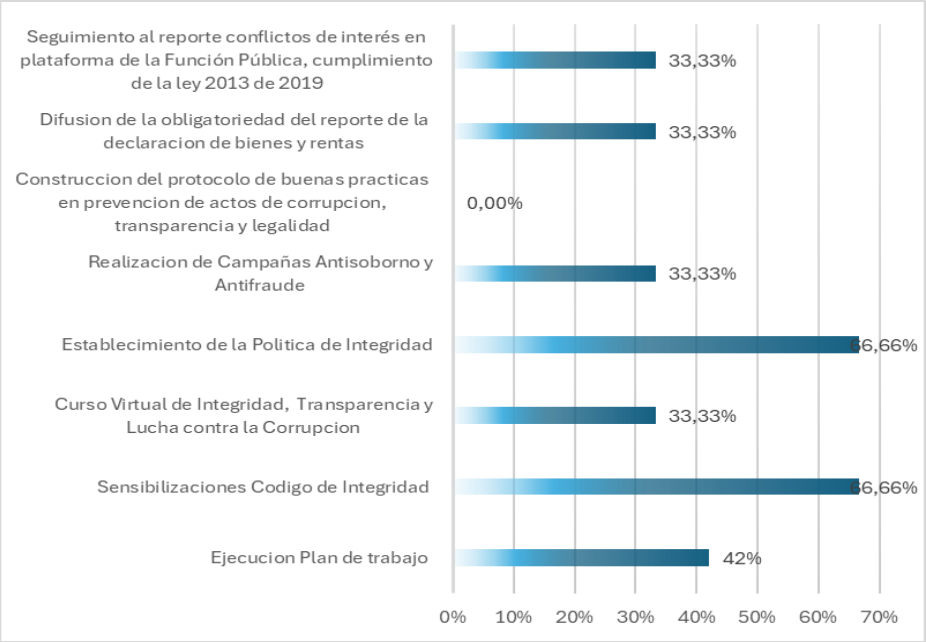


Fuente: Informe Código de Integridad GIT Talento Humano (Elaboración OCI)

3.2.4 Indicadores

Según el Código de Integridad entregado por el GIT de Talento Humano la siguiente gráfica muestra diferentes acciones o actividades relacionadas con la implementación y cumplimiento del Código de Integridad. La gráfica presenta el porcentaje de avance o ejecución de cada una de estas actividades, lo que nos permite visualizar en qué medida se están llevando a cabo.

- **Progresos positivos**: Se han logrado avances significativos en varias áreas, especialmente en la Política de Integridad (66.66%) y sensibilización sobre el Código de Integridad (66.66%). Esto indica un compromiso con la implementación de valores éticos en la entidad.
- **Áreas críticas para mejorar**: La actividad de construcción del protocolo de buenas prácticas aún no ha comenzado, lo que debe considerarse una prioridad para el próximo período. Además, el seguimiento de conflictos de interés y la difusión de la obligatoriedad del reporte de bienes y rentas necesitan esfuerzos adicionales para alcanzar el 100%.



Fuente: Informe Código de Integridad GIT Talento Humano (Elaboración OCI)

3.2.6 Informe de Encuesta de Medición

Con el propósito de medir la efectividad de las actividades realizadas y la apropiación de los temas vistos en ellos, se generó y remitió una encuesta que permite conocer qué tanto

conocen los servidores públicos de la Entidad del Código de Integridad, sino también conocer sus expectativas y sugerencias para próximas acciones en el marco de la Política de Integridad.

Los resultados se encuentran en el Informe Encuesta de medición 2024.**Anexo 5.**

3.2.7 Mejora Continua

Teniendo en cuenta las mediciones de las estrategias y de acuerdo con las experiencias en la aplicación de las actividades, se hace necesario realizar ajustes en la metodología utilizada, esto para permitir mejorar los indicadores y generar un mayor impacto en la población objetivo.

Estas se desarrollan con actividades de:

- Divulgación
- Sensibilización
- Evaluación
- Transferencia de conocimiento

El GIT de Talento Humano desarrolló una mesa de trabajo para mapear el proceso de Gestión de Talento Humano

Deporte	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL FORMATO: Acta de Reunión	VERSIÓN: 1 CÓDIGO: DE-FR-020 Fecha: 26/04/2022

Fecha: 19/11/2024 Hora Inicio: 8:30 a.m. Hora Final: 12:00 m.

Lugar/Sala Virtual: Oficina Talento Humano Objetivo de la Reunión: Realizar mesa de trabajo para mapear el proceso de Gestión del Talento Humano N° de Páginas: 3

ASISTENTES	CARGO/ENTIDAD	E-MAIL	FIRMA
Luz Adriana Vallejo Robles	Contratista	luvallejo@mindeporte.gov.co	
Ahilin Alejandra Rodríguez Del Castillo	Profesional Universitario	ahrodriguez@mindeporte.gov.co	
Diego Armando Velásquez Bernal	Profesional Especializado	divelasquez@mindeporte.gov.co	
Fabian Darío Romero Moreno	Coordinador GIT Talento Humano	faromero@mindeporte.gov.co	
Lina María Gutiérrez Rojas	Contratista	ligutierrezr@mindeporte.gov.co	

*Inserte las celdas necesarias para el diligenciamiento del acta.

TEMAS TRATADOS
Revisión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - Dimensión de Talento Humano.
Revisión de Ejes de desarrollo propuestos.
Revisión de Procesos y procedimientos internos de Gestión del Talento Humano.
Análisis Rutas de la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
Inicialmente se realiza un análisis del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, revisando las rutas establecidas para la formulación del Plane Estratégico de Talento Humano:

RUTAS	PLANES
- Felicidad - Crecimiento - Servicio - Calidad - Análisis de Datos	- Plan Estratégico de Talento Humano - Plan de Vacantes - Plan de Provisión del Empleo - Plan Integral de Capacitación - Plan de Bienestar e Incentivos - Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

Deporte	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 1
	FORMATO: Acta de Reunión	CÓDIGO: DE-FR-020
		Fecha: 26/04/2022

Para lograr una articulación de todos los aspectos a tener en cuenta en la formulación del Plan Estratégico del Talento Humano se determinaros los siguientes ejes y teniendo en cuenta el recurso humano con el que cuenta el GIT Talento Humano en este momento entre funcionarios y contratistas se establecieron líderes para cada uno:

- Seguridad y Salud en el Trabajo – Adriana Vallejo
- Bienestar – Juan Sebastián Suarez
- Capacitaciones – Fabian Romero
- Vacantes y Provisión del empleo – Alejandra Rodríguez
- Integridad – Paula Daza
- Evaluación del desempeño laboral – Diego Velázquez
- Mejora Continua del proceso – Lina Gutiérrez
- Nomina – Diana Marcela Sánchez
- Archivo – Gestión Documental – Diana Ximena Peña

Se realizarán mesas de trabajo con cada uno de los equipos de los ejes definidos para establecer y definir la planeación para la siguiente vigencia.

