



**El deporte
es de todos**

Mindeporte

**CARACTERIZACION GRUPO INTERNO DE
TRABAJO**

GESTION DEL TALENTO HUMANO

SECRETARIA GENERAL



INTRODUCCIÓN

La identificación y análisis de las características de la población objeto del Ministerio del deporte para su intervención resulta ser un paso fundamental para el diseño, análisis, implementación o ajuste de las estrategias y procedimientos destinados a dar satisfacción efectiva a sus necesidades y requerimientos dentro de unos lineamientos del plan estratégico.

Caracterizar a una población supone un ejercicio según el cual la organización identifica las, necesidades, intereses, expectativas y preferencias del grupo poblacional beneficiario (ciudadanos y grupos de interés), con el fin de ajustar el accionar de la Entidad al escenario y los actores con los cuales interactúa.

Se busca generar soluciones innovadoras en materia Transparencia, Gestión del Conocimiento, Liderazgo, de toma de decisiones que fortalezcan la política pública de servicio al ciudadano. A través de diferentes ejes normativos, temáticos y transversales; todos dirigidos a usuarios internos, servidores públicos, alianzas estratégicas, proveedores, relacionadas con el bienestar familiar y social, según la competencia legal.

De esta manera, el caracterizar “hace referencia a identificar las particularidades de los ciudadanos, usuarios o grupos de interés con los cuales interactúa cada una de las entidades de la Administración Pública, con el fin de segmentarlos en grupos que compartan atributos similares y a partir de allí gestionar acciones para el diseño o adecuación de la oferta institucional, el establecimiento de una estrategia de implementación o mejora de los canales de atención, el diseño de una estrategia de comunicaciones, etc.” (Guía DAFP).

En el marco de las funciones que desempeña el Ministerio del Deporte, el ejercicio de caracterización adquiere una dimensión mucho más relevante, no sólo porque permite fortalecer los procesos administrativos destinados a la atención de las necesidades del servidor público y sus grupos de interés, sino que permite extender las acciones de la política pública enmarcada en el plan estratégico vigente hasta el 2022.

A nivel del Ministerio, la objetividad de un ejercicio de caracterización aporta diversos tópicos, tales como la comunicación, toma de decisiones, permite identificar las necesidades de la servidores con el fin de generar propuestas dirigidas a la satisfacción de sus derechos y expectativas, priorización y focalización de recursos y la participación de ciudadanos, usuarios y grupos de interés en el desarrollo de procesos de gestión de la entidad.



NORMATIVIDAD

La caracterización de los de usuarios y/o grupos de interés y ciudadanos permite dar cumplimiento en su totalidad o parcialmente a las siguientes normas:

- **Constitución Política de 1991** En especial los artículos 209 y 269 donde se establece que la administración pública deberá ejercerse bajo los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, estableciendo para ellos en todas las entidades estatales la obligatoriedad de diseñar y aplicar según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, así como el diseño y organización del sistemas de evaluación de gestión y resultados de la administración pública.
- **DECRETO 1567 de 1998** “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”
- **LEY 909 de 2004** “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”. En temas de unidades de personal, establece: “Art.15 Funciones de las Unidades de Personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos (...).”
- **LEY 1221 de 16 de julio de 2008** *“Por la cual se Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.*
- **Guía metodológica (2011)** para la caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés, Departamento Nacional de Planeación.
- **DECRETO 2641 de 2012** “Por el cual se reglamentan los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011”. Este decreto incluye un componente sobre la prestación del servicio y estrategias que permiten la mejora continua de los mismos, basados en el ejercicio de caracterización, Manual de Implementación de la Estrategia de Gobierno en Línea.
- **DECRETO 2482 de 2012:** Lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión
- **LEY 1712 de 2014:** Ley de transparencia y derecho al acceso de la información.



- **DECRETO 1083 de 2015**, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
- **CÓDIGO de Integridad del Servidor Público 2017** *“DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.*
- **Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017** *“Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes“.*
- **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,*
- **DECRETO 648 de 2017** *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.”*
- **Código de Integridad del Servidor Público 2017** *“DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.*
- **Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017** *“Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes“*
- **DECRETO 815 de 2018**, *Por el cual se modifica el Decreto 1 083 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.*
- **LEY 1960 de 2019** *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.*
- **DECRETO 1670 de 2019** *“Por el cual se adopta la estructura interna del Ministerio del Deporte“.*
- **DECRETO 1671 DE 2019** *“Por el cual se establece la planta de personal del Ministerio del Deporte “.*
- *Resolución 00881 de 4 de Agosto de 2020, Actualización del Manual de específicos de funciones y competencias laborales.*



OBJETIVO GENERAL

Definir y priorizar las variables y categorías de análisis de la información, así como los mecanismos de recolección y sistematización necesarios para la caracterización e identificación de los usuarios y grupos de interés del Ministerio, con los cuales se interactúa, con el fin de lograr una gestión más efectiva y oportuna en la prestación del servicio.

