



Deporte

Página 1 de 2

MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 05-12-2025 17:02
Al Contestar Cite Este No.: 2025IE0013529 Fol:0 Anex:1 FA:0
ORIGEN 110.OFICINA DE CONTROL INTERNO / OSCAR ALFREDO MARTINEZ RODRIGUEZ
DESTINO 100.DESPACHO DEL MINISTRO / PATRICIA DUQUE CRUZ
ASUNTO COMUNICACIÓN INFORME FINAL DE AUDITORÍA DE CUMPLIMIENTO A LA DIRECTIVA 015
OBS

2025IE0013529



PARA: PATRICIA DUQUE CRUZ

Ministra del Deporte

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

ASUNTO: Comunicación informe final de auditoría de cumplimiento a la Directiva 015 del 2022 - PGN

Atento saludo Señora Ministra,

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento de lo aprobado en el Plan Anual de Auditoría Interna versión 2 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 y el rol de Seguimiento y Evaluación que le corresponde de conformidad con el artículo 2.2.21.4.9, literal k), del Decreto 648 de 2017, así como las demás disposiciones legales aplicables, remite para su conocimiento y fines que estime pertinentes, el Informe Final de la Auditoría Interna de cumplimiento a la Directiva 015 del 2022 proferida por la Procuraduría General de la Nación.

Así mismo, y conforme con el contenido del Informe Final, se sugiere analizar las recomendaciones allí descritas, con el propósito de propender por la mejora continua y prevenir posibles debilidades futuras.

COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

Dando cumplimiento a lo señalado en el Decreto Nacional No.0648 de 2017 Artículo16, Parágrafo 1, se remite para conocimiento de los miembros integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, copia del presente informe de auditoría.

Cordialmente,

Firmado electrónicamente por:
OSCAR ALFREDO MARTINEZ RODRIGUEZ (osmartinez)
Jefe De Oficina De Control Interno
05-12-2025 17:02
4ea2e86c8ca1aaaaf44dd18c7568b6290



Copia: Integrantes Comité Institucional de Coordinación de Control Interno: Ministra del Deporte, Viceministro, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, Secretario General, Oficina Asesora Jurídica, Directores Técnicos de: Inspección, Vigilancia y Control; Posicionamiento y Liderazgo Deportivo; Fomento y Desarrollo; Recursos y Herramientas del Sistema,



Deporte



Página 2 de 2

C.C.: Coordinación GIT Talento Humano

Elaboró: Pedro Luis Carrascal Tafur - Profesional Oficina de Control Interno

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| | FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 Página 1 de 24 |

1. DESCRIPCIÓN DE LA AUDITORÍA

Tipo de Informe: Informe Final Auditoría de cumplimiento a la Directiva 015 del 2022 proferida por la Procuraduría General de la Nación.

Unidad Auditabile: GIT de Talento Humano

Responsable Unidad Auditabile: Coordinador del GIT de Talento Humano.

Fecha de Apertura: 30 de septiembre de 2025

Fecha de Cierre: 28 de noviembre de 2025

Objetivos de la Auditoría:

1.1. Objetivos Generales:

- 1.1.1. Evaluar de manera integral el nivel de cumplimiento del Ministerio del Deporte frente a las obligaciones establecidas en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, relacionadas con la meritocracia, la gestión del empleo público y el fortalecimiento de la función pública, verificando la adopción y aplicación de los instrumentos institucionales que soportan la adecuada administración del talento humano.

1.2. Objetivos Específicos:

- 1.2.1 Verificar el cumplimiento de las obligaciones asociadas a la planeación del recurso humano, a través de la revisión del Plan Anual de Vacantes y de Previsión del Recurso Humano para las vigencias 2024 y 2025, así como su reporte ante las entidades competentes.
- 1.2.2 Evaluar la actualización y reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil, verificando su coherencia con la planta de personal y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
- 1.2.3 Analizar la conformación y funcionamiento de la Comisión de Personal del Ministerio del Deporte, a partir de los actos administrativos y las evidencias de su operación durante el período evaluado.
- 1.2.4 Verificar el cumplimiento de los procesos de evaluación del desempeño laboral y los trámites ante el Registro Público de Carrera Administrativa, determinando su oportunidad, trazabilidad y correspondencia con la normatividad vigente.
- 1.2.5 Evaluar el nivel de cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas en el

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 | Página 2 de 24 |

SIGEP, así como los mecanismos de seguimiento y control implementados por la Entidad.

1.3 Alcance

El alcance de la presente auditoría comprenderá el análisis del nivel de cumplimiento del Ministerio del Deporte frente a las obligaciones establecidas en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, en lo relacionado con la gestión del empleo público, la carrera administrativa y el fortalecimiento de la meritocracia, durante el período comprendido entre la vigencia 2024 y lo corrido de 2025.

1.4 Criterios Normativos De La Auditoría

- Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 1581 de 2012 “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales”. 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 4939 de 2011 “Por el cual se determina la planta de personal de la Unidad Administrativa Especial de Gestión de Restitución de Tierras Despojadas”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- Decreto 770 de 2021 “Por el cual se sustituye el Título 18 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, y se modifican otras de sus disposiciones”.
- Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, con asunto “Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el Estado Colombiano” emitida por la Procuraduría General de la Nación.
- Circular Externa No. 010 de 2020 con asunto “Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa” de la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Circular 001 del 30 de mayo de 2025, con asunto “Reporte de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva” de la Procuraduría General de la Nación.
- Acuerdo No. 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba” de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 | Página 3 de 24 |

1.5 Limitaciones

Durante el ejercicio de Auditoría no se presentaron inconvenientes para la obtención de la información y de su comparación con los criterios de evaluación establecidos. Para la ejecución de la presente Auditoría solo fue posible la asignación de un colaborador, ya que la Oficina de Control Interno presenta debilidad en la asignación de personal para la ejecución de sus actividades.

2. TÉCNICAS DE AUDITORÍA APLICADAS

La revisión incluirá, principalmente, los siguientes aspectos:

1. Evaluación de la planeación y provisión del recurso humano, mediante el análisis del Plan Anual de Vacantes, la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) y su coherencia con la planta de personal vigente.
2. Verificación de la conformación y funcionamiento de la Comisión de Personal, así como del desarrollo de los procesos de evaluación del desempeño laboral.
3. Revisión de los trámites adelantados ante el Registro Público de Carrera Administrativa y la actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
4. Análisis del nivel de actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas en el SIGEP, junto con los mecanismos de seguimiento y control implementados por la Entidad

Con el fin de desarrollar la evaluación del cumplimiento de las obligaciones señaladas en la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022 de la PGN, así como lo relacionado con la operación del SIGEP, se realizaron las siguientes actividades:

- Emisión del Memorando Interno No. 2025IE0011206 del 14 de octubre de 2025 de la Oficina de Control Interno, dirigido al GIT de Talento Humano, con asunto “Requerimiento de información - Auditoría Interna Circular No 15 Procuraduría General de la Nación.”
- Análisis de la información suministrada y aplicación de procedimientos de auditoría.
- Socialización de los resultados obtenidos de la evaluación.

3. RESULTADOS

3.1 Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos durante la Vigencia 2024.