Se plasman el ejercicio en el tablero, quedando concluida la articulación de la siguiente manera:

*Inserte las celdas necesarias para el diligenciamiento del acta.

COMPROMISO	RESPONSABLE	FECHA DE CUMPLIMIENTO
Realizar mesas de trabajo para la formulación y articulación de los planes asociados a las Políticas de la Dimensión de Talento Humano del MIPG	Lina Gutiérrez Alejandra Rodríguez	Noviembre y Diciembre

*Inserte las celdas necesarias para el diligenciamiento del acta.

EVIDENCIA DE ASISTENTES - REUNIONES VIRTUALES

N/A

*Inserte captura de pantalla de la lista de asistencia generada por la sala virtual.

Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad

4. RESULTADOS:

Una vez analizada la información reportada por el proceso Gestión del Talento Humano y la consultada en los aplicativos del Ministerio del Deporte se presentan los siguientes resultados:

CÓDIGO	TITULO	OBSERVACIÓN FINAL OCI
H – GH – 01 – 2025	ESTADO DE CUMPLIMIENTO DEL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SG-SST. VIGENCIA 2025.	GH - Gestión de Talento Humano.
H – GH – 02 – 2025	DEFICIENCIA EN EL DESARROLLO Y ATENCIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO_SST	GH - Gestión de Talento Humano.
H – GH – 03 – 2025	INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD, RIESGO EN EL CLIMA LABORAL Y VALORES	GH - Gestión de Talento Humano.

Fuente: Registro OCI.

4.1 Hallazgos

4.1.1 H – GH – 01 – 2025 "ESTADO DE CUMPLIMIENTO DEL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SG-SST. VIGENCIA 2024 Y 2025"

Condición:

Se identifico conforme a los soportes presentados por el GIT de Talento Humano, que el cumplimiento del cronograma de actividades del Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para la vigencia 2024 y 2025 presenta posibles debilidades. En particular, se observó la falta de seguimiento en la ejecución del cronograma establecido, lo que pone en riesgo el cumplimiento de este y de los objetivos establecidos de conformidad con la normatividad vigente.

Criterios:

- Decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.17
- Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
- El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito, 2.3. Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios.
- Resolución número 0312 de 2019 "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST"

Posibles causas identificadas por la Oficina de Control Interno:

La oficina de control interno ha determinado que la causa de la debilidad en el cumplimiento del cronograma de actividades del SG-SST se encuentra en varios factores, entre los cuales se destacan:

- El cronograma de actividades no cuenta con una planificación detallada y revisada que asegure la correcta ejecución de cada tarea dentro del tiempo estipulado.
- Se ha identificado que los responsables del seguimiento del plan no están realizando las evaluaciones periódicas correspondientes para verificar el avance de las actividades, lo que provoca desajustes en el cumplimiento de los plazos establecidos.
- Existen deficiencias en la asignación de recursos (humanos, técnicos y financieros) para llevar a cabo las actividades previstas en el plan, lo que genera retrasos o parálisis en la ejecución de este.

Descripción de los riesgos:

- La falta de seguimiento y el incumplimiento del cronograma de actividades puede resultar en la no implementación de las acciones requeridas por la normativa de seguridad y salud en el trabajo, lo que podría llevar a sanciones o multas por parte de las autoridades competentes.
- La no ejecución de actividades clave dentro del cronograma puede derivar en la falta de medidas preventivas o correctivas necesarias para proteger la salud y seguridad de los empleados, aumentando el riesgo de accidentes o enfermedades laborales.
- La percepción de que los compromisos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo no se están cumpliendo adecuadamente puede afectar la confianza de los empleados y la reputación de la organización, disminuyendo la moral y el compromiso laboral.
- El incumplimiento del cronograma y la falta de seguimiento pueden afectar los objetivos del SG-SST, comprometiendo la eficiencia del sistema y el bienestar de los trabajadores, lo que podría también afectar los indicadores de desempeño institucional.

Efectos:

- El incumplimiento de las actividades del SG-SST puede provocar un aumento en los riesgos laborales, lo que afectaría la seguridad de los empleados, generando posibles accidentes o enfermedades que afecten la operación de la empresa.
- El incumplimiento de las disposiciones legales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo puede conllevar sanciones administrativas o legales que afecten la reputación de la organización y generen costos adicionales.
  La falta de cumplimiento del cronograma puede generar desconfianza entre los empleados, lo que puede afectar el clima organizacional y aumentar la rotación de personal.
- El incumplimiento de las actividades programadas podría derivar en un desajuste entre los objetivos estratégicos de la empresa y las metas del SG-SST, afectando el cumplimiento de las políticas de seguridad y salud laboral a largo plazo.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

La Oficina de Control Interno remitió informe preliminar radicado a través del Sistema de Gestión Documental GESDOC, con memorando No. 2025IE0007711 del 8 de agosto de 2025 estipulando como fecha máxima de réplica el día 12 de agosto de 2025.

Una vez cumplido el plazo otorgado al proceso Gestión del Talento Humano, este indicó por medio de correo electrónico del 12/08/2025 que "*no tiene ninguna objeción frente a los hallazgos identificados*", en tal sentido el hallazgo se mantiene en las mismas condiciones que fue comunicado en el informe preliminar.

Recomendaciones específicas:

- Fortalecer el seguimiento periódico al cronograma de actividades del Plan Anual de Trabajo del SG-SST, estableciendo revisiones mensuales que permitan identificar y corregir posibles retrasos de manera oportuna.
- Asignar responsables y plazos claros para cada actividad, dejando evidencia documental de los avances, cambios y justificaciones en caso de modificaciones al cronograma.
- Actualizar el cronograma de acuerdo con las necesidades reales de la vigencia, garantizando que se mantenga alineado con la normatividad vigente y las prioridades de la entidad.
- Capacitar a los responsables del SG-SST en planificación y control de ejecución, reforzando la importancia del cumplimiento de los plazos como parte del compromiso con la seguridad y salud en el trabajo.

4.1.2 **H – GH – 02 – 2025** "DEFICIENCIA EN EL DESARROLLO Y ATENCIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO_SST"

Condición:

El análisis de la seguridad y salud en el trabajo efectuado por el GIT Talento Humano, identifico la existencia de áreas críticas que requieren atención. Los principales factores con novedades identificadas son la administración del talento humano, la comunicación interna y el ambiente físico de trabajo. A lo cual no se identificó acciones a tomar por parte del proceso para subsanar las novedades identificados por el mismo.

Estos aspectos son claves para la percepción del bienestar de los empleados dentro de la organización.