ALCANCE

El alcance del ejercicio de caracterización por parte de GIT/TH es el de identificar las características de los ciudadanos, usuarios o grupos de interés que interactúan con el grupo Interno de trabajo, según vigencia 2019

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar por medio del análisis de diferentes variables las necesidades y motivaciones de los servidores de la Entidad para acceder a los servicios requeridos.
- Analizar los diversos canales de atención al usuario a fin de determinar acciones adecuadas para su intervención.
- Involucrar a los grupos de interés que hacen uso de los servicios del GIT/TH en el Ministerio del Deporte, en las diferentes acciones de intervención programadas.
- Obtener y analizar la información de las personas naturales y jurídicas que desarrollan cualquier tipo de actividad en la Entidad que permita a la administración, implementar diversos medios de comunicaciones eficientes y eficaces.
- Brindar a los clientes un servicio de calidad de acuerdo con sus características individuales y generales identificadas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Fuentes de recolección de datos e información archivo en Excel sobre datos de:

- **PLANTA DE PERSONAL** para la vigencia 2019, incluye las siguientes variables: Fecha de ingreso, cedula, nombre, cargo, nivel, código, dependencia, modalidad de nombramiento, profesión, género entre otras.

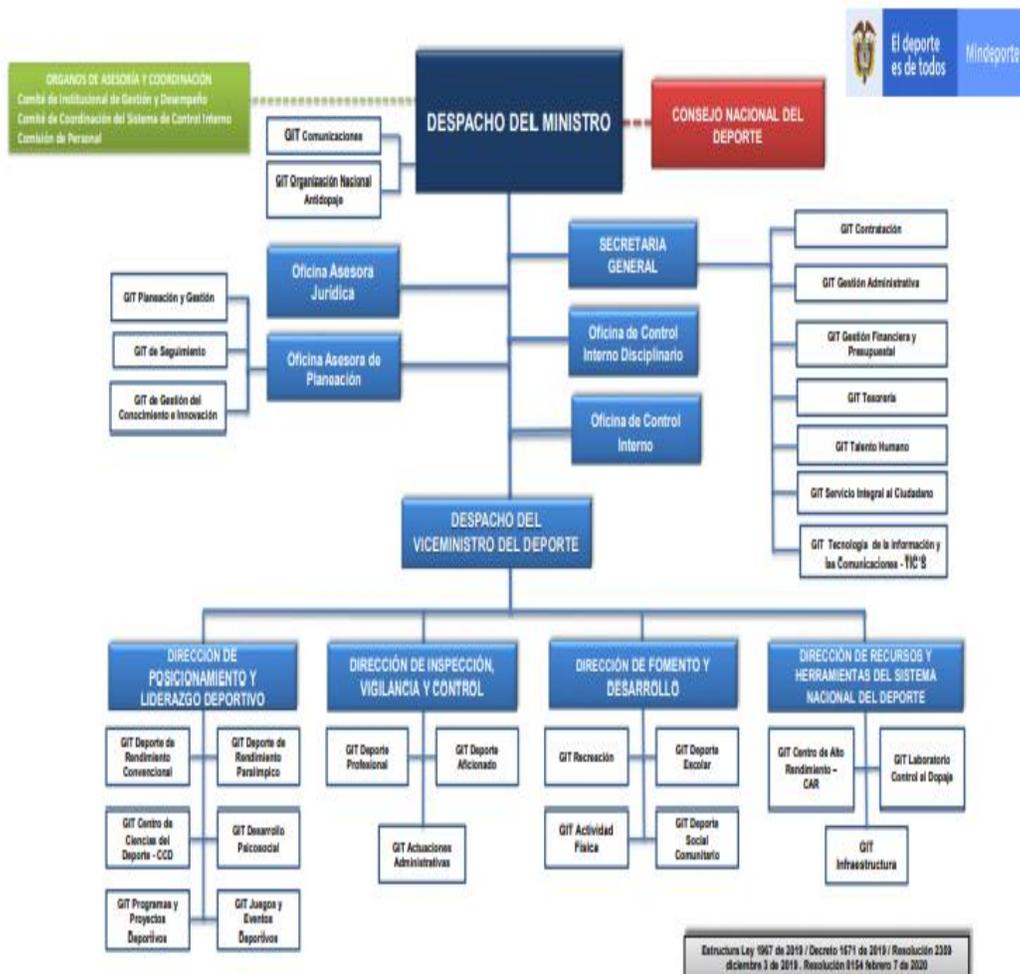


Esta información permite establecer del total de planta establecida por decreto, como se distribuye y conforma encada una de las dependencias y Grupos Internos de Trabajo a fin de identificar y caracterizar a la población.

- Encuesta de ficha familiar, actividades de bienestar, caminatas ecológicas

ORGANIGRAMA

El organigrama es una representación gráfica jerárquica de la estructura organizacional que le permite a la entidad entender mejor su estructura y cómo se distribuyen las funciones y responsabilidades en la cadena de mando.





