

MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 31-08-2026 10:47
Al Contestar Cite Este No.: 2026IE0012415 Fol:0 Anex:1 FA:47
ORIGEN 110. OFICINA DE CONTROL INTERNO / OSCAR ALFREDO MARTINEZ RODRIGUEZ
DESTINO 100. DESPACHO DEL MINISTRO / JULIANA GUTIERREZ ZULUAGA
ASUNTO INFORME FINAL DEL SEGUIMIENTO NORMATIVO A LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO Y OBS

2026IE0012415



PARA: JULIANA GUTIERREZ ZULUAGA

Cargo: Ministra del Deporte

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

ASUNTO: Informe Final del Seguimiento Normativo a la Política de Talento Humano y Código de Integridad

Cordial Saludo Respetada Ministra,

En virtud de las atribuciones legales otorgadas por la Ley 87 de 1993, la Ley 1474 de 2011, el Decreto Nacional 403 de 2020, el rol de Seguimiento y Evaluación que le corresponde a las oficinas de Control Interno de conformidad con el Decreto 648 de 2017, artículo 2.2.21.4.9 literal k), remite para su conocimiento y gestiones que estime, el "*Informe final del seguimiento a la Política de Talento Humano y Código de Integridad*"

COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

Así mismo, y en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 648 de 2017, artículo 2.2.21.4.8, parágrafo 1, se remite copia del presente informe a los miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, para su conocimiento y fines pertinentes.

Cordialmente,

Firmado electrónicamente por:
OSCAR ALFREDO MARTINEZ RODRIGUEZ (osmartinez)
Jefe De Oficina De Control Interno
31-08-2026 10:47
d26a2ed3e050ea51147a0f0cc8802ffa



Anexos: Informe Final de Seguimiento Política de Talento Humano y Código de Integridad

Elaboró: Erika Roqueme - Contratista OCI

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

1. DESCRIPCIÓN DEL SEGUIMIENTO

1.1. Tipo de Informe: Final

1.2. Denominación del Trabajo: Seguimiento a la Implementación de las Políticas de Talento Humano (Política de Integridad y código de integridad) en el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026.

1.3. Objetivos:

- Verificar el cumplimiento de las actividades programadas para la implementación y fortalecimiento de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano durante el período objeto de seguimiento.
- Verificar las acciones desarrolladas para la implementación, socialización, apropiación y seguimiento de la Política de Integridad, con énfasis en el Código de Integridad.
- Identificar fortalezas y oportunidades de mejora que contribuyan al fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano y de la cultura de integridad institucional.

1.4. Alcance: El seguimiento comprende la verificación y análisis de la implementación de la Política de Talento Humano y de la Política de Integridad, con énfasis en el Código de Integridad, durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026, a partir de la información y evidencias suministradas por el GIT de Talento Humano.

1.5. Marco Normativo:

Tabla 1. Marco Normativo

Norma	Detalle
Ley No. 2013 de 2019	"Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés."
Ley No. 909 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."
Ley No. 489 de 1998	"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones", Capítulo v. Incentivos de la Gestión, Capítulo XVII. Disposiciones finales.

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

Norma	Detalle
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030	Establece los lineamientos que orientan la formación y capacitación de los servidores públicos y su articulación con la Gestión Estratégica del Talento Humano.
Ley 2195 de 2022	“por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.”
Ley 1010 de 2006	“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”. Modificada por la Ley No. <u>2209 de 2022</u>
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”, en aspectos relacionados con empleo público, carrera administrativa, capacitación y profesionalización del servicio público.
Decreto 1499 de 2017	“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”, Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, Artículo 2.2.22.3.10. Medición de la Gestión y Desempeño Institucional.
Decreto No. 1671 de 2019	“Por el cual se establece la planta de personal del Ministerio del Deporte y se dictan otras disposiciones”. Artículo No. 1. Supresión de planta de personal, Artículo No. 2 Adopción de planta de personal.
Decreto No. 815 de 2018	“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”, Título 4. Competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Decreto No. 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, y sus modificaciones, en lo relacionado con empleo público, Gestión Estratégica del Talento Humano, capacitación, bienestar, incentivos, evaluación del desempeño y demás disposiciones aplicables”.
Decreto No. 1567 de 1998	“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
Decreto No. 894 de 2017	“Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”, Artículo No. 2. Programas de formación y capacitación, Artículo No. 7. Sistema de estímulos.
Decreto 2400 de 1968	“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”, en las

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

Norma	Detalle
	disposiciones que continúan vigentes y resultan aplicables a la administración de personal”.
Decreto Nacional No. 403 de 2020	“Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal”. Artículo No. 51. Evaluación del control interno, Artículo No. 61. Articulación con el control interno, Artículo No. 62. Sistema de Alertas del Control Interno, Artículo No. 68. De la advertencia, Artículo No. 76. Actuación especial de fiscalización, Artículo No. 149. Organización del control interno, Artículo No. 150. Dependencia de control interno, Artículo No. 151. Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno.
Decreto 1072 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, en lo relacionado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.”
Circular Externa 100-010 de 2014	Departamento Administrativo de la Función Pública, “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”
Código de Integridad del Servicio Público Colombiano – Departamento Administrativo de la Función Pública	Instrumento orientador para la apropiación de los valores del servicio público y el fortalecimiento de la cultura de integridad en las entidades públicas.
Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Versión 6.1 – febrero de 2026	Dimensión 1 – Talento Humano: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad.
Guía para la construcción y análisis de indicadores – DNP	Numeral 1.2. “¿Para qué se usan los indicadores en la gestión pública?”.
Guía para el uso de la herramienta de autodiagnóstico de las dimensiones operativas	Sistema de Gestión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas – DAFP.	Paso 4, “Lineamientos sobre los riesgos relacionados con posibles actos de corrupción”.
Resolución No. 000190 del 1 de abril 2024	“Por medio de la cual se adopta la actualización del Código de Integridad”.
Resolución 0312 de 2019 – Ministerio del Trabajo	“Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.”

Fuente: Normatividad interna y externa. Elaboración OCI

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

2. METODOLOGÍA:

El presente seguimiento se desarrolló mediante la aplicación de técnicas de auditoría relacionadas con la revisión, observación, consulta, verificación y análisis de la información y evidencias aportadas por el GIT de Talento Humano, complementadas, cuando fue necesario, con consultas en los sistemas y fuentes institucionales disponibles y mesas de trabajo.