Criterios:

- Ley 1562 de 2012 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, artículo 2, por lo que "Establece el derecho de los trabajadores a gozar de un ambiente de trabajo seguro y saludable.". Artículo 4, por lo que "Señala las responsabilidades de los empleadores en la implementación del SG-SST, garantizando condiciones adecuadas de seguridad y salud laboral, lo que incluye la gestión de talento humano, la ergonomía en los ambientes laborales, y la promoción de un clima laboral positivo."
- Decreto 1443 de 2014- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Artículo 2, por lo que "Define los componentes del SG-SST, indicando que debe abordar aspectos como la gestión de talento humano, la comunicación interna eficiente y las condiciones físicas adecuadas en el lugar de trabajo.", artículo 5, por lo que "Establece que el empleador debe garantizar la adecuación de la infraestructura laboral para la protección de la salud física y psicológica de los

trabajadores, lo que se relaciona con el ambiente físico de trabajo", artículo 6, por lo que "Hace énfasis en la importancia de la formación y capacitación continua del personal para asegurar un entorno laboral seguro."

- Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, artículo 2.2.4.6.2, donde "Señala que la gestión del talento humano debe incluir el diseño de estrategias que fomenten un clima organizacional positivo y la motivación del personal, lo que puede implicar la revisión de las políticas de desarrollo y reconocimiento laboral.", artículo 2.2.4.6.3, donde "Establece que la comunicación interna debe estar orientada a promover la seguridad, el bienestar laboral y la participación activa de todos los empleados en los procesos de gestión."
- Ley 9 de 1979 - Código Sanitario Nacional, Título I, Artículos 61 y 62, donde "Regula las condiciones mínimas de los espacios laborales, en términos de iluminación, ventilación, higiene y ergonomía, para evitar riesgos para la salud de los trabajadores. Este marco normativo también contempla la obligación de los empleadores de proporcionar un ambiente físico adecuado para la realización de las actividades laborales.

Posibles causas identificadas por la Oficina de Control Interno:

La oficina de control interno ha identificado que las posibles causas de las novedades identificadas, radica en una posible gestión deficiente en los tres aspectos mencionados:

- Falta de estrategias puntuales para el desarrollo de competencias, la creación de planes de carrera y la promoción de una cultura organizacional que favorezca el reconocimiento y la motivación de los empleados.
- Ausencia de canales eficientes para la transmisión de información entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos, lo que impacta la interacción y colaboración entre los equipos de trabajo.
- Las condiciones de infraestructura y ergonomía no cumplen con los estándares óptimos, lo que afecta la seguridad y comodidad de los empleados en sus puestos de trabajo.

Descripción de los riesgos:

- La falta de estructuración de actividades que permitan el fortalecimiento profesional y la posible ausencia de reconocimiento al personal, pueden llevar a una desmotivación generalizada entre los colaboradores, lo que afecta directamente su desempeño y compromiso con los objetivos de la organización.
- Una comunicación interna deficiente genera malentendidos y dificultades para la colaboración entre departamentos, lo que puede retrasar o complicar la ejecución de proyectos y afectar la productividad de la organización.
- Un ambiente físico inadecuado puede aumentar la probabilidad de accidentes de trabajo, lesiones o enfermedades laborales, afectando no solo la salud de los empleados, sino también la moral y el rendimiento de la organización.

Efectos:

- La falta de condiciones óptimas en la administración del talento humano, la comunicación y el ambiente físico tendrá un impacto directo en la productividad, reduciendo la capacidad de la organización para cumplir con sus metas y objetivos estratégicos.
- La insatisfacción derivada de la falta de crecimiento profesional y de un entorno de trabajo poco favorable puede llevar a una mayor rotación de personal, lo que puede genera costos adicionales de reclutamiento y capacitación. (Conocimiento tácito del Ministerio)
- Un entorno laboral que no promueve el bienestar físico, emocional y profesional de los empleados puede resultar en un bajo nivel de compromiso, lo que puede derivar en menor colaboración y cooperación entre los equipos.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

La Oficina de Control Interno remitió informe preliminar radicado a través del Sistema de Gestión Documental GESDOC, con memorando No. 2025IE0007711 del 8 de agosto de 2025 estipulando como fecha máxima de réplica el día 12 de agosto de 2025.

Una vez cumplido el plazo otorgado al proceso Gestión del Talento Humano, este indicó por medio de correo electrónico del 12/08/2025 que "*no tiene ninguna objeción frente a los hallazgos identificados*", en tal sentido el hallazgo se mantiene en las mismas condiciones que fue comunicado en el informe preliminar.

Recomendaciones específicas:

- Realizar un diagnóstico integral del estado actual del SG-SST, identificando las áreas críticas que requieren fortalecimiento y priorizando acciones correctivas.
- Diseñar y ejecutar un plan de mejora con actividades, responsables y plazos definidos para subsanar las deficiencias encontradas.
- Garantizar la asignación de recursos (humanos, técnicos y financieros) suficientes para el desarrollo y atención continua del SG-SST.
- Establecer un sistema de seguimiento y control con indicadores claros que permitan evaluar periódicamente el cumplimiento y la eficacia de las acciones implementadas.

4.1.3 **H – GH – 03 – 2025** "INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD, RIESGO EN EL CLIMA LABORAL Y VALORES"

Condición:
Conforme los soportes presentados por el GIT Talento humano, se evidencio la identificación por parte del mencionado, del incumplimiento al Código de Integridad en la Entidad, lo que expone a un riesgo significativo en el clima laboral y en la percepción de los valores organizacionales. El incumplimiento de este código pone en riesgo el

ambiente laboral y la adherencia a los principios fundamentales del Ministerio del Deporte.

Criterios:

- Ley 1474 de 2011 - Ley Anticorrupción, artículo 1, por la que "Establece la obligación de las entidades públicas y privadas de implementar mecanismos que promuevan la transparencia, el cumplimiento de la ley y la lucha contra la corrupción. El incumplimiento de un código de integridad puede ser interpretado como una vulneración a esta ley, generando riesgo de prácticas corruptas que afecten la organización y el clima laboral.", artículo 3, por el que "Recalca que las organizaciones deben fomentar una cultura organizacional basada en la ética y el cumplimiento de los valores que guíen las relaciones laborales, lo cual está directamente relacionado con el Código de Integridad."
- Ley 1010 de 2006 - Ley contra el Acoso Laboral, artículo 7, por el que "Establece que el empleador debe prevenir y evitar situaciones de acoso laboral, que pueden surgir a raíz de un incumplimiento del código de integridad. La falta de ética en la gestión de la organización puede generar ambientes laborales tóxicos, que afecten tanto el clima organizacional como la salud mental de los empleados."
- Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, artículo 2.2.4.6.3, donde "Se enfatiza que las empresas deben generar un ambiente laboral basado en valores de respeto y equidad, de acuerdo con las políticas internas de ética y el código de integridad, para evitar la afectación del clima laboral y la aparición de conflictos interpersonales que puedan generar riesgos psicosociales."