VARIABLES Y PRIORIZACIÓN DE VARIABLES

El ejercicio de priorización de variables se realizó con base en la metodología de caracterización de ciudadanos, usuarios y grupos de interés, en el que se indica que para priorización se deben tener en cuenta que las variables seleccionadas, estas deben ser relevantes, económicas, medibles, asociativas y consistentes.

Con base en estos criterios se diligenció la ficha de priorización de variables teniendo como relevantes las que arrojaron mayor puntaje. Según se observa en la

PERSONAS NATURALES

Una **persona física o natural** es, según el derecho, un individuo con existencia real y material, que tiene la capacidad para ejercer sus derechos y contraer obligaciones dentro del marco de la ley y la constitución. Se refiere a un individuo humano, con existencia real y concreta

Para GIT de Talento Humano es indispensable identificar las características de los servidores a la cual están dirigidos sus servicios, para conocer las características, intereses, necesidades y expectativas, así como obtener retroalimentación para facilitar la toma de decisiones y lograr su activa participación en las acciones programadas, con el fin de aportar al cumplimiento de la visión institucional.

Para la construcción de la caracterización se seleccionaron las variables que cuentan con datos e información para el servicio valorado y de acuerdo con el objetivo definido. Así mismo, dentro de las características se contemplaron diferentes tipos de variables tales como:

DEMOGRÁFICAS: Edad, sexo, nivel de escolaridad

GEOGRÁFICAS: Localidad. Se ubica en la ciudad de Bogotá.

INTRINSECO: Canales y usos de canales:

COMPORTAMENTALES: beneficios



Tabla No.1:

VARIABLES PERSONAS NATURALES

Categoría	Variables Principales	Criterios de Priorización de variables					Puntaje Total	Seleccionada	
		Relevante	Económica	Medible	Asociativa	Consistente		SI	NO
1. Geográficas	Ubicación	1	1	1	1	1	5	x	
	Clima	0	0	0	0	0	0		x
2. Demográficas	Edad	1	1	1	0	1	5	x	
	Sexo	1	0	1	0	1	3	x	
	Ingresos	1	1	1	1	1	5	x	
	Actividad económica	0	0	0	0	0	0		x
	Estrato-socioeconómico	0	0	0	0	0	0		x
	Escolaridad	0	1	1	1	1	5	x	
	Vulnerabilidad	0	0	0	0	0	0		x
	Lenguas e idiomas	0	0	0	0	0	0		x
3. Intrínsecas	Antigüedad Laboral	1	1	1	1	1	5	x	
	Nivel Jerárquico	1	1	1	1	1	5	x	
	Acceso a canales	1	1	1	1	1	5	x	
	Uso de canales	1	1	1	0	1	4	x	
4. Comportamiento	Niveles de uso	1	1	1	1	1	5	x	
	Beneficios buscados	1	1	1	1	1	5	x	
	Eventos	1	1				2		x

FUENTE: GIT/TH 2019



PERSONA JURIDICA

La persona jurídica es aquella figura jurídica a la que el Estado reconoce o atribuye una individualidad, distinta de sus sujetos de derechos y deberes, que persigue un fin social o sin fines de lucro, pero que no es un ciudadano común, sino una organización, institución o empresa.

GEOGRÁFICAS: Cobertura. Ubicación principal

TIPO DE ORGANIZAICON: Tamaño de la Entidad, Ingresos, organización sectorial, tipo de usuarios grupo de interés

Tabla No.2 PERSONAS JURIDICAS

Categoría	Variable	Criterios de Priorización de variables					Puntaje Total	Seleccionada	
		Relevante	Económica	Medible	Asociativa	Consistente		SI	NO
4. Geográficas	Cobertura	1	1	1	1	1	5	x	
	Dispersión	0	0	0	0	0	0		x
	Ubicación principal	1	1	1	1	1	5	x	
5. Tipo de organización	Fuente de recursos	0	0	0	0	0	0		x
	Tamaño de la entidad	1	1	1	1	1	5	x	
	Ingresos	0	1	0	1	0	2		x
	Organización Sector al que depende.	1	1		0		2		x
	Tipo de usuario o grupo de interés.	1	1				2		x
	Uso de canales	1	1				2		x
6. Intrínsecas	Procedimiento	0	0	0	0	0	0		x
	Responsable de la interacción	0	0	0	0	0	0		x