En desarrollo del seguimiento, la Oficina de Control Interno – OCI, mediante Memorando con Radicado No. 2026IE0008905 del 10 de julio de 2026, solicitó al GIT de Talento Humano la información y evidencias correspondientes al período objeto de evaluación, otorgando un plazo de cinco (5) días hábiles para su remisión.

Posteriormente, mediante Memorando con Radicado No. 2026IE0009287, el proceso solicitó ampliación del plazo inicialmente establecido. En atención a dicha solicitud, la OCI, mediante Memorando con Radicado No. 2026IE0009496, concedió cinco (5) días hábiles adicionales. Finalmente, el 28 de julio de 2026 se recibió la información requerida mediante Radicado No. 2026IE0010074.

A partir de la información recibida, se efectuó la revisión y análisis de los aspectos relacionados con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad, con énfasis en el Código de Integridad, conforme con los criterios definidos para el presente seguimiento.

2.1. Política de Talento Humano

2.1.1 Caracterización actualizada de los servidores públicos, incluyendo las actualizaciones realizadas durante el período evaluado y la metodología utilizada para su consolidación.

No.	ASPECTO	RESPUESTA	EVIDENCIA
1	Caracterización actualizada de los servidores públicos, incluyendo las actualizaciones realizadas durante el período evaluado y la metodología utilizada para su consolidación	Se mantiene actualizada la información de Base de datos Planta la Planta de personal y se cuenta con una base de datos que se está generando en Power BI.	Pantallazo Caracterización Planta

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

2.1.2. Resultado del diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (Matriz GETH), incluyendo: Autodiagnóstico diligenciado. Calificación obtenida. Nivel de madurez alcanzado. Análisis de resultados.

2	Resultado del diagnóstico de la gestión Estratégica de Talento Humano (Matriz GETH).	Se desarrolla la Matriz de autodiagnósticoMatriz de establecida por la Función Pública, dandoautodiagnóstico 2026. como calificación 84,6% y se establece el plan de trabajo para su gestión
---	--	--

2.1.3. Acciones de mejora formuladas como resultado del autodiagnóstico GETH y de los resultados FURAG, indicando: Actividad. Responsable. Estado de avance. Evidencias de ejecución.

3	Acciones de mejora formuladas como resultado del autodiagnóstico del GETH y de los resultados FURAG.	Mediante mesas de trabajo se definieronMesa de trabajo: Acta los insumos para la planeación de la reunión y vigencia 2026, teniendo en cuenta losresultados del FURAG 2024 y del autodiagnóstico de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). Esta información fue analizada ePlanes GETH: incorporada en el diagnóstico de cada uno de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano, cuyos cronogramas incluyen las accionesPlan de capacitación y orientadas a fortalecer la implementacióncronograma. de la política.
		Plan de Bienestar y cronograma.
		Plan de SG SST y cronograma.
		Plan de Vacantes y Provisión incluye el cronograma en el documento.

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

2.1.4. Procedimientos vigentes relacionados con ingreso, permanencia, desarrollo, evaluación y retiro de servidores públicos, indicando: Fecha de actualización. Acto de aprobación. Evidencias de implementación. Cambios realizados durante la vigencia.

4	Procedimientos vigentes relacionados con ingreso, permanencia, desarrollo, evaluación y retiro de servidores públicos.	El proceso de Gestión del Talento Humano cuenta de Ingreso y Permanencia, Vinculación de desarrollo, Evaluación y Retiro. Dichos Servidores Públicos procedimientos se encuentran en la plataforma ISOLUCION.	GH-PD-026
			GH-PD-040 Historias Laborales
		Durante la vigencia 2025 se actualizo GH-PD-026 Vinculación de Servidores Públicos y sus documentos anexos.	GH-PD-039 Procedimiento de Teletrabajo
		Durante lo transcurrido de la vigencia 2026 se:	GH-PD-28 Acuerdos de gestión
		Crea el procedimiento de GH-PD-40 Historias Laborales y sus documentos anexos. Publicado en ISOLUCION	Evidencias
		Actualiza el procedimiento de GH-PD-028 Acuerdos de Gestión con sus documentos anexos. En curso	
		Actualiza el GH-FR-39 procedimiento de Teletrabajo y sus documentos anexos. En curso	

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

2.1.5. Plan Estratégico de Talento Humano: Documento aprobado. Acta de aprobación. Cronograma. Informe de ejecución. Estado de cumplimiento de actividades.

5	Plan Estratégico de Talento Humano	Se establece el Plan Estratégico de Talento Humano de la Vigencia 2023 - 2026 mediante acta del comité de Gestión y Desempeño del 27 de enero de 2023.	Plan Estratégico de TH Acta de aprobación Informe de ejecución.
---	------------------------------------	--	---

2.1.6. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión del Recurso Humano: Documento aprobado. Estado de ejecución. Seguimiento efectuado. Evidencias.

6	Plan anual de vacantes y provisión de RH	Se desarrollan actividades en el segundo semestre de la vigencia 2025, se anexan evidencias.	Vigencia 2025 Vigencia 2026: Se establece el Plan anual de Vacantes y Provisión del empleo para la vigencia 2026 mediante acta de aprobación 22 de diciembre de 2025 y se suben las evidencias de su ejecución. Plan Anual de Vacantes y provisión de empleo Acta de aprobación Indicadores Ejecución de seguimiento.
---	--	--	---

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

2.1.7. Plan Institucional de Bienestar e Incentivos: Documento aprobado. Cronograma. Informes de ejecución. Indicadores. Evaluación de satisfacción. Evidencias.

7	Plan Institucional de Bienestar	Se desarrollan actividades en el segundo semestre de la vigencia 2025, se anexan evidencias. Vigencia 2026: Se establece el Plan Institucional de bienestar e incentivos para la vigencia 2026 mediante acta de aprobación 22 de diciembre de 2025 y se suben las evidencias de su ejecución. Plan Institucional de Bienestar e Incentivos. Acta de aprobación Cronograma de actividades Informes de ejecución. Seguimiento de Indicadores.
---	---------------------------------	---

2.1.8. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Plan anual. Informe de ejecución. Seguimiento. Indicadores. Evidencias.