Posibles causas identificadas por la Oficina de Control Interno:

La Oficina de Control Interno ha identificado como posibles causas de este incumplimiento en los siguientes factores:

- Se presume de debilidades en la difusión del código de integridad, lo que ha generado que los empleados no comprendan completamente las expectativas éticas y las normas a seguir. Además, la falta de formación continua sobre el tema puede llevar a que no se internalicen los valores organizacionales.
- Posible ausencia de un mecanismo efectivo de supervisión y seguimiento ha permitido que se presenten comportamientos que contravienen el código de integridad.
- Algunos empleados y directivos puede que no le estén dando la importancia de cumplir con el código de integridad, considerando que este es solo un formalismo y no una herramienta esencial para el bienestar de la Entidad.

Descripción de los riesgos:

- El incumplimiento del código de integridad puede genera un ambiente de desconfianza, donde los empleados pueden sentirse menos motivados,

comprometidos y seguros en su lugar de trabajo. Esto puede resultar en conflictos interpersonales, descoordinación en los equipos de trabajo y un aumento de las quejas laborales.

- La falta de valores compartidos y el incumplimiento de las normas éticas pueden provocar desinterés y desmotivación entre los empleados. La falta de ética y el deterioro del clima laboral pueden generar un aumento en la rotación de personal y disminuir la productividad.
- El incumplimiento del código de integridad puede implicar violaciones de la normativa laboral, lo que podría resultar en sanciones, multas o incluso litigios.
- Si el incumplimiento del código de integridad no es abordado adecuadamente, podría repetirse a futuro, lo que perpetuaría una cultura organizacional que no promueve ni respeta los valores fundamentales de la Entidad.

Efectos:

- Un clima laboral desfavorable y la falta de ética dentro de la Entidad pueden llevar a que los colaboradores busquen oportunidades laborales en otras entidades que ofrezcan un ambiente de trabajo diferente.
- La falta de cumplimiento de los valores éticos puede generar un ambiente de trabajo estresante y perjudicial para la salud mental y emocional de los empleados, lo que, a su vez, puede reducir la motivación y el compromiso con las metas institucionales.
- El incumplimiento del código de integridad puede afectar la alineación de los colaboradores con los objetivos estratégicos del Ministerio del Deporte, generando posibles incoherencias en el desempeño y en la toma de decisiones, lo que podría comprometer la eficacia de las iniciativas organizacionales.
- En algunos casos, la falta de adherencia al código de integridad podría dar lugar a litigios, investigaciones gubernamentales o sanciones.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

La Oficina de Control Interno remitió informe preliminar radicado a través del Sistema de Gestión Documental GESDOC, con memorando No. 2025IE0007711 del 8 de agosto de 2025 estipulando como fecha máxima de réplica el día 12 de agosto de 2025.

Una vez cumplido el plazo otorgado al proceso Gestión del Talento Humano, este indicó por medio de correo electrónico del 12/08/2025 que "*no tiene ninguna objeción frente a los hallazgos identificados*", en tal sentido el hallazgo se mantiene en las mismas condiciones que fue comunicado en el informe preliminar.

Recomendaciones específicas:

- Implementar un plan de sensibilización y capacitación continua sobre el Código de Integridad, valores institucionales y normas de comportamiento, dirigido a todos los niveles de la organización.

- Fortalecer los canales de denuncia y consulta, garantizando confidencialidad, trazabilidad y respuesta oportuna frente a posibles incumplimientos.
- Realizar mediciones periódicas del clima laboral mediante encuestas y espacios de retroalimentación, para detectar tempranamente riesgos y adoptar medidas correctivas.

5. HALLAZGOS Y OBSERVACIONES REPETITIVOS:

TIPO	N. ISOLUCIÓN	CÓDIGO	TITULO	OBSERVACIÓN FINAL OCI
HALLAZGO	1529	H – GH – 02 – 2024	ESTADO DE CUMPLIMIENTO DEL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SG-SST. VIGENCIA 2024.	GH - Gestión de Talento Humano.

Nota: Las debilidades identificadas bajo el atributo de connotación reiterativa, no requieren una nueva formulación de plan de mejoramiento, sin embargo, se alerta a los procesos responsables sobre su cumplimiento.

6. DESCRIPCIÓN DE LOS BENEFICIOS DEL SEGUIMIENTO

- El seguimiento constante de las Políticas de Talento Humano y del Código de Integridad aseguran que todos los empleados, sin importar su nivel jerárquico, se alineen con los principios y valores fundamentales del Ministerio del Deporte. Esto fortalece la cultura organizacional, promoviendo un ambiente de respeto, colaboración y compromiso con los objetivos comunes.
- La correcta aplicación de las políticas de Talento Humano y el Código de Integridad refuerzan el sentido de pertenencia y la identidad, lo que genera un entorno de trabajo cohesivo y motivado.
- La transparencia en los procesos de selección, promoción y evaluación, alineados con el código de integridad, mejora la percepción de justicia e igualdad entre los colaboradores.
- Las Políticas de Talento Humano orientadas al desarrollo de competencias y formación continua se benefician enormemente del seguimiento, ya que permite evaluar la efectividad de las actividades de capacitación y desarrollo profesional implementadas. Esto garantiza que los empleados reciban formación no solo en sus áreas técnicas, sino también en los valores éticos y de integridad necesarios para desempeñarse correctamente.
- El seguimiento y cumplimiento de las Políticas de Talento Humano y el Código De Integridad minimizan el riesgo de incurrir en prácticas discriminatorias, acoso laboral o cualquier otro comportamiento que pueda dar lugar a sanciones legales o conflictos laborales. Además, ayuda a asegurar que todos los procesos de contratación, remuneración, evaluación de desempeño y resolución de conflictos se realicen bajo

un marco ético y conforme a la ley, evitando así posibles litigios o demandas laborales.

- Las Políticas De Talento Humano deben estar alineadas con principios de transparencia y equidad, y su seguimiento asegura que todos los empleados sean tratados con imparcialidad. El código de integridad actúa como un marco normativo para la igualdad de oportunidades y la justicia en todos los procesos organizacionales, desde la selección hasta el desarrollo profesional.
- El cumplimiento del Código De Integridad Y Las Políticas De Talento Humano de forma consistente genera un ambiente de trabajo ético y respetuoso.
- El seguimiento al código de integridad ayuda a identificar a tiempo comportamientos y actitudes que puedan ir en contra de los principios éticos y de la política interna.
- El seguimiento a las políticas de talento humano permite revisar de manera constante los procesos de evaluación de desempeño, asegurando que estos estén alineados con los valores del código de integridad. Además, el seguimiento puede identificar áreas de mejora en el sistema de evaluación y ofrecer oportunidades para ajustar las políticas de compensación o reconocimiento de acuerdo con el rendimiento ético de los empleados.