En desarrollo del proceso de seguimiento al cumplimiento de la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, emitida por la Procuraduría General de la Nación, la Oficina de Control Interno verificó la existencia, estructura y reporte del Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano correspondiente a la vigencia 2024, elaborado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano del Ministerio del Deporte.

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 | Página 4 de 24 |

Como parte del procedimiento de auditoría, se revisaron los documentos allegados mediante el memorando radicado 2025IE0011206, en el cual el GIT de Talento Humano remitió copia del plan aprobado, junto con la constancia de publicación y los reportes efectuados al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y a la Comisión Nacional del Servicio Civil. Igualmente, se verificó la comunicación remitida por el DAFP el 17 de abril de 2024, donde se confirma el registro exitoso de la información correspondiente al Simulador del Plan Anual de Vacantes 2024, evidenciando el cumplimiento de la obligación de reporte institucional.

Del análisis efectuado se observó que el documento fue elaborado conforme a los lineamientos establecidos por el DAFP y se encuentra debidamente suscrito por la Ministra del Deporte, el Secretario General y la Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. El plan presenta una estructura técnica que incluye la introducción, objetivos, alcance, definiciones, marco legal, contexto estratégico y la descripción metodológica de las actividades de planeación y provisión del talento humano.

El contenido del plan se enmarca en los lineamientos generales que regulan el empleo público y la carrera administrativa en Colombia, particularmente los previstos en la Ley 909 de 2004 y sus normas modificatorias, entre ellas la Ley 1960 de 2019, así como en el Decreto 1083 de 2015, como decreto único reglamentario del sector Función Pública, y las disposiciones que regulan los mecanismos de provisión de empleos y administración del talento humano en el sector público. De igual manera, el plan guarda coherencia con la normatividad aplicable relacionada con la estructura y organización de la planta de personal de la entidad, así como con las orientaciones generales contenidas en la Ley 2294 de 2023, en lo referente al fortalecimiento del empleo público bajo principios de mérito, transparencia y eficiencia administrativa.

El plan identifica de manera detallada la planta de personal de la Entidad, estableciendo la relación de cargos por nivel jerárquico, código, grado y modalidad de nombramiento, e incluye la identificación de vacantes definitivas y temporales, su forma de provisión y la metodología para la actualización permanente de la información en el aplicativo del DAFP. Igualmente, articula las necesidades de personal con los objetivos del Plan Estratégico Institucional 2022–2026 y con las metas del Plan de Acción Institucional 2024, evidenciando un ejercicio de planeación integrado con la gestión institucional.

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| | FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 |
| | | Página 5 de 24 |

Tabla 1: Distribución de la Planta de Personal por Nivel Jerárquico

| PLANTA MINISTERIO DEL DEPORTE | | | | |
|-------------------------------|-------------|------------------------|--------------------|---------------|
| Nivel Jerárquico | No. Empleos | Carrera Administrativa | Libre Nombramiento | Porcentaje |
| Directivo | 11 | 0 | 11 | 6,11 |
| Asesor | 5 | 0 | 5 | 2,77 |
| Profesional | 130 | 128 | 2 | 72,22 |
| Técnico | 12 | 10 | 2 | 6,66 |
| Asistencial | 22 | 19 | 3 | 12,22 |
| Total | 180 | 157 | 23 | 100,00 |

Fuente: GIT de Talento Humano

Tabla 2: Distribución de los Cargos de Carrera Administrativa

| PLANTA DE PERSONAL - CARRERA ADMINISTRATIVA | | | | | |
|---------------------------------------------|-----------|-----------|-------------|-----------|------------|
| Nivel Jerárquico | Encargo | Propiedad | Provisional | Vacantes | Total |
| Profesional | 29 | 70 | 11 | 18 | 128 |
| Técnico | 5 | 3 | 2 | 0 | 10 |
| Asistencial | 1 | 10 | 4 | 4 | 19 |
| Total | 35 | 83 | 17 | 22 | 157 |

Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2023

Fuente: GIT de Talento Humano

Tabla 3: Distribución de los Cargos de Libre Nombramiento y Remoción

| PLANTA DE PERSONAL - LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN | | | | |
|----------------------------------------------------|----------|-----------|----------|-----------|
| Nivel Jerárquico | Encargo | Nombrado | Vacante | Total |
| Directivo | 3 | 8 | 0 | 11 |
| Asesor | 0 | 5 | 0 | 5 |
| Profesional | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Técnico | 0 | 2 | 0 | 2 |
| Asistencial | 0 | 3 | 0 | 3 |
| Total | 3 | 19 | 1 | 23 |

Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2023

Fuente: GIT de Talento Humano

En la revisión del contenido se constató que el plan detalla los mecanismos de provisión a corto y mediano plazo, la aplicación de encargos y nombramientos provisionales cuando no

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| | FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 |

Página 6 de 24

existen listas de elegibles, y la obligación de remitir periódicamente la información sobre vacantes al Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO de la CNSC.

La Oficina de Control Interno verificó además que el Plan Anual de Vacantes fue objeto de publicación y reporte ante las entidades competentes, en cumplimiento de los lineamientos de la Directiva 015 de 2022, se evidencia la publicación del plan anual de vacantes para el periodo 2024, tal y como se detalla a continuación:

Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Inicio > Planeación, Gestión y Control > Modelo Integrado de Planeación y Gestión > Planeación > Corto Plazo > Plan de Acción Anual > Año 2024

Sistema Integrado de Gestión

Año 2024

Jueves, 31 De Octubre De 2024

- Plan de Acción Institucional 2024 (versión 4).
- Plan de Acción Institucional 2024 (versión 3).
- Plan de Acción Institucional 2024 (versión 2).
- Plan de Acción Institucional 2024 (versión 1).

Anexos

- Plan Social de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2024
- Plan de Estímulos e Incentivos 2024
- Plan Anual de Trabajo de Salud y Seguridad en el Trabajo 2024
- Plan Institucional de Capacitación 2024
- Plan de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos 2024
- Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2026
- Plan Anual de Adquisiciones 2024
- Plan Institucional de Archivos - PINAR 2024
- Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano 2024
- Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía 2024
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información 2024
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información 2024



VENTANILLA ÚNICA VIRTUAL



AGENDE AQUÍ SU CITA



CONSULTA CIUDADANA



TRÁMITES Y SERVICIOS



PREGUNTAS FRECUENTES



FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN CIUDADANA

Fuente: Pantallazo tomado el jueves 30 de octubre del 2025.

<https://www.mind deporte.gov.co/planeacion-gestion-control/modelo-integrado-planeacion-gestion/planeacion/corto-plazo-1/plan-accion-anual/ano-2024>

De acuerdo con los resultados obtenidos, se concluye que el Ministerio del Deporte cumple con la elaboración, aprobación y reporte del Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos, conforme a las disposiciones vigentes y a los lineamientos del DAEP para la vigencia 2024. El documento refleja un ejercicio de planeación coherente con las políticas de mérito, transparencia y eficiencia en la administración del empleo público, por lo que el cumplimiento de esta obligación se considera satisfactorio.

Vigencia 2025.

En el marco del seguimiento al cumplimiento de la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, emitida por la Procuraduría General de la Nación, la Oficina de Control Interno realizó la

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| | FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 |

Página 7 de 24

verificación del Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano correspondiente a la vigencia 2025, elaborado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano del Ministerio del Deporte.