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

8	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Se desarrollan actividades en el segundo semestre de la vigencia 2025, se anexan evidencias. Vigencia 2026: Se establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2026 mediante acta de aprobación 22 de diciembre de 2025 y se suben las evidencias de su ejecución. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Acta de aprobación Cronograma de actividades Seguimiento Evidencias
---	---	---

2.1.9. Plan Institucional de Capacitación (PIC): Documento aprobado. Programación. Listados de asistencia. Material utilizado. Evaluaciones. Indicadores de cumplimiento. Informe de ejecución.

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

9	Plan Institucional de Capacitación PIC.	Se desarrollan actividades en el segundo semestre de la vigencia 2025, se anexan evidencias.	Vigencia 2025
		Se establece el Plan Institucional de Capacitación PIC para la vigencia 2026 mediante acta de aprobación 22 de diciembre de 2025 y se suben las evidencias de su ejecución.	Vigencia 2026: Plan de Institucional de Capacitación
			Acta de aprobación
			Cronograma de actividades
			Evidencias

2.1.10. Informe de evaluación de la Política de Talento Humano correspondiente al período objeto de seguimiento.

10	Informe de evaluación de la Política de Talento Humano.	El Coordinador del GIT Talento Humano elabora informe de la gestión de las acciones tendientes a dar cumplimiento de la Política de GETH.	Informe de ejecución.
----	---	---	-----------------------

2.1.11. Indicadores asociados a la Política de Talento Humano: Ficha técnica. Meta. Resultado. Análisis. Evidencia del reporte en SISEG.

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

11	Indicadores Asociados a la Política de GETH	Se gestionaron los indicadores correspondientes a los diferentes planes que integran el Plan estratégico de talento humano de la vigencia 2025. Se suben evidencias. Vigencia 2025: Indicadores SISEG y seguimiento. Vigencia 2026: Correo designación de enlace Para la vigencia 2026, teniendo en cuenta que el responsable del cargue de los indicadores fue designado el 11 de junio y capacitación cargue de que la rotación de coordinadores en el área indicadores. dificultó el cargue oportuno de la información, se solicitó a la Oficina Asesora de Planeación una capacitación sobre este proceso. Una vez fortalecidos los conocimientos requeridos, los indicadores serán cargados a la mayor brevedad posible en la plataforma SISEG.
----	---	---

2.1.12. Resultados FURAG relacionados con la Política de Talento Humano, indicando las acciones implementadas para fortalecer los aspectos evaluados.

12	Resultados FURAG relacionados con la Política de Talento Humano.	Se analizaron los resultados del FURAG 2024 como insumo para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano 2026. Este análisis quedó documentado en el diagnóstico de cada uno de los planes. Recomendaciones Función Pública FURAG 2024. Reporte FURAG 2025. De acuerdo con las directrices impartidas por la Oficina Asesora de Planeación, se reportaron las evidencias correspondientes a las preguntas del proceso de Talento Humano relacionadas con las Políticas de Talento Humano e Integridad.
----	--	--

2.1.13. Riesgos asociados a la Política de Talento Humano: Matriz de riesgos. Controles implementados. Seguimiento. Acciones de mejora.

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

13	Riesgos Asociados a la Política de TH	Durante la vigencia 2025 se reportaron a la Oficina Asesora de Planeación los riesgos del proceso de Gestión del Talento Humano, correspondientes a dos (2) riesgos de gestión, uno (1) de corrupción, uno (1) fiscal y uno (1) de seguridad de la información. Reporte III cuatrimestre vigencia 2025. Reporte I cuatrimestre vigencia 2026. Durante la vigencia 2026 se actualizó la matriz de riesgos, incorporando un nuevo riesgo de corrupción y atendiendo las recomendaciones emitidas por la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno. Asimismo, se realizó el reporte correspondiente al primer cuatrimestre de 2026 y se participó en las capacitaciones programadas por la Oficina Asesora de Planeación sobre este tema.
----	---------------------------------------	--

2.1.14. Evidencias del seguimiento realizado al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano y de los planes que lo integran.

14	Evidencias de seguimiento realizado al cumplimiento del Plan Estratégico de TH	El seguimiento de cumplimiento se hace mediante los indicadores de gestión relacionados en cada plan y estos son cargados en la plataforma SISEG de la entidad. Vigencia 2025: Indicadores SISEG y seguimiento. Vigencia 2026: Correo designación de enlace Correo solicitud de capacitación cargue de indicadores.
----	--	---

2.2 Código de Integridad

2.2.1. Documento vigente del Código de Integridad y acto administrativo mediante el cual fue adoptado o actualizado.

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

No.	ASPECTO	RESPUESTA	EVIDENCIA
1	Documento vigente del Código de Integridad y acto administrativo mediante el cual fue adoptado o actualizado.	La entidad cuenta con el Código de Integridad, adoptado mediante la Resolución 190 de abril de 2024, el cual se socializa a través de la cartilla publicada en la intranet institucional.	Acto Administrativo - Resolución Cartilla del Código de Integridad

2.2.2. Evidencias de socialización, apropiación e interiorización del Código de Integridad dirigidas a servidores públicos y contratistas: Jornadas. Campañas. Piezas comunicativas. Publicaciones. Cursos. Sensibilizaciones.

2	Evidencias de socialización, apropiación e interiorización del Código de Integridad dirigidas a Servidores Públicos y Contratistas.	Durante la vigencia 2025 Se desarrollaron acciones de sensibilización mediante piezas comunicativas, dirigidas a fortalecer la apropiación de los valores del Código de Integridad en funcionarios y contratistas del Ministerio del Deporte, con el fin de orientar el ejercicio de la función pública hacia el servicio al ciudadano y aportar a la generación de confianza en las instituciones del Estado. Durante la vigencia 2026 se desarrollaron acciones de: Pieza grafica vitaminas de integridad. Pieza grafica servir con integridad y vocación. Pieza grafica Vitaminas para el alma Integridad. Se promueve mediante circular No. 009 del 30 de junio de 2026 la realización de los cursos virtuales de la función pública "Discapacidad e inclusión laboral y Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción. Taller confianza 360 desde la integridad - Informe de la actividad Nota: estas piezas graficas son publicadas en la intranet de la entidad y enviadas mediante correos electrónicos institucionales.	Consolidación de acciones de Promoción y Prevención vigencia 2025 Vigencia 2026 Piezas graficas. Circular 009 de 2026 Taller confianza 360 desde la integridad Lista de asistencia Registro fotográfico Informe de la actividad.
---	---	--	--

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

2.2.3. Estrategias implementadas para fortalecer la cultura ética institucional y promover los valores del servicio público.