7. CONCLUSIONES:

Siendo que se identificaron debilidades en algunos aspectos de la implementación de la Política De Talento Humano, se evidencia un avance significativo en el desarrollo y gestión de dicha política, así como en la aplicación del Código de Integridad dentro del Ministerio del Deporte. Este progreso es un indicio de un esfuerzo continuo por mejorar la eficiencia y efectividad en la administración del talento humano.

Se ha identificado una posible insuficiencia en los recursos humanos del Grupo Interno de Trabajo (GIT Talento Humano), lo cual podría generar dificultades en la correcta ejecución de las Políticas De Gestión Del Talento Humano y en otras funciones relacionadas. Es fundamental que se continúe fortaleciendo el equipo encargado, para asegurar que se mantenga el ritmo de implementación y mejora continua.

Es importante resaltar que, en términos generales, la organización ha mostrado un compromiso claro con la mejora de los procesos y la alineación de sus políticas con los estándares requeridos, lo que se refleja en los esfuerzos por cumplir con las normativas laborales y las expectativas establecidas en el Código de Integridad y las políticas relacionadas. El siguiente paso debe centrarse en consolidar estos avances, mejorar las capacidades del personal involucrado y fortalecer los controles internos para garantizar una gestión más eficiente y acorde con las normativas vigentes.

8. RECOMENDACIONES

- Fortalecer los controles establecidos para el cumplimiento en la implementación de las políticas evaluadas en el presente seguimiento, además de viabilizar la

actualización de los procedimientos internos del proceso Gestión del Talento Humano.

- Se recomienda realizar la formulación de los PM, identificando la causa, de los hallazgos y observaciones presentados en los informes de la OCI, y la implementación de las acciones correctivas para evitar se repitan y así solicitar los cierres de forma oportuna.

- Se recomienda actualizar en ISOLUCION y en la intranet, la documentación actualizada y aprobada.

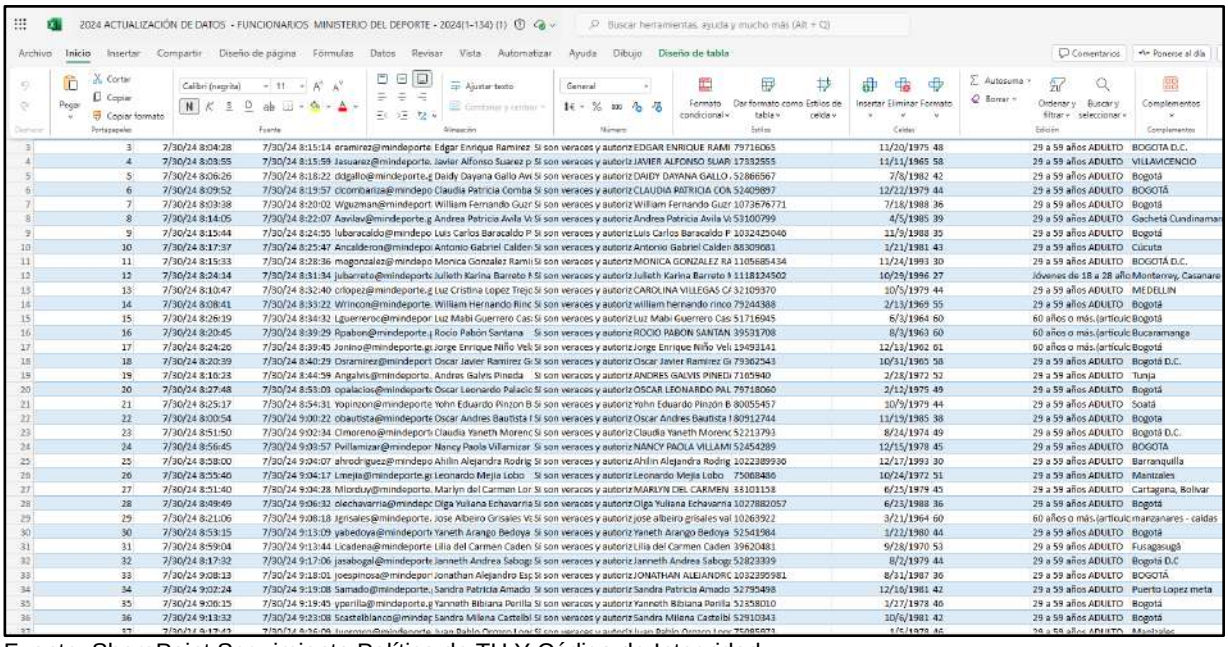
(Memorando remisorio firmado por)

Oscar Alfredo Martínez Rodríguez
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: **Erika Andrea Roqueme Salazar - Contratista OCI**

Anexos:

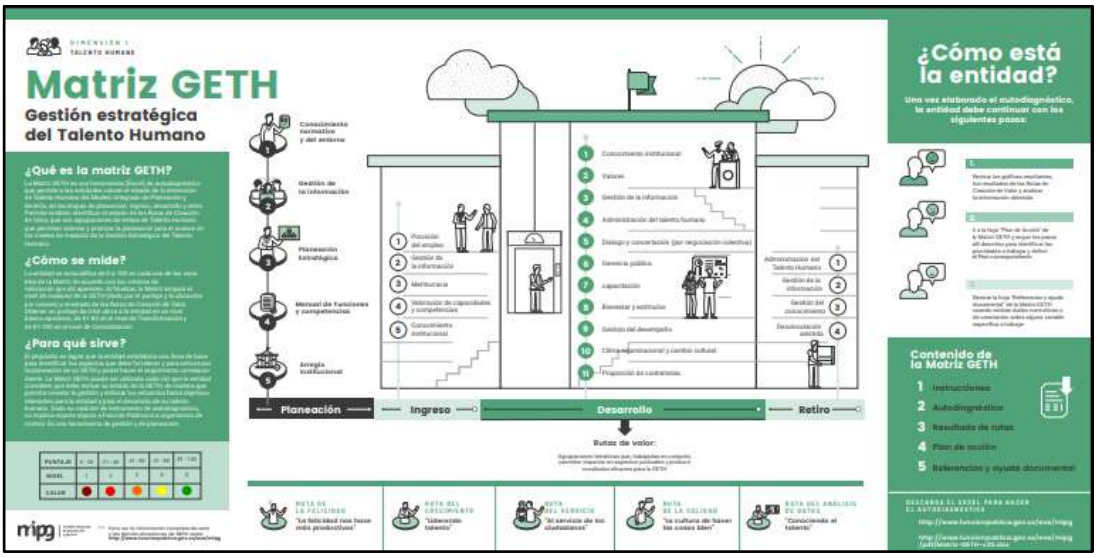
ANEXO No. 1 Validación en el Sharepoint de la carpeta de caracterización del personal de planta del Ministerio de Deporte para la vigencia 2024 y 2025.