Sistema Integrado de Gestión
Año 2025

Viernes, 31 De Enero De 2025

- Plan de Acción Institucional 2025 (versión 1).
- Plan de Acción Institucional 2025 (versión 2). Fecha de publicación: 25/04/2025.
- Plan de Acción Institucional 2025 (versión 3). Fecha de publicación: 07/07/2025.
- Plan de Acción Institucional 2025 (versión 4). Fecha de publicación: 08/10/2025.

[Consulte aquí los informes de seguimiento al Plan de Acción Institucional 2025.](#)

Anexos

A continuación, se presenta la [integración de planes y estrategias](#) contempladas en el artículo 74 de la [Ley 1474 de 2011](#) y el [Decreto 612 de 2018](#), que el Ministerio deberá ejecutar durante la vigencia 2025:

- 1. Plan Anual de Adquisiciones 2025
- 2. Plan de Vacantes y previsión del Recurso Humano 2025
- 3. Plan Estratégico de Talento Humano 2025
- 4. Plan Institucional de Capacitación 2025
- 5. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2025
- 6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo SST 2025
- 7. Plan estratégico Tecnologías de la Información PETI - 2024- 2027
- 8. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información 2025
- 9. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información Enero 2025
- 10. Programa de Transparencia y Ética Pública 2025 – 2026

Fuente: Pantallazo tomado el jueves 30 de octubre del 2025.

<https://www.mind deporte.gov.co/planeacion-gestion-control/modelo-integrado-planeacion-gestion/planeacion/corto-plazo-1/plan-accion-anual/ano-2025>

El propósito de esta revisión fue comprobar la existencia de la publicación, su estructura técnica, el cumplimiento de los requisitos establecidos por la normatividad vigente y la evidencia del reporte al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y a la Comisión Nacional del Servicio Civil. Para tal efecto, se examinó la documentación remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, junto con la constancia de registro expedida por el DAFP el 8 de abril de 2025, mediante la cual se certifica que la información correspondiente al Plan Anual de Vacantes 2025 fue registrada de manera satisfactoria en el sistema dispuesto para ese fin.

El contenido del plan se ajusta a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015, el Decreto 648 de 2017 y demás normas que regulan la administración del empleo público, la carrera administrativa y los mecanismos de provisión de vacantes. Asimismo, guarda coherencia con los artículos 82 y 117 de la Ley 2294 de 2023, relacionados con la formalización del empleo público y la adecuación de la estructura organizacional a las necesidades del servicio.

El diagnóstico contenido en el plan presenta información actualizada sobre la planta de personal a 31 de diciembre de 2024, la cual comprende un total de 180 empleos distribuidos por niveles jerárquicos: 11 directivos, 5 asesores, 130 profesionales, 12 técnicos y 22 asistenciales, de los cuales 157 corresponden a cargos de carrera administrativa y 23 a

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| | FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 Página 8 de 24 |

empleos de libre nombramiento y remoción. En el análisis de vacantes se identificaron 18 definitivas y varias temporales, debidamente clasificadas por código, grado, dependencia y naturaleza del cargo, lo que denota un ejercicio técnico y detallado en la planeación del recurso humano.

Tabla 1: Distribución de la Planta de Personal por Nivel Jerárquico

| PLANTA MINISTERIO DEL DEPORTE | | | | |
|-------------------------------|-------------|------------------------|--------------------|------------|
| Nivel Jerárquico | No. Empleos | Carrera Administrativa | Libre Nombramiento | Porcentaje |
| Directivo | 11 | 0 | 11 | 6,11 |
| Asesor | 5 | 0 | 5 | 2,77 |



| Profesional | 130 | 128 | 2 | 72,22 |
|--------------|------------|------------|-----------|---------------|
| Técnico | 12 | 10 | 2 | 6,66 |
| Asistencial | 22 | 19 | 3 | 12,22 |
| Total | 180 | 157 | 23 | 100,00 |

Fuente: Matriz Planta de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024
 GIT de Talento Humano

Fuente: Captura de pantalla del documento:
 Plan_Anual_de_Vacantes_y_Previsión_del_Recurso_Humano_2025

El documento incorpora un análisis de riesgos relacionados con la gestión de vacantes, tales como la afectación del principio de mérito, las demoras en los procesos de provisión y los posibles impactos en el cumplimiento de las políticas de inclusión. Dichos riesgos se acompañan de medidas de mitigación concretas, lo que demuestra un enfoque preventivo y un avance en la madurez del proceso de gestión del talento humano.

La metodología que fue aplicada conserva la estructura definida por el DAFP, diferenciando los procesos de provisión a corto y mediano plazo y estableciendo los mecanismos de encargo, nombramiento provisional y concurso público, conforme a la disponibilidad de listas de elegibles del Banco Nacional de Listas de la CNSC. Además, el plan reafirma el compromiso institucional de destinar un porcentaje de las vacantes a procesos de selección dirigidos a personas en condición de discapacidad, en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015.

Otro aspecto destacable es la inclusión de un cronograma bianual de ejecución (2025–2026) y un sistema de indicadores que permiten medir la eficacia del proceso, tales como el porcentaje de vacantes provistas, el tiempo promedio de cobertura y la tasa de retención

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| | FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 |

Página 9 de 24

de personal. Asimismo, el plan presenta un componente financiero que detalla la asignación presupuestal para la vigencia 2025, establecida en \$64.365.817.578 para gastos de personal, conforme a lo dispuesto en la Resolución 1523 del 18 de diciembre de 2024.

Durante la revisión se constató que el plan mantiene coherencia con el Plan Estratégico Institucional 2022–2026 y el Plan de Acción Institucional 2025, evidenciando una adecuada articulación entre la planeación de vacantes y los objetivos estratégicos del Ministerio. Se verificó también que el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano realiza seguimiento permanente a la actualización de la información de empleos, vacantes y movimientos de personal en el sistema SIMO, para efectos de consolidar la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Sistema Integrado de Gestión

Año 2025

Viernes, 31 De Enero De 2025

- Plan de Acción Institucional 2025 (versión 1).
- Plan de Acción Institucional 2025 (versión 2). Fecha de publicación: 25/04/2025.
- Plan de Acción Institucional 2025 (versión 3). Fecha de publicación: 07/07/2025.
- Plan de Acción Institucional 2025 (versión 4). Fecha de publicación: 08/10/2025.

Consulte aquí los informes de seguimiento al Plan de Acción Institucional 2025.

Anexos

A continuación, se presenta la **integración de planes y estrategias** contempladas en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 y el Decreto 612 de 2018, que el Ministerio deberá ejecutar durante la vigencia 2025:

1. Plan Anual de Adquisiciones 2025
2. Plan de Vacantes y previsión del Recurso Humano 2025
3. Plan Estratégico de Talento Humano 2025
4. Plan Institucional de Capacitación 2025
5. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2025
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo SST 2025
7. Plan estratégico Tecnologías de la Información PETI - 2024- 2027
8. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información 2025
9. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información Enero 2025
10. Programa de Transparencia y Ética Pública 2025 - 2026
11. Plan Institucional de Archivo - PINAR 2025.pdf
12. Estrategia de Relacionamiento con la Ciudadanía - 2025
13. Estrategia de Rendición de Cuentas 2025
14. Estrategia de Participación Ciudadana 2025


VENTANILLA ÚNICA VIRTUAL


AGENDE AQUÍ SU CITA


CONSULTA CIUDADANA


TRÁMITES Y SERVICIOS


PREGUNTAS FRECUENTES


FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN CIUDADANA

Fuente: Pantallazo tomado el jueves 30 de octubre del 2025.