3	Estrategias implementadas para fortalecer la cultura ética institucional y promover los valores del Servidor Público.	Las estrategias quedaron definidas en la Vigencia 2025: Plan de Política de Integridad, aprobada y publicada en la plataforma ISOLUCIÓN en diciembre de 2025, así como en el Plan de Integridad de la vigencia 2026, aprobado en junio del mismo año. Este plan cuenta con un cronograma que establece las actividades, responsables y tiempos de ejecución para garantizar el cumplimiento de las acciones orientadas al fortalecimiento de la implementación de la Política de Integridad.	Vigencia 2025: Plan de Integridad y Política de Integridad Cronograma de actividades.
---	---	--	--

2.2.4. Resultados de las mediciones efectuadas para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad, incluyendo: Encuestas. Indicadores. Informes. Análisis de resultados.

4	Resultados de las mediciones efectuadas para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad.	Se aplicó la Prueba de Percepción de Integridad definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de evaluar la apropiación de los valores del Código de Integridad por parte de los colaboradores de la entidad. El instrumento fue diligenciado por 125 servidores públicos y 173 contratistas, para un total de 298 participantes, evidenciando un nivel de apropiación muy alto en los valores de Honestidad, Respeto y Justicia, y alto en Compromiso y Diligencia.	Correo electrónico de diligenciamiento test de Percepción de Integridad. Instrucciones de Diligenciamiento Resultados test de percepción sobre Código de Integridad. Formato análisis de encuesta.
---	--	--	---

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

2.2.5. Evidencias del seguimiento realizado a posibles incumplimientos del Código de Integridad, indicando: Casos identificados. Análisis efectuado. Acciones implementadas. Estado actual.

5	Evidencias de seguimiento realizado a posibles incumplimientos al Código de Integridad y evidencias de divulgación.	Se realiza un informe del seguimiento realizado durante el II semestre de la vigencia 2025 el cual es enviado mediante correo electrónico institucional al Coordinador del GIT TH para su conocimiento.	Informe II semestre 2025 Correo remisión de Informe a coordinación.
---	---	---	--

2.2.6. Mecanismos establecidos para reportar posibles incumplimientos al Código de Integridad y evidencias de su divulgación.

6	Mecanismos establecidos para reportar posibles incumplimientos al Código de Integridad y evidencias de su divulgación.	La entidad cuenta con el procedimiento de recepción, trámite y seguimiento de peticiones (SI-PD-014), mediante el cual se pueden reportar o denunciar presuntos incumplimientos al Código de Integridad. Asimismo, el proceso de Gestión del Talento Humano dispone del procedimiento de recepción, trámite, seguimiento y atención de posibles casos de acoso laboral (GH-PD-024), a través del cual pueden gestionarse situaciones relacionadas con el incumplimiento de los valores establecidos en el Código de Integridad.	Recepción, trámite y seguimiento de peticiones (SI-PD-014)
---	--	---	--

2.2.7. Indicadores asociados al Código de Integridad: Meta. Resultado. Análisis. Evidencia del reporte.

7	Indicadores asociados al Código de Integridad	En la vigencia 2025 se tenía un indicador establecido dentro de la plataforma SISEG en cuanto al cumplimiento de las acciones establecidas dentro del Plan de Integridad.	Correo solicitud mesa técnica Indicadores SISEG
		Para la vigencia 2026, teniendo en cuenta que el responsable del cargue de los indicadores fue designado el 11 de junio y que la rotación de coordinadores en el área dificultó el cargue oportuno de la información, se solicitó a la Oficina Asesora de Planeación una mesa técnica con el fin de revisar los indicadores. Una vez fortalecidos los conocimientos requeridos, los indicadores serán cargados a la mayor brevedad posible en la plataforma SISEG.	Plan de Integridad 2026 Seguimiento a indicadores SISEG

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

2.2.8. Resultado del autodiagnóstico del Código de Integridad y acciones de mejora implementadas.

8	Resultado de autodiagnóstico del Código de Integridad y acciones de mejora implementadas.	Se desarrolla la Matriz de autodiagnóstico de establecida por la Función Pública, dando como calificación 51,5% y se establece el plan de trabajo para la gestión de las acciones de mejora.	Autodiagnóstico de Integridad Plan de integridad 2026 Cronograma de actividades Plan de Integridad
---	---	--	--

2.2.9. Estado de avance de los planes de mejoramiento relacionados con el Código de Integridad.

9	Estado de avance de los Planes de mejoramiento relacionados con el Código de Integridad.	Durante la vigencia evaluada se gestionaron dos hallazgos, así: Hallazgo 1237: Se realizó la gestión para su cierre en la vigencia 2026, una vez se cargaron todas las evidencias correspondientes al plan de mejoramiento. Hallazgo 1561: Se formuló un plan de mejoramiento con tres (3) actividades, el cual fue aprobado y cargado en la plataforma ISOLUCIÓN. A la fecha, se han ejecutado dos (2) actividades y se encuentra pendiente la ejecución de la última para solicitar el cierre del hallazgo.	Hallazgo 1237 cerrado Hallazgo 1561 Plan. De Mejoramiento Acta de revisión PM Evidencias PM
---	--	---	--

2.2.10. Evidencias de articulación del Código de Integridad con el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), el Plan Estratégico de Talento Humano y las demás políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

10	Evidencias de articulación del Código de Integridad con el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), el Plan Estratégico de Talento Humano y las demás políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.	En la planeación de la vigencia 2026 se incorporó como insumo lo establecido en el Plan Estratégico de Talento Humano en materia de integridad, incluyendo su análisis en el capítulo de Contexto Estratégico. Asimismo, en el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), componente 6, se estableció el Plan de Integridad como instrumento para garantizar la ejecución de las acciones orientadas al cumplimiento de la Política de Integridad.	Plan estratégico de TH 2023 – 2026 Plan de Integridad 2026 Cronograma Plan de Integridad Programa de Transparencia y Ética Pública Evidencias PTEP
----	--	---	--

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

2.2.11. Informe consolidado de las actividades desarrolladas durante el período objeto de seguimiento relacionadas con la promoción de la integridad institucional.