3	3	7/30/24 8:04:28	7/30/24 8:15:14	aramirez@mindeporte	Edgar Enrique Ramirez	Si	son veraces y autoriz	EDGAR ENRIQUE RAMI	79716065	11/20/1975 48	29 a 59 años ADULTO BOGOTA D.C.
4	4	7/30/24 8:03:55	7/30/24 8:15:59	Jsuarez@mindeporte.	Javier Alfonso Suarez p	Si	son veraces y autoriz	JAVIER ALFONSO SUAR	17332555	11/11/1965 58	29 a 59 años ADULTO VILLAVICENCIO
5	5	7/30/24 8:06:26	7/30/24 8:18:22	ddgallo@mindeporte.g	Daidy Dayana Gallo Avi	Si	son veraces y autoriz	DAIDY DAYANA GALLO	52866567	7/8/1982 42	29 a 59 años ADULTO Bogotá
6	6	7/30/24 8:09:52	7/30/24 8:19:57	ccombariza@mindepo	Claudia Patricia Comba	Si	son veraces y autoriz	CLAUDIA PATRICIA COA	52405897	12/12/1979 44	29 a 59 años ADULTO BOGOTÁ
7	7	7/30/24 8:03:38	7/30/24 8:20:02	Wguzman@mindeport	William Fernando Guzr	Si	son veraces y autoriz	William Fernando Guzr	1073676771	7/18/1988 36	29 a 59 años ADULTO Bogotá
8	8	7/30/24 8:14:05	7/30/24 8:22:07	Aavilav@mindeporte.g	Andrea Patricia Avila Vi	Si	son veraces y autoriz	Andrea Patricia Avila Vi	53100799	4/5/1985 39	29 a 59 años ADULTO Gachetá Cundinaman
9	9	7/30/24 8:15:44	7/30/24 8:24:55	lubaracaldo@mindepo	Luis Carlos Baracaldo P	Si	son veraces y autoriz	Luis Carlos Baracaldo P	1032425046	11/9/1988 35	29 a 59 años ADULTO Bogotá
10	10	7/30/24 8:17:37	7/30/24 8:25:47	Ancalderon@mindepo	Antonio Gabriel Calden	Si	son veraces y autoriz	Antonio Gabriel Calden	88309681	1/21/1981 43	29 a 59 años ADULTO Cúcuta
11	11	7/30/24 8:15:33	7/30/24 8:28:36	mgonzalez@mindepo	Monica Gonzalez Ramii	Si	son veraces y autoriz	MONICA GONZALEZ RA	1105685434	11/24/1993 30	29 a 59 años ADULTO BOGOTÁ D.C.
12	12	7/30/24 8:24:34	7/30/24 8:31:34	jubarreto@mindeporte	Julieth Karina Barreto R	Si	son veraces y autoriz	Julieth Karina Barreto R	1118124502	10/29/1996 27	Jóvenes de 18 a 28 año Montenray, Casanare
13	13	7/30/24 8:10:47	7/30/24 8:32:40	crlopez@mindeporte.g	Luz Cristina Lopez Trejo	Si	son veraces y autoriz	CAROLINA VILLEGAS CA	32109370	10/5/1979 44	29 a 59 años ADULTO MEDELLIN
14	14	7/30/24 8:08:41	7/30/24 8:33:22	Wrincon@mindeporte.	William Hernando Rinc	Si	son veraces y autoriz	william hernando rinco	79244388	2/13/1969 55	29 a 59 años ADULTO Bogotá
15	15	7/30/24 8:26:19	7/30/24 8:34:32	Lguerreroc@mindepor	Luz Mabi Guerrero Cas	Si	son veraces y autoriz	Luz Mabi Guerrero Cas	51716945	6/3/1964 60	60 años o más. (articulc Bogotá
16	16	7/30/24 8:20:45	7/30/24 8:39:29	Rpabon@mindeporte.g	Rocio Pabón Santana	Si	son veraces y autoriz	ROCIO PABON SANTAN	39531708	8/3/1963 60	60 años o mas.(articulc Bucaramanga
17	17	7/30/24 8:24:26	7/30/24 8:39:45	Jonino@mindeporte.gi	Jorge Enrique Niño Vel	Si	son veraces y autoriz	Jorge Enrique Niño Vel	19493141	12/12/1962 61	60 años o más.(articulc Bogotá
18	18	7/30/24 8:20:39	7/30/24 8:40:29	Osramirez@mindeport	Oscar Javier Ramirez Gi	Si	son veraces y autoriz	Oscar Javier Ramirez Gi	79362543	10/31/1965 58	29 a 59 años ADULTO Bogotá D.C.
19	19	7/30/24 8:10:23	7/30/24 8:44:59	Angalvis@mindeporte.	Andres Galvis Pineda	Si	son veraces y autoriz	ANDRES GALVIS PINEDI	7165940	2/28/1972 52	29 a 59 años ADULTO Tunja
20	20	7/30/24 8:27:48	7/30/24 8:53:03	opalacios@mindeporte	Oscar Leonardo Palacio	Si	son veraces y autoriz	OSCAR LEONARDO PAL	79718060	2/12/1975 49	29 a 59 años ADULTO Bogotá
21	21	7/30/24 8:25:17	7/30/24 8:54:31	Ypinzon@mindeporte	Yohn Eduardo Pinzon B	Si	son veraces y autoriz	Yohn Eduardo Pinzon B	80055457	10/9/1979 44	29 a 59 años ADULTO Soatá
22	22	7/30/24 8:00:54	7/30/24 9:00:22	obautista@mindeporte	Oscar Andres Bautista I	Si	son veraces y autoriz	Oscar Andres Bautista I	80912744	11/19/1985 38	29 a 59 años ADULTO Bogota
23	23	7/30/24 8:51:50	7/30/24 9:02:34	Cmoreno@mindeporte	Claudia Yaneth Morenc	Si	son veraces y autoriz	Claudia Yaneth Morenc	52213793	8/24/1974 49	29 a 59 años ADULTO Bogotá D.C.
24	24	7/30/24 8:56:45	7/30/24 9:03:57	Pvillamizar@mindepor	Nancy Paola Villamizar	Si	son veraces y autoriz	NANCY PAOLA VILLAMI	52454289	12/15/1978 45	29 a 59 años ADULTO BOGOTA
25	25	7/30/24 8:58:00	7/30/24 9:04:07	ahrodriguez@mindepo	Ahilin Alejandra Rodrig	Si	son veraces y autoriz	Ahilin Alejandra Rodrig	1022389930	12/17/1993 30	29 a 59 años ADULTO Barranquilla
26	26	7/30/24 8:55:46	7/30/24 9:04:17	Lmejia@mindeporte.gi	Leonardo Mejia Lobo	Si	son veraces y autoriz	Leonardo Mejia Lobo	75088486	10/24/1972 51	29 a 59 años ADULTO Manizales
27	27	7/30/24 8:51:40	7/30/24 9:04:28	Mlordoy@mindeporte.	Marlyn del Carmen Lor	Si	son veraces y autoriz	MARLYN DEL CARMEN	33101158	6/25/1979 45	29 a 59 años ADULTO Cartagena, Bolivar
28	28	7/30/24 8:49:49	7/30/24 9:06:32	olechavarria@mindepo	Olga Yuliana Echavarria	Si	son veraces y autoriz	Olga Yuliana Echavarria	1027882057	6/23/1988 36	29 a 59 años ADULTO Bogotá
29	29	7/30/24 8:21:06	7/30/24 9:08:18	Jgrisales@mindeporte.	Jose Albeiro Grisales Va	Si	son veraces y autoriz	jose albeiro grisales val	10263922	3/21/1964 60	60 años o más.(articulc manzanares - caldas
30	30	7/30/24 8:53:15	7/30/24 9:13:09	yabedoya@mindeporte	Yaneth Arango Bedoya	Si	son veraces y autoriz	Yaneth Arango Bedoya	52541984	1/22/1980 44	29 a 59 años ADULTO Bogotá
31	31	7/30/24 8:59:04	7/30/24 9:13:44	Lcadena@mindeporte	Lilia del Carmen Caden	Si	son veraces y autoriz	Lilia del Carmen Caden	39620481	9/28/1970 53	29 a 59 años ADULTO Fusagasugá
32	32	7/30/24 8:17:32	7/30/24 9:17:06	jasabogal@mindeporte	Janneth Andrea Sabogi	Si	son veraces y autoriz	Janneth Andrea Sabogi	52823339	8/2/1979 44	29 a 59 años ADULTO Bogotá D.C
33	33	7/30/24 9:08:13	7/30/24 9:18:01	joespinosa@mindepor	Jonathan Alejandro Esp	Si	son veraces y autoriz	JONATHAN ALEJANDRC	1032395981	8/31/1987 36	29 a 59 años ADULTO BOGOTÁ
34	34	7/30/24 9:02:24	7/30/24 9:19:08	Samado@mindeporte.	Sandra Patricia Amado	Si	son veraces y autoriz	Sandra Patricia Amado	52795498	12/16/1981 42	29 a 59 años ADULTO Puerto Lopez meta
35	35	7/30/24 9:00:15	7/30/24 9:19:45	yperilla@mindeporte.g	Yanneth Bibiana Perilla	Si	son veraces y autoriz	Yanneth Bibiana Perilla	52858010	1/27/1978 46	29 a 59 años ADULTO Bogotá
36	36	7/30/24 9:13:32	7/30/24 9:23:08	Scastelblanco@mindep	Sandra Milena Castelbl	Si	son veraces y autoriz	Sandra Milena Castelbl	52910343	10/6/1981 42	29 a 59 años ADULTO Bogotá
37	37	7/30/24 9:17:42	7/30/24 9:26:09	Juarango@mindeporte.	Juan Pablo Orozco Lopez	Si	son veraces y autoriz	Juan Pablo Orozco Lopez	75085873	4/5/1978 46	29 a 59 años ADULTO Manizales