<https://www.mind deporte.gov.co/planeacion-gestion-control/modelo-integrado-planeacion-gestion/planeacion/corto-plazo-1/plan-accion-anual/ano-2025>

En conclusión, la Oficina de Control Interno determinó que el Ministerio del Deporte cumple con la obligación de elaborar, aprobar y reportar el Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano, conforme a la normativa vigente y los lineamientos impartidos por la Función Pública. El documento evidencia una gestión organizada, articulada con la planeación institucional y orientada al fortalecimiento del principio de mérito, la transparencia y la eficiencia en la administración del empleo público. El cumplimiento de esta obligación para la vigencia 2025 se considera satisfactorio, sin perjuicio de que la Entidad continúe fortaleciendo la trazabilidad documental y los mecanismos de publicación y seguimiento en medios institucionales.

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 | Página 10 de 24 |

3.2 Relación actualizada de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) con evidencia de su cargue en el aplicativo de la CNSC

Vigencia 2024

En cumplimiento de la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, la Oficina de Control Interno verificó el cumplimiento de la obligación relacionada con la relación actualizada de la Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC y la evidencia de su cargue en el aplicativo SIMO de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Como parte de la auditoría, se revisaron los documentos allegados por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, remitidos mediante el memorando con radicado 2025IE0011206, en los cuales se adjuntan los certificados de empleos cargados en el aplicativo SIMO durante la vigencia 2024. Dichos reportes fueron verificados y corresponden a empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, vigentes dentro de la planta de personal del Ministerio del Deporte.

Entre las vacantes reportadas para dicha vigencia, se identificaron los siguientes cargos certificados ante la CNSC:

- Profesional Especializado Código 2028 Grado 18 – Grupo Interno de Trabajo Deporte Aficionado.
- Profesional Especializado Código 2028 Grado 23 – Grupo Interno de Trabajo Deporte Convencional.
- Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 – Grupo Interno de Trabajo Centro de Alto Rendimiento.
- Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 – Grupo Interno de Trabajo Contratación (dos vacantes).
- Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 – Grupo Interno de Trabajo Deporte Aficionado.

Cada uno de estos reportes contiene información completa del cargo, nivel jerárquico, dependencia, asignación salarial, requisitos académicos y experiencia, así como el código único de verificación y el identificador de empleo asignado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Además, todos los certificados se encuentran suscritos por la Ministra del Deporte y la Jefe del Grupo Interno de Talento Humano, en cumplimiento de los procedimientos de validación establecidos por la CNSC.

Durante la revisión documental se evidenció coherencia entre la información reportada a la CNSC y la contenida en el Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos 2024, lo cual demuestra que la Entidad mantiene actualizada su oferta pública de empleos y que los reportes se realizan conforme a los lineamientos técnicos y plazos dispuestos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 | Página 11 de 24 |

En ese sentido, la Oficina de Control Interno concluye que el Ministerio del Deporte cumple con la obligación de mantener actualizada la OPEC y de conservar las evidencias de cargo en el aplicativo SIMO, dando aplicación a los principios de transparencia, mérito y publicidad consagrados en la Directiva 015 de 2022.

Vigencia 2025

Para la vigencia 2025, se revisaron los reportes de la Oferta Pública de Empleos de Carrera generados por el Ministerio del Deporte en el aplicativo SIMO, de acuerdo con los certificados emitidos entre febrero y junio de 2025. Estos documentos, remitidos por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en respuesta al requerimiento de la Oficina de Control Interno, corresponden a vacantes definitivas debidamente registradas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Los empleos verificados son los siguientes:

- Profesional Especializado Código 2028 Grado 12 – Grupo Interno de Trabajo Desarrollo Psicosocial (vacante generada el 03/02/2025).
- Profesional Especializado Código 2028 Grado 15 – Grupo Interno de Trabajo Talento Humano (vacante generada el 31/07/2023, vigente en proceso de actualización 2025).
- Profesional Universitario Código 2044 Grado 10 – Dirección Técnica de Inspección, Vigilancia y Control (vacante generada el 31/05/2025).
- Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 – Grupo Interno de Trabajo Contratación (vacante generada el 05/12/2024).
- Profesional Universitario Código 2044 Grado 11 – Grupo Interno de Trabajo Planeación y Gestión (vacante generada el 09/06/2025).

Cada certificado de empleo detalla la denominación del cargo, funciones esenciales, requisitos de estudio y experiencia, nivel jerárquico, dependencia responsable, fecha de generación de la vacante y asignación salarial. Igualmente, incluyen el código de verificación y el identificador único de empleo, conforme a los estándares exigidos por la CNSC.

Se constató que la información reportada para la vigencia 2025 se ajusta al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, y fue validada y firmada por la Ministra del Deporte y la Jefe de Talento Humano, quienes certifican la correspondencia entre los empleos ofertados y la planta de personal aprobada.

El análisis comparativo entre las vigencias 2024 y 2025 muestra que el Ministerio del Deporte mantiene continuidad y consistencia en la actualización de la OPEC, garantizando que los empleos de carrera en vacancia definitiva sean oportunamente reportados al sistema SIMO. Asimismo, se evidencia articulación entre los reportes OPEC y los Planes Anuales de Vacantes de cada vigencia, lo que denota un adecuado control interno del proceso de planeación y provisión del empleo público.

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 | Página 12 de 24 |

No se evidenciaron inconsistencias entre los reportes de las vacantes, los registros del DAEP y los documentos que soportan la planeación de recursos humanos. Sin embargo, se recomienda fortalecer la consolidación de un registro centralizado de evidencias que agrupe los reportes históricos de OPEC, sus códigos de verificación y las comunicaciones de confirmación por parte de la CNSC, a fin de asegurar trazabilidad documental y facilitar auditorías futuras.

En conclusión, la Oficina de Control Interno determinó que el Ministerio del Deporte cumple satisfactoriamente con la obligación de mantener actualizada la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC y de garantizar su registro y publicación en el aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en observancia de los lineamientos de la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, así como de las disposiciones contenidas en el Decreto 1083 de 2015 y demás normativa aplicable al Sistema General de Carrera Administrativa.

3.3 Acto administrativo de conformación de la Comisión de Personal, actas de elección y de reuniones efectuadas.

Vigencia 2024

En cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, la Oficina de Control Interno revisó los actos administrativos y soportes que respaldan la conformación, vigencia y funcionamiento de la Comisión de Personal del Ministerio del Deporte durante el año 2024.

Para este propósito, se analizaron los documentos remitidos por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, entre los cuales se destacan la Resolución 001432 del 22 de diciembre de 2023, “por la cual se conforma la Comisión de Personal del Ministerio del Deporte para la vigencia 2023–2025”, y la Resolución 000583 del 16 de julio de 2024, que actualiza la designación de los representantes de la Entidad ante dicha Comisión. También se revisaron las actas de sesiones Nos. 1 a 9 correspondientes al año 2024.