FUENTE: GIT/TH 2019

**RESULTADOS**

Del ejercicio de caracterización se obtienen los siguientes resultados

TABLA No. 3 PLANTA DE PERSONAL MINISTERIO DEL DEPORTE, PORCENTAJE SEGÚN TIPO DE NOMBRAMIENTO

NIVEL DEL CARGO	TOTAL APROBADA POR NIVEL	 CARACTERIZACION PLANTA TALENTO HUMANO 2019													
		PLANTA ACTIVA						VACANTE LNR	PARA REALIZAR ENCARGOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA			GENERO		OTROS	
		TOTAL POR NIVEL OCUPADA	LIBRE NOMBRAMIENTO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISORIALIDAD	PERIODO DE PRUEBA	NÚMERO DE VACANTES CONCURSO		NÚMERO DE VACANTES TEMPORAL	NÚMERO DE VACANTES DEFINITIVA	H	M	ANTIGÜEDAD LABORAL		
DIRECTIVO	10	9	9	0	0	0	1	0	0	0	5	4	MENOS DE 1 AÑO	77	
ASESOR	6	7	6	0	0	0		0	0	0	2	4	1 A 10 AÑOS	58	
PROFESIONAL	130	120	2	80	17	20		4	4	3	59	60	11 A 20 AÑOS	4	
TÉCNICO	12	12	2	8	0	2		0	0	0	8	4	21 A 29 AÑOS	21	
ASISTENCIA	22	22	3	13	4	2		0	0	0	9	13	MÁS DE 30 AÑOS	8	
TOTAL	180	170	22	101	21	24	1	4	4	3	83	85	PLANTA OCUPADA		
FECHA DE CORTE DICIEMBRE DE 2019 GIT TH DECRETO 1671 DE 2019															

FUENTE: GIT/TH 2019

Cargo de libre nombramiento y remoción, no pueden ser otros que los creados de manera específica, según el catálogo de funciones del organismo correspondiente, para cumplir un papel directivo, de manejo, de conducción u orientación institucional, en cuyo ejercicio se

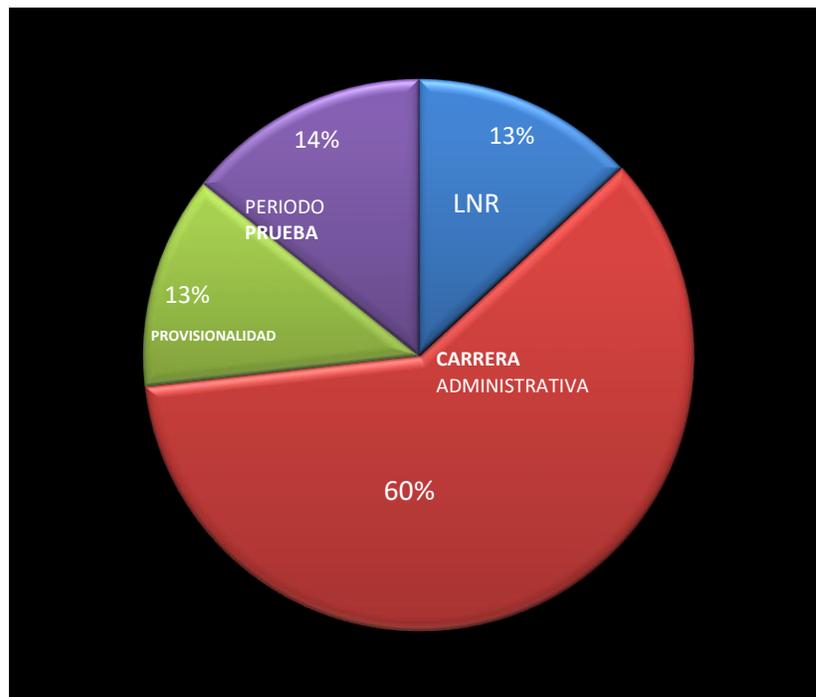


adoptan políticas o directrices.

Empleos de carrera administrativa, se define como un sistema de administración de personal que tiene por objeto mejorar la eficacia de la administración y ofrecer a todos los Colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, estabilidad en sus empleos y posibilidades de ascender en la carrera.

Cargos en provisionalidad, es la forma de vinculación de quien accede al cargo de carrera sin el cumplimiento del procedimiento previsto para ello, razón por la que no cuenta con el fuero de estabilidad propio de quienes acceden por mérito a los cargos de carrera administrativa, luego de agotar las lista de encargo en carrera administrativa.

GRAFICA No. 1
PLANTA DE PERSONAL MINISTERIO DEL DEPORTE,
PORCENTAJE SEGÚN TIPO DE NOMBRAMIENTO



FUENTE: GIT/TH 2019

De acuerdo con la estructura organizacional de la dependencia, el rol del GIT/TH de la Secretaria General, está dirigido a la gestión y desarrollo del personal de las dependencias y grupos internos de trabajo identificados.