Fuente: SharePoint Seguimiento Política de TH Y Código de Integridad

ANEXO No. 2 Matriz GETH Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente: https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34298231/Infografia_Matriz_GETH.pdf/90e98ea8-a255-b117-795f-4185bf86d1ae

ANEXO No. 3 Validación en el Sharepoint de la carpeta Políticas GETH, mejoras y acta de reunión.

Deporte	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Versión: 1
	FORMATO: Contexto Estratégico Institucional	CÓDIGO: DE-FR-014
		Fecha: 27/01/2022

Tipo de Proceso	APOYO	Fecha Elaboración y/o Actualización:
Proceso	GESTION DEL TALENTO HUMANO	
Dirección Tecnica u Oficina	SECRETARIA GENERAL	21/04/2025
Grupo Interno de Trabajo	TALENTO HUMANO	

Establecimiento del Contexto

Contexto	Factor	Oportunidades	Amenazas
	Politico	Reglamentación y Políticas Nacionales encaminadas a proteger a los trabajadores	Dificultad para adaptarse a las necesidades del país y a las nuevas reformas estructurales
	Internacional	Establecimiento de estándares a nivel internacional, direccionados a prevenir riesgos que conlleven a minimizar accidentes y enfermedades laborales.	
	Economicos y Financieros	Alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas como EPS, ARL, Caja de compensación SENA, ESAP, Función Pública que facilitan la ejecución de actividades de los diferentes planes y la optimización de los recursos	Insuficiencia de recursos asignados a la Entidad que no permiten cubrir las necesidades de los procesos que impiden la implementación de acciones claves de desarrollo y bienestar para los empleados.
			Falta de coordinación interdepartamental que genera duplicidad de esfuerzos y una distribución ineficaz de los recursos

Deporte	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	VERSIÓN: 1
	FORMATO: Acta de Reunión	CÓDIGO: DE-FR-020
		Fecha: 26/04/2022

Fecha:	19/11/2024	**Hora inicio:**	8:30 a.m.	**Hora Final:**	12:00 m.
Lugar/Sala Virtual:	Oficina Talento Humano	**Objetivo de la Reunión:**	Realizar mesa de trabajo para mapear el proceso de Gestión del Talento Humano	**N° de Páginas:**	3

ASISTENTES	CARGO/ENTIDAD	E-MAIL	FIRMA
Luz Adriana Vallejo Robles	Contratista	luvallejo@mindeporte.gov.co	
Ahilin Alejandra Rodríguez Del Castillo	Profesional Universitario	ahrodriguez@mindeporte.gov.co	
Diego Armando Velásquez Bernal	Profesional Especializado	divelasquez@mindeporte.gov.co	
Fabian Darío Romero Moreno	Coordinador GIT Talento Humano	faromero@mindeporte.gov.co	
Lina María Gutiérrez Rojas	Contratista	ligutierrezr@mindeporte.gov.co	

*Inserte las celdas necesarias para el diligenciamiento del acta.

TEMAS TRATADOS

Revisión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - Dimensión de Talento Humano.

Revisión de Ejes de desarrollo propuestos.

Revisión de Procesos y procedimientos internos de Gestión del Talento Humano.

Análisis Rutas de la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Inicialmente se realiza un análisis del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, revisando las rutas establecidas para la formulación del Plane Estratégico de Talento Humano:

RUTAS	PLANES
- Felicidad	- Plan Estratégico de Talento Humano
- Crecimiento	- Plan de Vacantes
- Servicio	- Plan de Provisión del Empleo
- Calidad	- Plan Integral de Capacitación
- Análisis de Datos	- Plan de Bienestar e Incentivos
	- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente: https://coldeportes.sharepoint.com/:x:/r/sites/gittalentohumano/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B2600CA0E-740F-4E65-B037-81381C9F543D%7D&file=CONTEXTO%20ESTRATEGICO.xlsx&action=default&mobileredirect=true

ANEXO No. 4. Procedimiento Vinculación de servidores Públicos GH-PD-026

Deporte	PROCEDIMIENTO VINCULACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS	CÓDIGO: GH-PD-026 VERSIÓN: 2 FECHA: 12/Dic/2022

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos que se deben llevar a cabo para la vinculación de un nuevo servidor público en el Ministerio del Deporte.