La Resolución 001432 de 2023 establece la estructura de la Comisión de Personal conforme a la Ley 909 de 2004 y al Decreto 1083 de 2015, definiendo como representantes de la Entidad a los doctores Javier Hernando Salinas Vargas (Asesor del Despacho) y Miguel Antonio de la Hoz García (Jefe de la Oficina Asesora Jurídica), y como representantes de los empleados a William Hernando Rincón Ramos y Diana Paola Rincón Martínez, elegidos mediante votación directa. Esta resolución también fija las funciones de vigilancia, participación y conocimiento de reclamaciones laborales que debe cumplir la Comisión, incluyendo el seguimiento a los procesos de evaluación del desempeño y la provisión de empleos de carrera administrativa.

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| | FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 |



Fuente: Elaboración propia – OCI (Pantallazo de la Resolución 1432 del 2023)

Posteriormente, mediante la Resolución 000583 del 16 de julio de 2024, se actualizó parcialmente la integración de la Comisión, designando como nuevos representantes de la Entidad a la doctora Alexandra Herrera Valencia, Jefe de la Oficina Asesora de Planeación, y al doctor Andrés Darío Tigreros Ortega, Director Técnico de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control. La modificación se efectuó en uso de las facultades conferidas a la Ministra del Deporte por el artículo 208 de la Constitución Política y las normas orgánicas y reglamentarias aplicables.



Fuente: Elaboración propia – OCI (Pantallazo de la Resolución 883 del 2024)

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 | Página 14 de 24 |

De la verificación realizada se evidencia que los actos administrativos cumplen con los requisitos formales y sustanciales previstos por la ley, se encuentran debidamente suscritos por la Ministra del Deporte, el Secretario General y la Coordinadora del GIT de Talento Humano, y conservan coherencia con la estructura normativa de la Entidad.

En cuanto al funcionamiento, las actas de reunión muestran que la Comisión sesionó de manera periódica, con verificación de quórum y registro detallado de las decisiones adoptadas. Los temas abordados corresponden a las funciones que la ley asigna a esta instancia.

En conjunto, los elementos revisados permiten confirmar que el Ministerio del Deporte mantiene una Comisión de Personal debidamente conformada, vigente y en operación durante la vigencia 2024, cumpliendo con lo establecido en la Ley 909 de 2004, la Ley 1960 de 2019, el Decreto 1083 de 2015 y la Directiva 015 de 2022.

No se observaron inconsistencias entre los actos administrativos y las actas de reunión. Por el contrario, se evidencia coordinación entre el Grupo Interno de Talento Humano y los representantes de los servidores en el tratamiento de los temas de carrera administrativa.

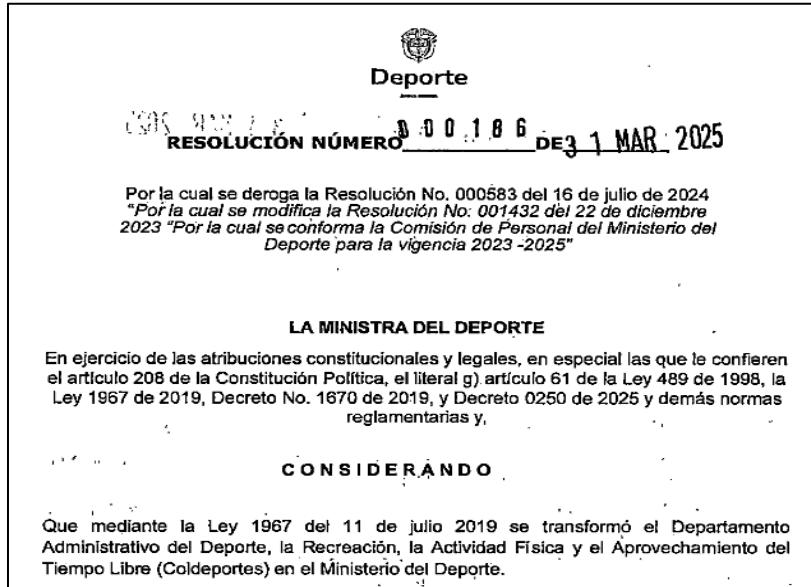
En síntesis, el análisis evidencia una gestión regular, documentada y conforme a la normativa vigente, que respalda el adecuado funcionamiento de la Comisión de Personal durante el período evaluado.

Vigencia 2025

En cumplimiento de lo establecido en la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, emitida por la Procuraduría General de la Nación, la Oficina de Control Interno efectuó la verificación correspondiente al acto administrativo de conformación y funcionamiento de la Comisión de Personal del Ministerio del Deporte durante la vigencia 2025, con el fin de constatar la vigencia de su integración y la periodicidad de las reuniones realizadas en el marco de sus competencias.

De acuerdo con la documentación allegada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, se revisaron las Resoluciones No. 000186 del 31 de marzo de 2025 y No. 000508 del 14 de julio de 2025, actos mediante los cuales se realizaron ajustes en la designación de los representantes de la entidad ante la Comisión de Personal, manteniendo la vigencia del acto de conformación inicial contenido en la Resolución No. 001432 del 22 de diciembre de 2023.

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| | FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 Página 15 de 24 |



Fuente: Elaboración propia – OCI (Pantallazo de la Resolución 186 del 2025)

La Resolución 000186 del 31 de marzo de 2025, efectúa la derogación de la Resolución No. 000583 del 16 de julio del 2024 y dispuso la modificación del numeral 1 del artículo primero de la Resolución 001432 de 2023, designando como representantes de la administración ante la Comisión de Personal a los doctores Elmer Jacit Jiménez Silva, Asesor del Despacho de la Ministra, y Miguel Antonio de la Hoz García, Jefe de la Oficina Asesora Jurídica. Posteriormente, mediante la Resolución 000508 del 14 de julio de 2025, la Ministra del Deporte actualizó nuevamente la composición, designando como representantes institucionales a los doctores Elmer Jacit Jiménez Silva y Fabricio José Guzmán Martínez, ambos Asesores del Despacho de la Ministra.



Fuente: Elaboración propia – OCI (Pantallazo de la Resolución 508 del 2025)

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 | Página 16 de 24 |

Estos actos administrativos se expedieron en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 208 de la Constitución Política, la Ley 489 de 1998, la Ley 1967 de 2019, y los Decretos 1670 de 2019 y 0250 de 2025, y cumplen con los requisitos formales de legalidad, competencia y motivación, encontrándose debidamente suscritos por la Ministra del Deporte, el Secretario General y el Coordinador del GIT Talento Humano, con revisión jurídica previa.

Durante la revisión, se constató que la Comisión de Personal del Ministerio del Deporte mantuvo su funcionamiento regular durante la vigencia 2025, con la celebración de reuniones periódicas y la elaboración de sus respectivas actas, las cuales documentan las decisiones adoptadas dentro de su ámbito de competencia, como lo son la revisión de situaciones administrativas de carrera, los procesos de evaluación del desempeño, la aplicación de encargos y la verificación de listados de elegibles. Estas actas no presentan novedades sustanciales respecto de las temáticas abordadas en la vigencia anterior, evidenciándose continuidad en los asuntos tratados y en la aplicación de los procedimientos establecidos por la normativa vigente.