11	Informe consolidado de las actividades desarrolladas durante el período objeto de seguimiento relacionadas con la promoción de la integridad institucional.	El informe consolidado se elabora al cierre de cada vigencia; en este caso, fue realizado al cierre de la vigencia 2025	Consolidado acciones de promoción y prevención
----	---	---	--

3. ANALISIS DE INFORMACIÓN

Para el presente análisis, la Oficina de Control Interno efectuó la revisión de la información y evidencias remitidas por el GIT de Talento Humano, contrastándolas con los aspectos definidos para el seguimiento y verificando, según correspondiera, su formulación, aprobación, actualización, implementación, ejecución y seguimiento durante el período comprendido entre el 1 de julio de 2025 y el 30 de junio de 2026.

3.1 Política de Talento Humano

3.1.1 Caracterización actualizada de los servidores públicos

Con el propósito de verificar la disponibilidad y actualización de la información relacionada con la caracterización de los servidores públicos, el GIT de Talento Humano aportó, como información disponible al momento del seguimiento, la base de planta de personal con corte al 10 de julio de 2026, así como el tablero utilizado para su consulta y visualización.

De la revisión efectuada, se evidenció que la base suministrada contiene información individualizada de los empleos y servidores, incluyendo, entre otros aspectos, fecha de ingreso, cargo, código, grado, nivel jerárquico, tipo de nombramiento, profesión, género, nombramiento inicial, encargos y situación de vacancia. Esta información constituye el insumo para la generación de reportes y la caracterización de la planta de personal.

Tabla No.2 Información general de la planta de personal con corte al 10 de julio de 2026

Tipo de Servidor	Cantidad de personal
Servidores activos	175
Hombres	92
Mujeres	83
Cargos en vacancia identificados en la base	5
Nivel Directivo	9
Nivel Asesor	6

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

Nivel Profesional	126
Nivel Técnico	12
Nivel Asistencial	22
Carrera administrativa	121
Provisional	32
Ordinario	22

Fuente: Base de planta de personal con corte al 10 de julio de 2026, suministrada por el GIT de Talento Humano. Elaboración OCI.

Adicionalmente, al comparar la información con corte al 1 de diciembre de 2025 frente a la base suministrada con corte al 10 de julio de 2026, se observaron variaciones en la composición de la planta, como se presenta a continuación:

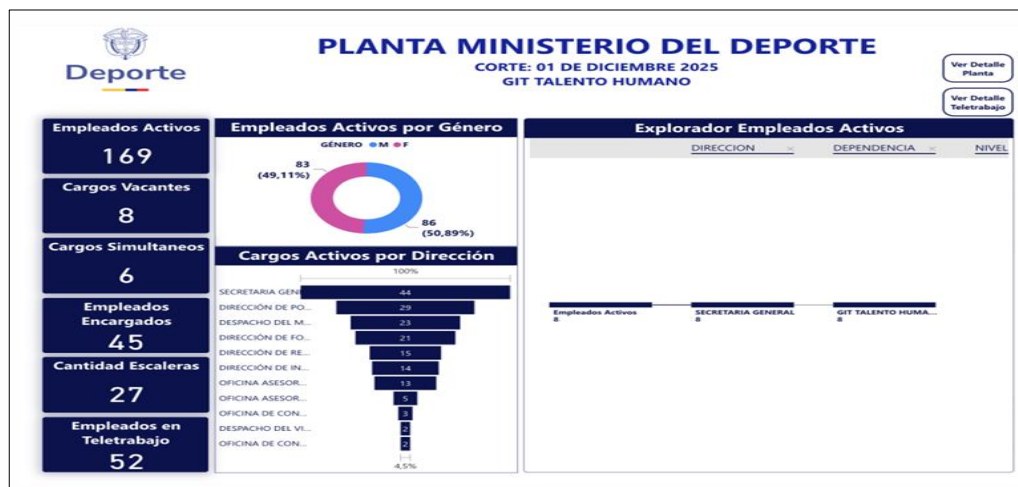
Tabla No.3 Variación de información de planta durante el período evaluado

Tipo de Servidor	Corte 1 de diciembre de 2025	Corte 10 de julio de 2026	Variación
Servidores/empleados activos	169	175	+6
Cargos vacantes	8	5	-3
Hombres	86	92	+6
Mujeres	83	83	0

Fuente: Carpeta Share Point suministrada por el GIT de Talento Humano. Elaboración OCI.

En consecuencia, la OCI evidenció que el GIT de Talento Humano dispone de información actualizada para la caracterización de los servidores públicos y de herramientas que facilitan su consulta, consolidación y análisis.

Ilustración No 1. Tablero de caracterización de la planta de personal del Ministerio del Deporte



Fuente: Carpeta Share Point suministrada por el GIT de Talento Humano.

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

3.1.2. Resultado del diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano – Matriz GETH

Con el propósito de identificar el estado de implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el GIT de Talento Humano aportó la Matriz de Autodiagnóstico GETH correspondiente a la vigencia 2026, mediante la cual se evalúan los componentes y categorías asociados a la gestión del talento humano.

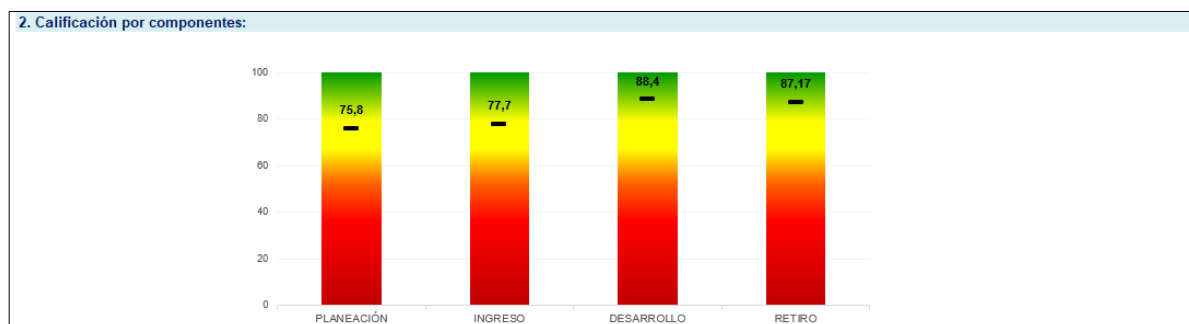
De acuerdo con la matriz suministrada, el Ministerio del Deporte obtuvo una calificación total de 84,60 puntos sobre 100. Los resultados por componentes fueron: Desarrollo 88,44; Retiro 87,17; Ingreso 77,67 y Planeación 75,83.