2. ALCANCE

Inicia con la necesidad de proveer una vacante de la planta de personal del Ministerio del Deporte y finaliza con la vinculación del funcionario y la transferencia al archivo de gestión del GIT de Talento Humano acorde con la Tabla de Retención Documental - TRD. Aplica a todos los funcionarios con nombramiento en periodo de prueba, en encargo, con carácter provisional y ordinario.

3. DEFINICIONES

Acto Administrativo: Manifestación de la voluntad de la administración, tendiente a producir efectos jurídicos ya sea creando, modificando o extinguiendo derechos para los administrados o en contra de éstos, tiene como presupuestos esenciales su sujeción al orden jurídico y el respeto por las garantías y derechos de los administrados.

Acta de Posesión: Documento escrito en el que se relatan en forma clara, pormenorizada y veraz, los hechos relativos a la toma de posesión de un cargo público y que tiene por objeto demostrar que se ha prometido el cumplimiento de los deberes que el cargo impone, de acuerdo con la ley, y que se han llenado determinadas exigencias legales que autorizan el ejercicio del mismo.

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico sobre la administración de personal en el Estado, con consagración constitucional y legal, que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y ascenso al servidor público.

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil.

Comisión: Cuando por disposición de la autoridad competente, un servidor público ejerce temporalmente las funciones propias de su cargo en lugares diferentes a la sede habitual de su trabajo o atiende temporalmente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular.

Concurso: Procedimiento para escoger por mérito a quien va a proveer un cargo de Carrera Administrativa.

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública.

DAPRE: Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

Encargo: Designación temporal de un empleado para asumir total o parcialmente las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose uno de los propios de su cargo, constituyéndose como derecho preferencial para aquellos servidores de carrera administrativa y con nombramiento ordinario que cumplan a cabalidad con los requisitos establecidos para tal fin.

Funcionario: Hace referencia a la persona que tiene una vinculación laboral mediante acto administrativo y acta de posesión en el Ministerio del Deporte.

GIT: Grupo Interno de Trabajo del Ministerio del Deporte.

Historia Laboral: Expediente que registra todos y cada uno de los documentos que tienen que ver con la vinculación laboral de una persona con una Institución Pública.

Inducción: Actividad que tiene por objeto integrar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y orientarlo hacia la entidad.

Libre Nombramiento y Remoción (LNR): Son aquellos empleos determinados por la normatividad vigente tales como los de nivel directivo, los que se encuentran adscritos al Despacho del Nominador y los que implican la administración y manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado, tales como el cargo que tiene funciones de Pagador y el que tiene funciones de Almacenista, y son nombrados con carácter ordinario.

Lista de Elegibles: Actos administrativos de carácter particular que tienen por finalidad establecer la forma de provisión de los cargos objeto de concurso, con un carácter obligatorio para la administración.

Nombramiento Ordinario: Acaece que se hace a una persona para proveer un empleo de Libre Nombramiento y Remoción.

Nombramiento Provisional: Provisión transitoria y excepcional de empleos de carrera administrativa y su finalidad es la de garantizar la eficiencia en la función administrativa.

Nominador: Hace referencia a las atribuciones que tiene el servidor público que nombra, remueve, crea, suprime, fusiona o designa para la ocupación de un cargo en el sector público.
En el Ministerio del Deporte quien tiene las atribuciones de nominador es el Ministro del Deporte.

OPEC: Oferta Pública de Empleos de Carrera.

Prueba Psicotécnica: Son pruebas estandarizadas, que sirven para medir conocimientos, capacidades y habilidades de un candidato o candidata de cara a una posible contratación. Se emplean para saber en qué medida posee las capacidades o cualidades necesarias para la realización de un puesto de trabajo.

Punto de Control-PC: Es un punto, operación o etapa que requiere un control eficaz para eliminar o minimizar hasta niveles aceptables un posible riesgo.

Seguridad Social: Es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para personas, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley.

Servidor Público: Persona natural que mediante relación de trabajo y bajo continuada dependencia y subordinación ejerce funciones públicas en forma permanente o temporal a una entidad estatal, adscritas al cargo o la relación laboral y que consten en la Constitución Política, la ley o el reglamento o le son señaladas por autoridad competente. También son servidores públicos los trabajadores oficiales, los de elección popular y periodo fijo.

SIGEP: Sistema de Gestión del Empleo Público.

SIMO: Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad.

Vinculación: Forma mediante la cual se incorpora por relación legal a una persona natural para que cumpla determinadas funciones previo cumplimiento de requisitos.

4. POLITICAS DE OPERACION

4.1 Este procedimiento aplica para la vinculación de funcionarios públicos a la planta de personal del Ministerio del Deporte mediante los nombramientos de tipo:

1. Periodo de prueba
2. Encargo

Fuente: Sistema Isolución

Anexo5. Informe encuesta de medición política de Talento Humano

7. Informe Encuesta de medición 2024.pdf

Deporte

4. **Evaluación**

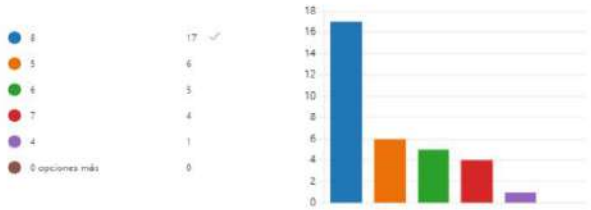
4.1. Encuestas

Con el propósito de medir la efectividad de las actividades realizadas y la apropiación de los temas vistos en ellos, se generó y remitió una encuesta que permite no solo conocer qué tanto conocer los servidores públicos de la Entidad del Código de Integridad, sino también conocer sus expectativas y sugerencias para próximas acciones en el marco de la Política de Integridad.

Los resultados son los descritos a continuación:

- En la sección de apropiación de conocimientos, a las preguntas

¿Cuántos valores existen en el Código de Integridad del Ministerio del Deporte? Un 52% de los participantes de la encuesta (17 de 33) respondió correctamente que en el Ministerio del Deporte existen 8 valores.



Los valores propuestos por el Ministerio del Deporte, adicionales a los contemplados por la Función Pública son: Un 27 % de los participantes de la encuesta (9 de 33) respondió correctamente los valores que fueron propuestos en la Entidad

Fuente: GIT Talento Humano Política de TH Y Código de Integridad