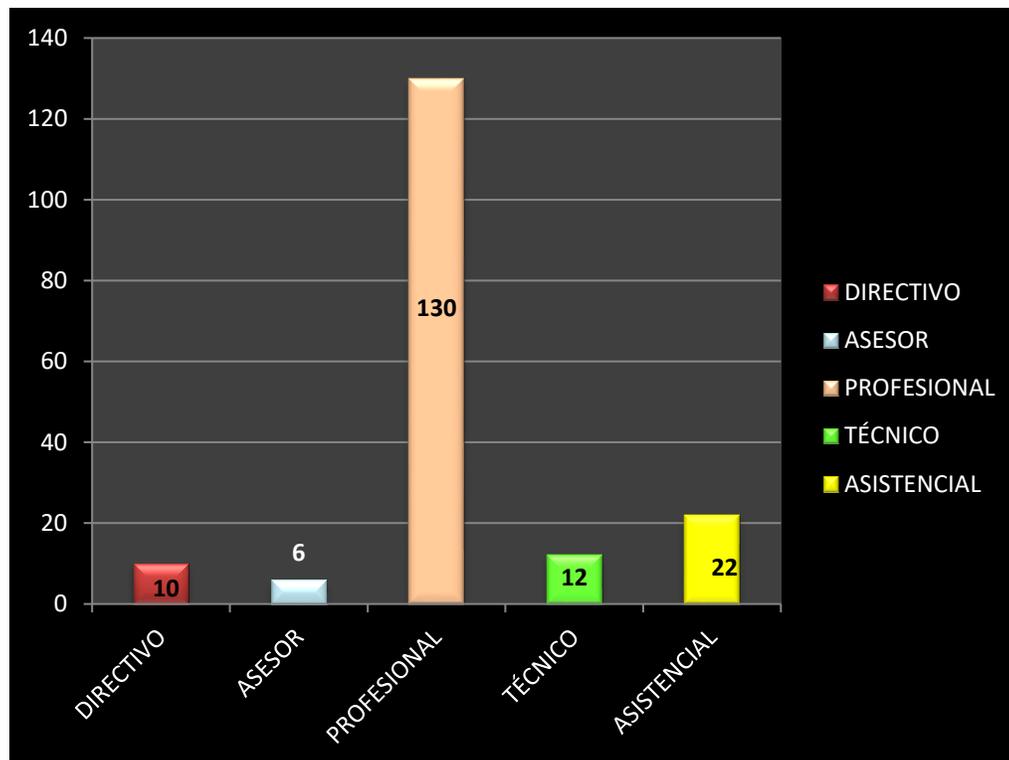


Se evidencia que un 60% en Carrera Administrativa, 13% de la población corresponde a la calidad de nombramiento Provisional, seguido con un 14% en Periodo de prueba y un 13% nombramientos en cargos de LNR.

- En la caracterización por sexo a diciembre de 2019, está distribuida en un 50% por mujeres y un 49% hombres
- y ley 581 de 2000 de Colombia, por medio de la cual se dispone que el 30 por ciento de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres, se Cumple dentro del estándar requerido.
- El acceso a los cargos se en igualdad de condiciones se cumple por el merito a través de la participación en ingreso producto de la convocatoria 434 de 2016, de la cual se ofertaron 107 cargos en carrera administrativa y al cierre de la vigencia la cobertura de cumplimiento para esta convocatoria alzo el 88%.

GRAFICA No.2

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR NIVELES JERARQUICOS EN LA ENTIDAD



FUENTE: GIT/TH 2019



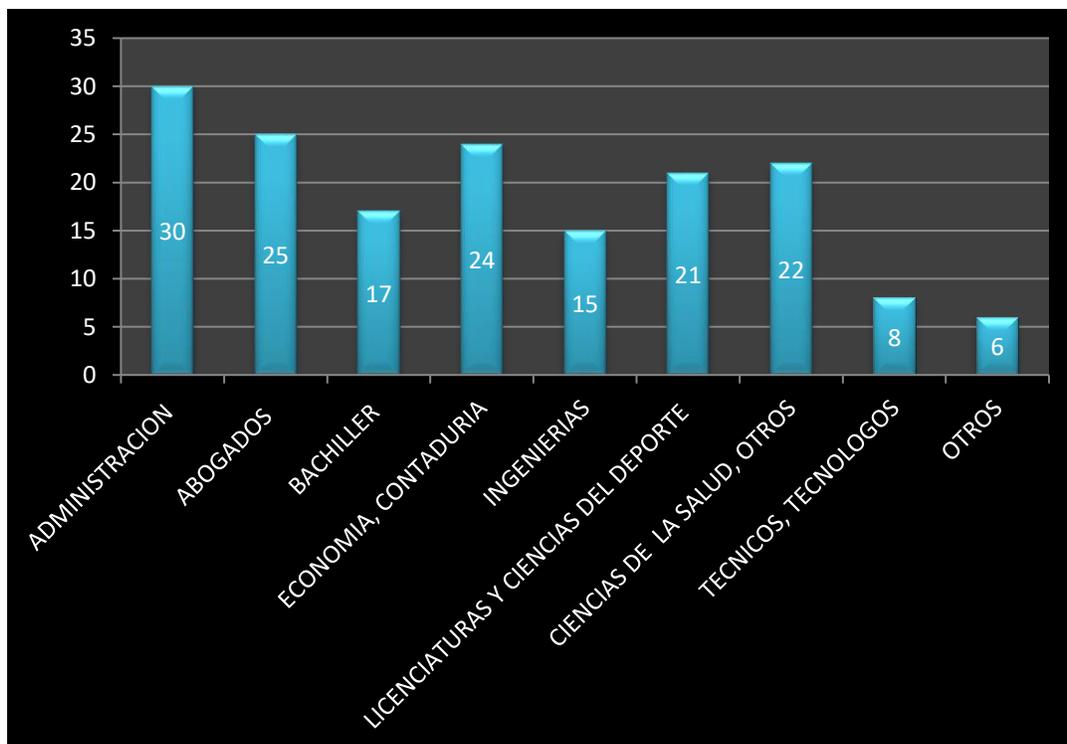
La distribución por niveles se encuentra con un 70% en el nivel Profesional, Decreto 1671 de 2019. El resto porcentual de la planta se ubica entre el nivel asistencial, técnico, directivo y asistencial.