El análisis documental permitió verificar que la Comisión continúa integrada conforme a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 909 de 2004, y que los miembros elegidos por los servidores públicos mantienen la representación prevista para el período 2023 al 2025. Asimismo, se constató que las reuniones se desarrollan con el quórum reglamentario y las decisiones se registran mediante actas debidamente firmadas por los representantes institucionales y de los empleados. No se evidencian inconsistencias entre los actos administrativos revisados y los soportes de las reuniones efectuadas, la estructura organizacional del Ministerio garantiza la operatividad de la Comisión de Personal como instancia de concertación, participación y control en los procesos de gestión del empleo público y la carrera administrativa.

Esta Oficina de Control Interno indica que para la vigencia 2025, el Ministerio del Deporte da cumplimiento a la obligación de mantener vigente el acto administrativo de conformación de la comisión de personal y con la evidencia documental de su funcionamiento durante la vigencia 2025, de conformidad con los lineamientos establecidos en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación.

3.4 Reportes o informes de evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera y de libre nombramiento.

Vigencia 2024

En cumplimiento de la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, la Oficina de Control Interno verificó el reporte de evaluación del desempeño laboral correspondiente al período 2024–2025, remitido por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

El archivo contiene la relación de funcionarios evaluados, sus períodos de medición y las calificaciones obtenidas. El proceso se adelantó conforme a los lineamientos institucionales

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------|
|  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 | Página 17 de 24 |

y a las disposiciones señaladas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

De la información revisada se observa que la Entidad registró los resultados en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), y que la totalidad de los servidores con vinculación vigente cuenta con evaluación. La mayoría de las calificaciones se ubican en los rangos de satisfactorio y sobresaliente, sin que se adviertan observaciones relevantes en los registros.

El soporte documental de las evaluaciones se encuentra consolidado en los archivos institucionales, lo que evidencia orden en la gestión del proceso y cumplimiento de las obligaciones establecidas para la vigencia evaluada.

Vigencia 2025

Para la vigencia 2025 se revisó el reporte de evaluación del período 2025–2026, igualmente remitido por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano. El documento presenta la relación de servidores evaluados y los resultados parciales del período.

Se mantiene la misma metodología de aplicación de compromisos laborales y registro de calificaciones en el sistema SIGEP II. Las calificaciones revisadas muestran un comportamiento estable y no se evidencian novedades frente a la vigencia anterior.

Los reportes están debidamente archivados y corresponden a los registros oficiales de la Entidad. Con base en la información revisada, se evidencia que el proceso de evaluación del desempeño continúa desarrollándose de acuerdo con los lineamientos institucionales y la normativa vigente en materia de empleo público.

3.5 Certificación sobre los trámites ante el Registro Público de Carrera Administrativa.

En atención a las obligaciones establecidas en la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, la Oficina de Control Interno verificó la información relacionada con los trámites efectuados ante el Registro Público de Carrera Administrativa, correspondiente al período 2024 – 2025, con base en el reporte remitido por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

El informe presenta el consolidado de gestiones realizadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, que incluye las solicitudes de inscripción, actualización y cancelación de registros de carrera administrativa. De acuerdo con los datos suministrados, durante el período analizado se efectuaron trámites de registro asociados a movimientos administrativos como nombramientos en período de prueba, inscripciones en carrera y actualizaciones derivadas de cambios en la situación laboral de los funcionarios.

La información revisada se encuentra respaldada en comunicados reportados en la base de datos compartidas por el proceso mediante radicado de alcance No. 2025IE0012417 del

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| | | CÓDIGO: EI-FR-007 |
| FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | | Página 18 de 24 |

14 de noviembre del presente año, donde se evidencian los envíos y el tipo de actuación comunicada ante la CNSC. Esta Oficina de Control Interno, tomó una muestra de los comunicados evidenciando que los datos son coherentes con los registros administrativos y permiten verificar la trazabilidad de las actuaciones efectuadas por el Ministerio del Deporte en materia de carrera administrativa.

Dentro de las muestras que se tomaron no se identifican inconsistencias en los reportes suministrados, y la información observada corresponde a los registros oficiales generados por GIT de Talento Humano y lo cuales reposan en la base de datos de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

| viernes 14 |  | Página 1 de 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------------|----------|-------|-----------------|---------------|------------------------------------------------|--------------|-----------|----------------|---------------|---------------|------------|---------------|---------------|-------|----------|----------|----------------------------------|-----------------|-------------|---------------------------|------|----|-----------------|---------------|------------------------------------------------|------------|-------|------------|--|--|--|--|----------|----------------------------------|-----------------|-------------|---------------------------|------|----|-----------------|-------------|-------------------------------|------------|------|------------|--|--|--|--|----------|
| EL COORDINADOR DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CERTIFICA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Que el(la) servidor(a) público(a) ANDRES GALVIS PINEDA identificado(a) con cédula de ciudadanía No. [REDACTED] tiene en el Registro Público de Carrera Administrativa las anotaciones que a continuación se relacionan: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Entidad</th> <th>Capítulo</th> <th>Nivel</th> <th>Denominación</th> <th>Código</th> <th>Grado</th> <th>Jornada</th> <th>Anotación</th> <th>Tipo Anotación</th> <th>Tipo de Acta</th> <th>No. Acta</th> <th>Fecha Acta</th> <th>Fecha Acta(T)</th> <th>Fecha Novedad</th> <th>Folio</th> <th>No Orden</th> <th>Concepto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo</td> <td>Sistema General</td> <td>Profesional</td> <td>Profesional Especializado</td> <td>2028</td> <td>21</td> <td>Tiempo completo</td> <td>Actualización</td> <td>Por proceso de selección de vacante de la CNSC</td> <td>Resolución</td> <td>12889</td> <td>12/06/2024</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Aprobado</td> </tr> <tr> <td>MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo</td> <td>Sistema General</td> <td>Profesional</td> <td>Profesional Especializado</td> <td>2028</td> <td>18</td> <td>Tiempo completo</td> <td>Inscripción</td> <td>Proceso de selección por CNSC</td> <td>Resolución</td> <td>4475</td> <td>29/04/2022</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Aprobado</td> </tr> </tbody> </table> | | | Entidad | Capítulo | Nivel | Denominación | Código | Grado | Jornada | Anotación | Tipo Anotación | Tipo de Acta | No. Acta | Fecha Acta | Fecha Acta(T) | Fecha Novedad | Folio | No Orden | Concepto | MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo | Sistema General | Profesional | Profesional Especializado | 2028 | 21 | Tiempo completo | Actualización | Por proceso de selección de vacante de la CNSC | Resolución | 12889 | 12/06/2024 | | | | | Aprobado | MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo | Sistema General | Profesional | Profesional Especializado | 2028 | 18 | Tiempo completo | Inscripción | Proceso de selección por CNSC | Resolución | 4475 | 29/04/2022 | | | | | Aprobado |
| Entidad | Capítulo | Nivel | Denominación | Código | Grado | Jornada | Anotación | Tipo Anotación | Tipo de Acta | No. Acta | Fecha Acta | Fecha Acta(T) | Fecha Novedad | Folio | No Orden | Concepto | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo | Sistema General | Profesional | Profesional Especializado | 2028 | 21 | Tiempo completo | Actualización | Por proceso de selección de vacante de la CNSC | Resolución | 12889 | 12/06/2024 | | | | | Aprobado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo | Sistema General | Profesional | Profesional Especializado | 2028 | 18 | Tiempo completo | Inscripción | Proceso de selección por CNSC | Resolución | 4475 | 29/04/2022 | | | | | Aprobado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| La presente certificación se expide a solicitud del interesado el 14 noviembre 2025. La última anotación que se certifica, corresponde a la información más reciente que se reportó a esta Comisión Nacional sobre la movilidad laboral presentada. * La información aquí consignada puede ser objeto de verificación. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Fecha Acta: Corresponde a anotaciones aprobadas en sesión de comisión de la CNSC. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cordialmente, | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Luz Adriana Giraldo Quintero Coordinadora del Grupo Interno de RPCA Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia – OCI (Muestra No. 11 del listado compartido mediante Radicado No. 2025IE0012417 Reportes RPCA)