Tabla No. 4 Resultados por componentes de la Matriz de Autodiagnóstico GETH 2026

Componente	Calificación
Planeación	75,83
Ingreso	77,67
Desarrollo	88,44
Retiro	87,17
Resultado total GETH	84,60

Fuente: Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2026. Elaboración OCI.

Ilustración No. 2 Resultado del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH 2026



Fuente: Carpeta Share Point suministrada por el GIT de Talento Humano.

El análisis permite identificar que los componentes con mayor valoración corresponden a Desarrollo y Retiro, mientras que Planeación e Ingreso presentan las menores calificaciones y, en consecuencia, concentran aspectos susceptibles de fortalecimiento. Por categorías, se destacan los resultados obtenidos en Seguridad y Salud en el Trabajo (93,33), Valores (93,00), Desvinculación asistida (92,50), Clima organizacional y cambio cultural (91,36),

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

Capacitación (90,87) y Bienestar (90,10). En contraste, se identificaron menores valoraciones en Planeación Estratégica (72,78), Provisión del empleo (72,20), Gestión de la información – Planeación (75,00), Conocimiento institucional (75,00) y Gestión de la información – Ingreso (75,33). Asimismo, la categoría Contratistas registró una valoración de 10 puntos, aspecto que fue considerado por el proceso dentro del Plan de Acción derivado del autodiagnóstico.

Respecto de las Rutas de Creación de Valor, la Ruta del Análisis de Datos, con una valoración de 75,33, presentó el menor resultado, frente a las rutas de la Felicidad (86,41), Crecimiento (85,91), Calidad (84,62) y Servicio (84,20). Lo anterior evidencia la pertinencia de continuar fortaleciendo la gestión, integración y análisis de la información de talento humano como insumo para la toma de decisiones.

Tabla No.5 Resultados de las Rutas de Creación de Valor – Matriz GETH 2026

Ruta de Creación de Valor	Resultado
Ruta de la Felicidad	86,41
Ruta del Crecimiento	85,91
Ruta del Servicio	84,20
Ruta de la Calidad	84,62
Ruta del Análisis de Datos	75,33

Fuente: Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 2026. Elaboración OCI.

Finalmente, se verificó que los resultados del autodiagnóstico fueron utilizados para formular un Plan de Acción con actividades, responsables, indicadores y fechas de cumplimiento, cuya ejecución se extiende hasta el 31 de diciembre de 2026.

3.1.3. Acciones de mejora formuladas como resultado del autodiagnóstico GETH y de los resultados FURAG

Con el propósito de verificar la utilización de los resultados de las herramientas de diagnóstico y evaluación como insumo para la planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se evidenció la realización de una mesa de trabajo el 4 de noviembre de 2025, en la cual se definieron como insumos para la formulación de los planes, entre otros, los resultados del autodiagnóstico GETH, las recomendaciones FURAG 2024, necesidades identificadas, indicadores, evaluaciones, encuestas y resultados de auditorías y planes de mejoramiento.

De la revisión de los instrumentos formulados para la vigencia 2026, se evidenció la incorporación de estos insumos en la estructuración del Plan Anual de Vacantes y Previsión

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

del Recurso Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y Plan de Bienestar Social e Incentivos, conforme se presenta en la siguiente tabla:

Tabla No.6 Articulación de los resultados de diagnóstico y evaluación con la planeación de Talento Humano 2026

Instrumento de planeación	Insumos considerados / aspectos identificados	Incorporación en la planeación 2026
Plan Institucional de Capacitación – PIC	Resultados FURAG, SIGEP II, evaluaciones de desempeño, acuerdos de gestión, indicadores, hallazgos y necesidades de formación.	Se orienta al fortalecimiento de competencias y al cierre de brechas de formación, incorporando acciones asociadas a transformación digital, gestión del conocimiento, probidad, ética de lo público, habilidades y competencias, entre otras.
Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos	Resultados FURAG, encuesta de necesidades y demás insumos de diagnóstico institucional.	Se incorporan acciones relacionadas con bienestar emocional y psicosocial, salud física y hábitos saludables, inclusión y diversidad, equilibrio vida-trabajo, reconocimiento e incentivos y fortalecimiento del clima y cultura organizacional.
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	Resultados FURAG 2024, encuesta de necesidades, resultados de clima, cultura y adaptación al cambio, informes de Control Interno y autoevaluación del SG-SST.	Se orientan acciones al fortalecimiento de la cultura preventiva, comunicación y sensibilización sobre riesgos, gestión de riesgos físicos y psicosociales, seguimiento del SG-SST y atención de aspectos identificados en ejercicios de evaluación.
Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano	Resultados FURAG, evaluación de planes anteriores, información de planta, necesidades de personal e informes de Control Interno.	Se incorporan acciones relacionadas con provisión de vacantes, seguimiento de la planta, actualización de aplicativos de control, indicadores de provisión y movilidad, procesos de encargo, inclusión y seguimiento a la ejecución del Plan.

Fuente: Carpeta Share Point suministrada por el GIT de Talento Humano. Elaboración OCI.

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

En consecuencia, se evidenció que el proceso **utilizó los resultados de diagnóstico y evaluación como insumo para la formulación de los instrumentos de planeación de la vigencia 2026**. Teniendo en cuenta que algunas de las acciones formuladas tienen fecha de cumplimiento posterior al período objeto del seguimiento, su efectividad podrá determinarse una vez finalicen los plazos establecidos para su ejecución.

3.1.4. Procedimientos vigentes relacionados con ingreso, permanencia, desarrollo, evaluación y retiro de servidores públicos

Con el propósito de verificar la existencia y actualización de los instrumentos que orientan la gestión del talento humano durante el ciclo de vida del servidor público, la OCI revisó los procedimientos y documentos aportados por el GIT de Talento Humano relacionados con las etapas de ingreso, permanencia, desarrollo, evaluación y retiro.