GRAFICA No.3

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA POR NIVELES NUCLEOS BASICOS DEL CONOCIMIENTO EN LA ENTIDAD

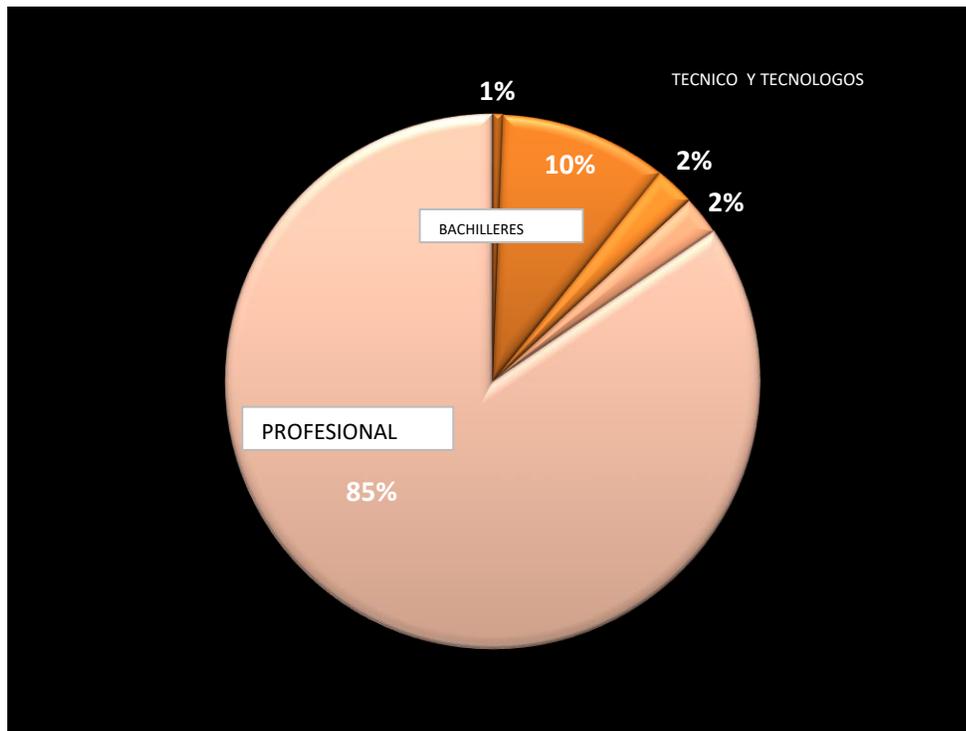
DISTRIBUCION PERFILES

- Se realizó una agrupación por Núcleos Básicos del Conocimiento (NBC): división o clasificación de un área del **conocimiento** en sus campos, disciplinas o profesiones esenciales, para poder diferenciar mejor las carreras con las que cuentan los funcionarios de la Entidad. Se obtuvo que de los 168 cargos ocupados al cierre de la vigencia se tiene un total de 30 funcionarios pertenezcan a NBC de la Administración, seguidos del perfil en aéreas económicas y contables, derecho, e ingenierías entre otras.





GRAFICA No.4 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA PLANTA POR GRADO ESCOLARIDAD



FUENTE: GIT/TH 2019

Porcentaje de la planta ocupada de 168 funcionarios, según el nivel de escolaridad, encontrándose que el 85 % de los servidores mantienen un nivel alto de formación profesional, mientras que un 10 % alcanza un nivel de bachillerato y un 1 % con escolaridad en primaria, el 4 % restante entre los técnicos y tecnólogos.