Con base en lo anterior, se constata que la Entidad mantiene actualizado el seguimiento a los movimientos del personal de carrera, dando cumplimiento a las disposiciones de la Directiva 015 de 2022 y a los procedimientos de reporte ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Se recomienda al proceso GIT de Talento Humano, que las gestiones realizadas ante la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC puedan disponerse a través de radicados Gesdoc para que dicha información haga parte de la información pública respecto de los comunicados realizados ante esta entidad.

| | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|  <p>Deporte</p> | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| | FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 |
| | | Página 19 de 24 |

3.6 Manual específico de funciones y competencias laborales

En cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, se informa que los soportes documentales que dan cuenta de la adopción, vigencia y actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Ministerio del Deporte fueron remitidos a esta dependencia mediante radicado No. 2025IE0011495 del 20 de octubre de la presente vigencia, constituyéndose en el insumo oficial para la verificación del presente componente.

Dicho radicado contiene una carpeta dentro de la cual se adjuntan actos administrativos que evidencian la dinámica de ajuste permanente del manual, en coherencia con los principios de planeación del talento humano, atendiendo las disposiciones del Decreto 1083 de 2015, el Decreto 815 de 2018 y las normas que regulan la función pública y la organización del empleo público.

Se precisa que el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales fue adoptado inicialmente mediante la Resolución 000881 de 04 de agosto de 2020, la cual no se incluye en la tabla siguiente por tratarse del acto base, sobre el cual recaen las posteriores adiciones y modificaciones. No obstante, sí se deja constancia de que las resoluciones relacionadas a continuación corresponden a actos administrativos que adicionan, ajustan o actualizan fichas técnicas de empleo, evidenciando el cumplimiento progresivo del deber institucional de mantener actualizado el instrumento técnico que regula las funciones, requisitos y competencias de los empleos de la planta de personal.

Este conjunto normativo permite verificar que la entidad ha desplegado acciones concretas orientadas a garantizar que los perfiles de los cargos respondan a las necesidades reales del servicio, a los cambios organizacionales, a la especialización funcional y a los lineamientos del Sistema de Gestión del Talento Humano, fortaleciendo así los principios de mérito, idoneidad y eficiencia en la administración pública.

Resoluciones que modifican o adicionan el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

| No. RESOLUCIÓN | FECHA | OBJETO GENERAL |
|----------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 000063 | 12 de febrero de 2025 | Adiciona una ficha al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para empleos de la planta del Ministerio del Deporte y adopta otras determinaciones relacionadas con perfiles y requisitos funcionales. |
| 000169 | 27 de febrero de 2023 | Adiciona fichas técnicas al Manual para empleos de la planta, ajustando funciones, competencias y requisitos conforme a necesidades operativas de dependencias específicas. |
| 000374 | 23 de mayo de 2024 | Incorpora nuevas fichas técnicas orientadas al fortalecimiento de áreas estratégicas, incluyendo funciones relacionadas con control, gestión y procesos especializados. |

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| | FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 |
| | | Página 20 de 24 |

| No. RESOLUCIÓN | FECHA | OBJETO GENERAL |
|----------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 000403 | 16 de junio de 2025 | Adiciona fichas al Manual Específico e introduce ajustes funcionales derivados de reorganización interna y necesidades del servicio. |
| 000548 | 9 de junio de 2023 | Modifica y complementa fichas técnicas de empleo en el marco del fortalecimiento de la Oficina Asesora de Planeación. |
| 000622 | 19 de agosto de 2025 | Adiciona fichas técnicas al Manual, ajustando perfiles de cargos conforme a nuevas dinámicas organizacionales y funcionales. |
| 000784 | 10 de octubre de 2025 | Incorpora nuevas fichas y actualiza funciones específicas dentro de la planta de personal del Ministerio del Deporte. |
| 000786 | 27 de mayo de 2021 | Adiciona fichas al Manual, principalmente para ajustar funciones y núcleos básicos de conocimiento en cargos técnicos y profesionales. |
| 000844 | 23 de agosto de 2023 | Adiciona y ajusta fichas técnicas del Manual, fortaleciendo cargos estratégicos de dependencias misionales del Ministerio. |

Fuente: Elaboración propia OCI

En consecuencia, se concluye que el Ministerio del Deporte ha dado cumplimiento al deber de mantener actualizado el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, evidenciando una gestión activa en la adecuación de los perfiles de empleo a las necesidades institucionales, garantizando coherencia entre la estructura organizacional, las funciones asignadas y los objetivos misionales, aspecto que resulta fundamental en el marco del control preventivo ejercido por la Procuraduría General de la Nación.

3.7 Actualización en el SIGEP

La Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación estableció obligaciones expresas relacionadas con el diligenciamiento, actualización y verificación de la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, tanto por parte de los servidores públicos como de las entidades empleadoras. En particular, el numeral 3 de la Directiva dispone que los servidores públicos deben:

- Diligenciar y/o actualizar su hoja de vida en el SIGEP previo a la posesión o celebración de contratos.
- Declarar y actualizar la información relativa a bienes y rentas bajo la gravedad de juramento.
- Garantizar que dicha información sea confirmada y verificada por la entidad pública respectiva.

Así mismo, se señala que las entidades deben ejercer control y seguimiento sobre el correcto registro, actualización y validación de dicha información, en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública, como administrador del sistema.

Para el análisis del cumplimiento por parte del Ministerio del Deporte respecto de este componente, se aportaron los siguientes documentos y soportes:

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 | Página 21 de 24 |

- Reporte consolidado de monitoreo de actualización de hojas de vida en SIGEP durante el período de referencia.
- Reporte consolidado de monitoreo de declaraciones de bienes y rentas en SIGEP durante el mismo período.
- Resolución 001828 del 24 de noviembre de 2021, mediante la cual se delegan funciones en la Secretaría General, incluyendo aquellas relacionadas con la administración y gestión del Talento Humano, lo cual comprende actividades de control y seguimiento sobre la información de los servidores públicos.

Estos insumos evidencian la existencia de mecanismos internos de seguimiento y control frente a las obligaciones de los servidores respecto al SIGEP, así como una estructura funcional definida responsable de la gestión del talento humano.