Tabla No.7 Procedimientos e instrumentos asociados al ciclo de vida del servidor público

Etapas	Principales procedimientos/instrumentos verificados	Aspectos evidenciados
Ingreso	GH-PD-026 Vinculación de Servidores Públicos V3 y documentos asociados	Establece las actividades requeridas para la provisión y vinculación de servidores públicos, desde la identificación de la necesidad de proveer la vacante hasta la formalización de la vinculación y gestión de la documentación correspondiente.
Permanencia	GH-PD-039 Procedimiento de Teletrabajo V2 y formatos asociados; instrumentos relacionados con bienestar, incentivos y gestión de situaciones de los servidores	Se evidencian lineamientos y mecanismos orientados a gestionar condiciones asociadas a la permanencia del servidor. En teletrabajo se contemplan inscripción, evaluación, seguimiento, prórroga, control documental y condiciones para la continuidad de la modalidad.
Desarrollo	Plan Institucional de Capacitación – PIC; Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y documentos asociados	Se evidencian instrumentos orientados al fortalecimiento de competencias, conocimientos y habilidades, así como al bienestar, estímulos e incentivos de los servidores públicos.

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

Evaluación	GH-PD-028 Acuerdos de Gestión V2 y demás instrumentos de evaluación aportados	El procedimiento de Acuerdos de Gestión establece actividades de concertación, seguimiento, evaluación y valoración de competencias de los gerentes públicos. Los soportes aportados evidencian igualmente mecanismos de seguimiento y evaluación asociados a otras condiciones de la gestión del talento humano.
Retiro	Documentos e instrumentos asociados a la gestión de historias laborales y actuaciones relacionadas con la desvinculación	Se identificaron actividades relacionadas con la gestión, actualización, conservación y custodia de las historias laborales una vez finalizada la vinculación. No obstante, dentro de los soportes revisados no se identificó un procedimiento específico que consolide integralmente las actividades asociadas al retiro del servidor público.
Transversal al ciclo de vida	Procedimiento de Historias Laborales	Comprende la conformación y actualización de la historia laboral desde la posesión del servidor, su actualización durante la relación laboral y las actividades posteriores de archivo, custodia y transferencia documental.

Fuente: Información y evidencias suministradas por el GIT de Talento Humano. Elaboración OCI.

De manera particular, se observó que durante el período evaluado el GIT de Talento Humano adelantó acciones de actualización de procedimientos e instrumentos relacionados con la gestión del ciclo de vida del servidor público, entre ellos los correspondientes a vinculación, historias laborales, acuerdos de gestión y teletrabajo.

En consecuencia, la OCI evidenció la existencia de procedimientos e instrumentos que desarrollan diferentes etapas del ciclo de vida del servidor público. No obstante, frente al componente de retiro, se considera pertinente que el GIT de Talento Humano revise la documentación vigente con el fin de determinar si las actividades asociadas a la desvinculación se encuentran integralmente definidas y articuladas dentro de los instrumentos del proceso.

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

3.1.5. Plan Estratégico de Talento Humano

De la revisión efectuada, la OCI evidenció la existencia del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2023-2026, Versión 01, formulado como instrumento para orientar las estrategias y acciones de gestión del talento humano y articulado con la planeación estratégica institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El PETH contempla acciones asociadas al ciclo de vida del servidor público y componentes relacionados, entre otros, con bienestar e incentivos, capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, integridad, provisión de empleos, evaluación del desempeño, gestión del conocimiento y desvinculación laboral. Asimismo, establece mecanismos de seguimiento y evaluación mediante indicadores, entre ellos el correspondiente al porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico por período.

Respecto de su aprobación, se verificó que los planes institucionales fueron sometidos a consideración del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la sesión iniciada el 27 de enero de 2023 y continuada el 30 de enero de 2023. Por lo anterior, se precisa que la fecha inicialmente informada por el GIT corresponde al inicio de la sesión, mientras que la revisión y aprobación de los planes se efectuó en su continuación.

Frente a su ejecución, se evidenciaron actividades asociadas a los diferentes componentes de la Gestión Estratégica del Talento Humano. No obstante, para el período objeto del presente seguimiento no se identificó un resultado consolidado del porcentaje de cumplimiento del PETH que permitiera contrastar integralmente las actividades programadas frente a las ejecutadas.

Esta situación será analizada conjuntamente con los mecanismos de seguimiento e indicadores en los numerales 3.1.11 y 3.1.14 del presente informe.

3.1.6. Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano

De la revisión de los soportes aportados, se evidenció que para el cierre de la vigencia 2025 los indicadores correspondientes al Plan Anual de Vacantes y al Plan de Previsión de Recursos Humanos registraron un cumplimiento del 100 %, de acuerdo con la información reportada por el proceso.

Para la vigencia 2026, se verificó la formulación del Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano, presentado para aprobación en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizada el 22 de diciembre de 2025. El documento contempla diagnóstico de necesidades de planta, identificación de vacantes, mecanismos de provisión, cronograma, indicadores y actividades de seguimiento.

Frente a su ejecución, los soportes revisados evidencian actividades relacionadas con procesos de encargo, provisión de vacantes, vinculación de servidores, actualización de información y seguimiento a la planta de personal. Teniendo en cuenta que el Plan

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

corresponde a la vigencia 2026 y se encontraba en ejecución al cierre del período evaluado, la determinación de su cumplimiento definitivo deberá efectuarse una vez finalice el período establecido para su ejecución.

3.1.7. Plan Institucional de Bienestar

De la revisión de la información aportada, se evidenció la ejecución de actividades correspondientes al Plan Institucional de Bienestar durante el segundo semestre de 2025 y la formulación del Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, presentado para aprobación en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 22 de diciembre de 2025.

El Plan 2026 fue formulado a partir de las necesidades y expectativas de los servidores públicos y contempla actividades orientadas al bienestar físico, emocional, social y profesional, así como cronograma, indicadores y mecanismos de seguimiento.

De acuerdo con los soportes revisados, se evidenció avance en la ejecución de las actividades programadas para el período objeto de seguimiento, observándose correspondencia entre el diagnóstico de necesidades, la planeación de las actividades y los mecanismos definidos para su seguimiento.