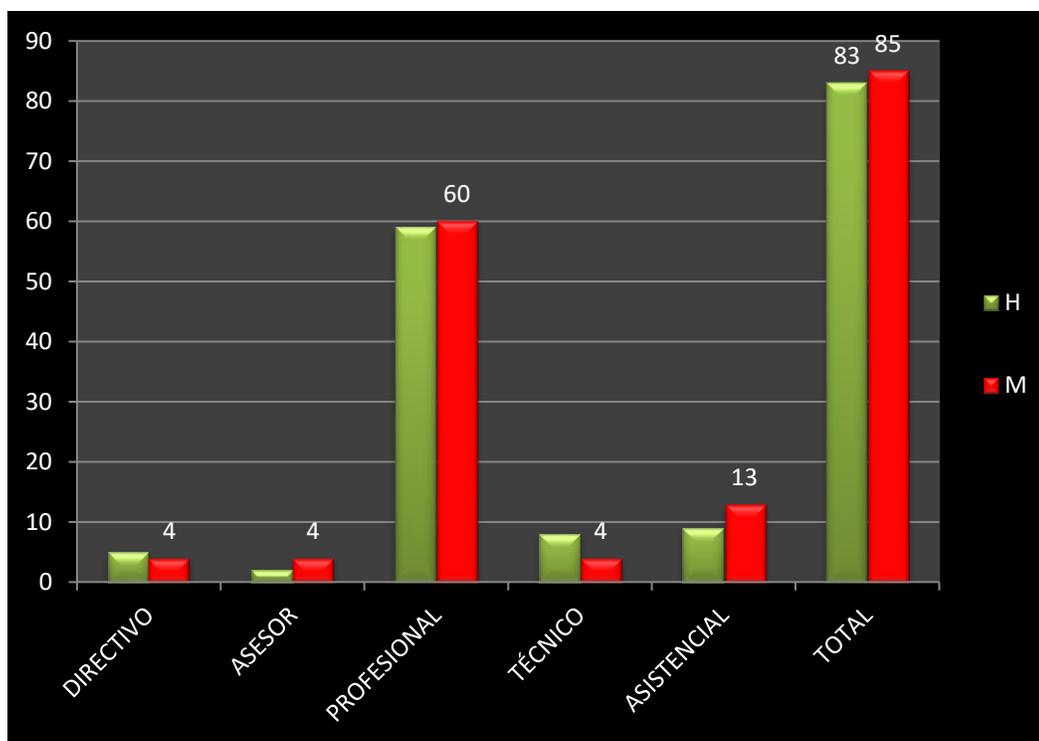


GRAFICA No.5

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR GÉNERO

El **género** se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres, dentro del marco de las políticas institucionales en igualdad de oportunidad.

Como se observa en la grafica existe un equilibrio entre los cargos ocupados por hombres y mujeres, dentro de los diferentes niveles jerárquicos del Ministerio del Deporte, ubicándose dentro lo establecido en las normas generales.



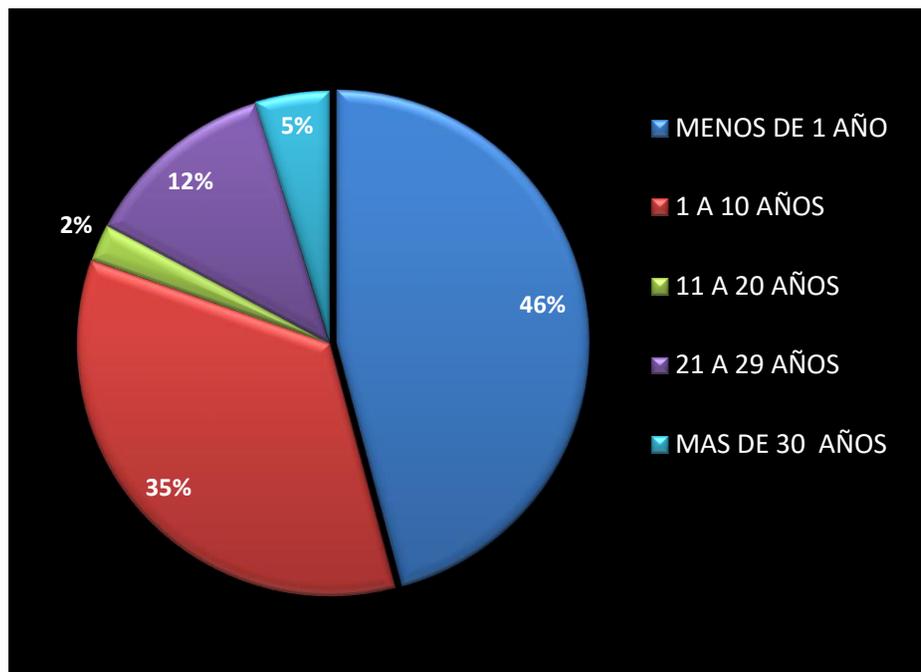


GRAFICA No.5

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR ANTIGÜEDAD LABORAL

La antigüedad es el tiempo en que el trabajador ha prestado servicios para una entidad determinada sin solución de continuidad,

La antigüedad laboral es el término que se le da al reconocimiento del hecho consistente en la prestación de servicios personales y subordinados por un trabajador a un patrón, mientras dure la relación contractual, es decir, se refiere a la duración del empleo o servicio prestado por parte de los trabajadores.



El 46% lleva en la entidad menos de un año, un 35% se ubica entre 1 y 10 años de labor, es de resaltar que un porcentaje del 17% se acerca a la edad de retiro por pensión.



Con la aplicación de la ficha familiar en el último trimestre del periodo 2019 se encontró 3 funcionarios en situación de discapacidad.

- Las caminatas ecológicas permiten visualizar la participación de grupos de funcionarios desde los 22 hasta los 59 años, se incrementa la participación de funcionarios contra la de contratista, lo cual demuestra el interés de estos por las actividades extralaborales.
- Esta misma actividad permitió incrementar la participación de la sede del CAR como un acercamiento al interés por las actividades programadas.
- La Recolección de la ficha familiar alcanzo a 120 funcionarios quienes opinaron sobre aspectos personales, familiares, individuales y de interés en los temas de salud, deporte e interés por participar en diferentes tópicos organizacionales.