Del examen de los reportes de monitoreo suministrados, se evidencia que el Ministerio del Deporte realiza seguimiento periódico al estado de actualización de las hojas de vida y de las declaraciones de bienes y rentas de sus servidores públicos en el SIGEP, identificando:

- Número de servidores con información actualizada.
- Servidores pendientes por actualización.
- Estado de cumplimiento de las obligaciones en materia de bienes y rentas.

La existencia de estos reportes permite inferir que la entidad no solo exige el cumplimiento individual por parte de los servidores, sino que también ejerce control institucional sobre el registro oportuno de la información, lo cual se ajusta a lo dispuesto en los numerales 3.1, 3.2 y 3.3 de la Directiva 015 de 2022.

Adicionalmente, la delegación de funciones en cabeza de la Secretaría General para la administración del Talento Humano refuerza la trazabilidad y responsabilidad institucional en la verificación de estas obligaciones, consolidando un esquema de gobernanza que permite operacionalizar los lineamientos de la Procuraduría en materia de meritocracia y transparencia.

A partir de los documentos analizados, se concluye que el Ministerio del Deporte sí evidencia acciones concretas orientadas al cumplimiento de la Directiva 015 de 2022, en lo concerniente a la actualización en el SIGEP, toda vez que:

- Cuenta con reportes consolidados de monitoreo de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas.
- Realiza seguimiento periódico al estado de actualización de la información de sus servidores.
- Ha delegado formalmente funciones relacionadas con la gestión del talento humano y control administrativo en la Secretaría General.

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 | Página 22 de 24 |

No obstante, desde una perspectiva de control preventivo, se recomienda fortalecer la trazabilidad documental de las gestiones de requerimiento, recordatorios y acciones correctivas dirigidas a los servidores que presenten mora en la actualización de su información, así como documentar los mecanismos de verificación y validación interna que garanticen la calidad de la información registrada en el SIGEP.

En ese orden, se considera que el Ministerio del Deporte presenta un nivel de cumplimiento de la Directiva 015 de 2022, sin perjuicio de que se continúe fortaleciendo la gestión preventiva y correctiva como parte de las buenas prácticas de control interno.

Derecho a Replica

Con Radicado No. 2025IE0012896 del 26/11/2025, la Oficina de Control Interno comunicó informe preliminar a la coordinación del GIT talento humano, con el objeto de que este presentara las observaciones que considerara al informe preliminar presentado.

Mediante menorando No. 2025IE0013172 del 02 de diciembre del 2025, la Coordinacion de del GIT de Talento Humano, indicó lo siguiente:

(...)

En atención al Informe Preliminar de Auditoría Interna sobre el cumplimiento de la Directiva 015 de 2022, y una vez verificado el contenido de la referencia, esta dependencia informa que no tiene observaciones frente a lo consignado en el documento.

Asimismo, quedamos atentos para adelantar las recomendaciones que haya lugar, en el marco de los procesos de mejora continua de la entidad.

(...)

Esta Oficina de Control Interno, indica que, de acuerdo con las revisiones adelantadas al insumo suministrado por el GIT de Talento Humano y efectuado el derecho a réplica que le asiste al Auditado, se evidencia que hay un adecuado cumplimiento a las disposiciones de la Directiva 015 del 2022 proferida por la Procuraduría General de la Nación.

4. RIESGOS CUBIERTOS EN LA AUDITORÍA

Acorde al mapa de riesgos del Ministerio del Deporte, consultado a través de la herramienta Isolucion, se identificó el posible riesgo para la presente auditoria, formulado para el proceso de gestion del Talento Humano R1 “*Posibilidad afectación económica y reputacional por Recibir o solicitar dadiwas o beneficio por direccionamiento de vinculación en favor propio o de un tercero debido a las posibles debilidades en la implementación de procesos y procedimientos internos*”, el cual a la fecha presenta monitoreo para el primer y segundo cuatrimestre de la

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
|  Deporte  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| | FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 Página 23 de 24 |

vigencia 2025, efectuado por la primera, segunda y tercera Línea de Defensa del Ministerio y del cual no se evidencia su materialización.

5. FORTALEZAS

Del análisis integral del informe se concluye que el Ministerio del Deporte presenta un nivel de cumplimiento satisfactorio frente a las obligaciones establecidas en la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, evidenciando avances significativos en la planeación del recurso humano, la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera, la conformación y funcionamiento de la Comisión de Personal, el desarrollo de los procesos de evaluación del desempeño y la actualización de la información en el SIGEP.

La Entidad ha demostrado coherencia entre sus instrumentos de planeación y los principios de mérito, transparencia y eficiencia que orientan el empleo público, reflejando una gestión alineada con los lineamientos normativos vigentes y con las obligaciones específicas previstas en la Directiva 015 de 2022.

No obstante, desde una perspectiva de mejora continua, se identifica la necesidad de fortalecer la trazabilidad documental y la sistematización de evidencias, especialmente en lo relacionado con las comunicaciones ante la CNSC y las acciones de seguimiento frente a servidores que presentan rezagos en el cumplimiento de obligaciones en SIGEP, lo cual contribuirá a consolidar un sistema de control interno más robusto, preventivo y eficaz.

En consecuencia, se considera que el Ministerio del Deporte no solo cumple los mínimos exigidos por la Directiva 015 de 2022, sino que cuenta con una base institucional sólida sobre la cual puede seguir fortaleciendo la gobernanza del empleo público y la meritocracia como ejes estructurantes de su gestión administrativa.

6. RESUMEN DE HALLAZGOS Y OBSERVACIONES

N/A

7. DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS Y OBSERVACIONES

N/A

8. HALLAZGOS Y OBSERVACIONES REPETITIVOS:

No se evidencia informes anteriores al presente que puedan ser incluidos en su trazabilidad.

9. DESCRIPCIÓN DE LOS BENEFICIOS DE AUDITORÍA

N/A

10. RECOMENDACIÓN(ES) GENERAL(ES):

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------|
|  | PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA | Versión: 1 |
| | FORMATO INFORME DE AUDITORÍA INTERNA | CÓDIGO: EI-FR-007 |
| | | Página 24 de 24 |

A partir de los resultados del informe, se recomienda al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y a la Secretaría General fortalecer los mecanismos de trazabilidad, centralización y control documental asociados al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Directiva 015 de 2022, particularmente en lo relacionado con la gestión de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), los trámites ante el Registro Público de Carrera Administrativa y el seguimiento a la actualización del SIGEP.

En este sentido, se sugiere implementar un repositorio único y sistematizado en el aplicativo GESDOC, que consolide de manera cronológica y completa:

- Los oficios remitidos y recibidos de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.
- Las constancias de cargo de OPEC en SIMO.
- Las comunicaciones relacionadas con trámites de inscripción, actualización y cancelación en el Registro Público de Carrera.

Esta medida permitirá optimizar la vigilancia interna, facilitar futuras auditorías y reforzar la función preventiva de la Oficina de Control Interno, en consonancia con el mandato de la Directiva 015 de 2022, que exhorta a esta dependencia a realizar seguimiento permanente al cumplimiento de las obligaciones sobre mérito, empleo y función públicos.

Cordialmente,

Oscar Alfredo Martínez Rodríguez
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Pedro Luis Carrascal Tafur – Profesional Oficina de Control Interno.