RECOMENDACIONES

- a. La caracterización de los usuarios debe fortalecerse en las necesidades de capacitación, para así poder establecer las necesidades, requerimientos e interés en los programas propuestos por el GIT/TH de formación e interés.
- b. Es importante fortalecer la disponibilidad de los Servicios de Atención al ciudadano, pues a través de los diferentes canales virtuales la mayoría de los usuarios manifiestan su interés de acceder a la información de la entidad.
- c. Fortalecer el número de actividades con respecto al programa de Bienestar social, incrementarse en recursos financieros y en acciones integrales que fortalezcan a los usuarios.
- d. De acuerdo a la información obtenida del registro de datos históricos, se puede inferir que la población objetivo presenta un nivel bajo de acceso a las actividades que se programan, por lo que se requiere de acciones que fortalezcan la participación,
- e. Es necesario diseñar estrategias para buscar alternativas de comunicación y satisfacción de necesidades de información, que no impliquen exclusivamente el uso de medios digitales de mayor utilización a fin de establecer planes de mejora para que la información sea más accesible, veraz y oportuna al usuario.



- f. En cuanto a mecanismos de recolección de información, se requiere incluir enfoques diferenciales en el diseño de variables, y ampliar el análisis en la interpretación, al igual que generar una bodega de datos que permitan trazabilidad en la recolección y análisis de la información.
- g. Mejorar el diseño de los instrumentos de recolección de información y optimizar la frecuencia de su aplicación, a fin de aportar a la permanente actualización de la caracterización de la población objetivo del Ministerio del Deporte y de sus grupos de interés.
- h. Se debe incrementar el apoyo y acompañamiento de los diferentes procesos y niveles jerárquicos de la organización, para ofrecer un servicio más eficiente.
- i. Continuar con la caracterización de usuarios en GIT/TH. a fin de mantener una línea base, que permita establecer parámetros de identificación a Usuarios, ciudadanía y grupos de Interés, que mejore los canales de atención e interacción.



Identificación de mecanismos de Recolección de Información					
Categoría	Variable Principal	Cuenta con información relacionada con la variable seleccionada	En caso de no tener la información a que fuente puede acudir para la obtener la información	Nombre de la fuente de información	
<i>Personas naturales</i>	1. Geográficas → Ubicación	X		DECRETOS 1670, 1671 DE 2019	
	2. Demográficas → Sexo	X		Planta 31 Diciembre 2019	
		→ Escolaridad	X		Planta 31 Diciembre 2019
	3. Intrínsecas → Vulnerabilidad				
		→ Intereses			
		→ Acceso de canales			
	4. Comportamiento → Niveles de uso	X		Enuesta satisfaccion 2019	
		→ Eventos	X		Enuesta satisfaccion 2019
<i>Personas jurídicas</i>	5. Geográficas → Cobertura Geográfica	X		DECRETOS 1670, 1671 DE 2019	
		Ubicación Principal	X		BOGOTA
	6. Tipos de organización → Organización sector al que depende.	X		OFICIAL	
		→ Tipo de usuario y o grupo de interés.			
		→ Uso de canales	X		Correo Electronico, Pagina Web
	7. Intrínsecas → Procedimiento usado				



FICHA DE CARACTERIZACION			
Personas naturales			
	Sectores		Segmentos
Ciudadanos usuarios	1. Geográficas	2. Demográficas	3. Intrínsecas
180 funcionarios planta creada. 168 Planta ocupada	Ubicación: Ciudad de Bogotá D.C.	Sexo: 50% mujeres 49% hombres	Antigüedad laboral: menos de 1 año: 40% mas un 1: 60%
		Edad (*) Ingresos (**) Escolaridad: Primaria: 1% Secundarios: 10% Técnicos, Tecnólogos: 4% Profesionales : 85%	Nivel de jerárquico: Directivo: 10%
			Tipo de vinculación: Carrera Administrativa 78% Cargos de LNR: 12%
PERSONAS JURÍDICAS			
	Sectores		Segmentos
Usuarios Grupos de interés	1. Geográficas	2. Tipos de Organización	3. Intrínsecas
3 entes de control 10 entidades públicas de la Rama Ejecutiva 30 usuarios 5 Tribunales Administrativos	Bogotá	Entes de control Rama Judicial Rama Ejecutiva Públicos Privados: universidades	40 derechos de petición 5 tutelas



FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Guía metodológica para la Caracterización de Ciudadanos, Usuarios y Grupos de Interés DNP 2015.
- Red de Procesos y Organigrama de MINDEPORTE
- Planta de personal 2019
- Análisis ficha Familiar 2019

Aprobó: **MARIA CAROLINA SALCEDO SANIN**
Coordinadora GIT TH

Proyecto: Isabel Forero Cristancho
Contratista /GTH

Fecha Revisión: Octubre 2020