Ilustración No.3 Resultado diagnóstico de necesidades – Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026

7. Aprobación Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales 2026 a cargo del GIT Talento Humano.

7. Plan de Bienestar Institucional 2026

Objetivo

Mejorar la calidad de vida laboral y el rendimiento de los funcionarios, proporcionando condiciones que favorezcan su desarrollo y bienestar integral (físico, emocional, social y profesional), a través de la implementación de programas y actividades que fomenten un ambiente saludable, activo y motivador, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales y al fortalecimiento del sentido de pertenencia, así como a la integración y esparcimiento laboral.

Alcance

Con fundamento en el Decreto 1967 de 1996, el presente plan tiene como beneficiarios a todos los servidores y personal público del Ministerio del Deporte, así como a sus familias, quienes podrán acceder a las políticas, programas y acciones orientadas al bienestar laboral. A través de este plan, se busca mejorar de manera significativa la calidad de vida de los colaboradores y sus núcleos familiares, mediante la implementación de acciones que promuevan su crecimiento personal y profesional, la integración, el fortalecimiento de los lazos familiares y la consolidación de entornos laborales saludables y motivadores.

Diagnóstico

Con el propósito de conocer las necesidades de los funcionarios del Ministerio del Deporte frente a las acciones de bienestar, se diseñó un sistema usuario diseñado un instrumento de recolección de información mediante una encuesta digital en la aplicación Formio de Office 365. Los resultados permitieron conocer el diseño y la ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026.

Al respecto, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 del Acuerdo 010 del 2025, se incorporó la propuesta del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026, la cual se encuentra alineada con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2028 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Encuesta

Plazo diagnóstico: La encuesta se respondió en un enlace hasta el día 05 de octubre de 2025 a las 5:00 p.m.

Link: <https://forms.office.com/r/HA2uDr1tX0M>

Plan de Ejecución y Actividades Bienestar 2026

5 ejes temáticos los cuales se componen de 30 actividades planeadas. (Las cifras adjuntas se refieren al número máximo de actividades que se podrán realizar por cada actividad de acuerdo con la vigencia).

Para el primer semestre se planearon 17 actividades y para el segundo semestre las actividades.

TEMA	ACTIVIDADES PROGRAMADAS
Diversidad e Inclusión	9
Identidad y vocación	7
Equilibrio psicoemocional	13
Salud Mental	4
Transformación Digital	3

Cronograma de actividades Plan de Bienestar 2026

Actividad	Presupuesto	Periodo de Ejecución
1. Celebraciones especiales	\$ 30.000.000	Actividades a realizar en el primer semestre de 2026
2. Día de la madre	\$ 75.000.000	Primer semestre
3. Cumpleaños de cumpleaños	\$ 12.000.000	Segundo semestre
4. Actividades deportivas	\$ 80.000.000	Marzo de 2026
5. Salud Mental	\$ 14.000.000	Julio de 2026
6. Preparación física y deportiva para los Juegos de la Función Pública 2026	\$ 30.000.000	Julio y noviembre de 2026

Fuente: Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 – GIT Talento Humano.

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

3.1.8. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST

De la revisión efectuada, se evidenció la formulación del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2026, presentado para aprobación en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizada el 22 de diciembre de 2025.

El Plan contempla objetivos, metas, indicadores, responsables, recursos y cronograma de actividades, así como mecanismos para el seguimiento de su ejecución. Los soportes aportados evidencian actividades relacionadas, entre otras, con autoevaluación de estándares mínimos, gestión con la ARL, exámenes médicos ocupacionales, inspecciones, actualización documental, capacitación, funcionamiento de las instancias de participación y seguimiento a indicadores.

En la revisión de los seguimientos aportados se identificaron actividades ejecutadas con posterioridad a la fecha inicialmente programada y otras pendientes de ejecución de acuerdo con su programación. En este sentido, teniendo en cuenta que el Plan se encontraba en desarrollo al cierre del período evaluado, resulta pertinente mantener el seguimiento periódico al cronograma y la trazabilidad de las evidencias que soportan su ejecución.

Ilustración No.4 Aprobación Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo – Vigencia 2026

9. Aprobación Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2026 a cargo del GIT Talento Humano.

Actividades a Realizar (Plan SG-SST 2026)

- Ejecución del cronograma anual del SG-SST conforme a la programación 2026.
- Desarrollo de diagnósticos ergonómicos y técnicos en las áreas de trabajo.
- Implementación de acciones de comunicación interna en SST, priorizando cultura preventiva.
- Actualización de la matriz de riesgos bajo GTC 45 y fortalecimiento del mapa de riesgos institucional.
- Actualización y socialización de planes de emergencia, incluyendo simulacros.
- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación en SST (PIC), priorizando temas de salud mental, riesgos psicosociales y ergonomía.
- Seguimiento cuatrimestral al SG-SST bajo el cide PHUA.

Recursos Solicitados

Recursos Técnicos y Tecnológicos:

Plataformas institucionales: ISO45001, GESDOC.

Equipos para medición y evaluación (ergonomía, ambiente físico).

Equipos de protección personal y herramientas especializadas para actividades de SST.

Infraestructura para jornadas de capacitación y simulacros.

Recursos Financieros:

Presupuesto estimado: \$12,000,000 (asunto a presupuesto 2026).

Código	Valor
001	10,000,000
002	2,000,000
003	10,000,000
004	10,000,000
005	10,000,000
006	10,000,000

Recursos Humanos:

- Profesional especializado responsable del SG-SST
- Profesional especializado de apoyo al SG-SST
- Profesional de apoyo profesional para las actividades del SG-SST

Fuente: Acta Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 22 de diciembre de 2025.

3.1.9. Plan Institucional de Capacitación – PIC

De la revisión efectuada, se evidenció la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2026, presentado para aprobación en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizada el 22 de diciembre de 2025.

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

Para su formulación se tuvieron en cuenta diferentes fuentes de diagnóstico, entre ellas las necesidades identificadas por los servidores y dependencias, resultados FURAG, evaluación del desempeño, caracterización de la población y resultados de la evaluación del PIC 2025.

Asimismo, se verificó que el Plan contempla cronograma de actividades y mecanismos de seguimiento y evaluación, incluyendo indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad. Los soportes aportados evidencian la ejecución de actividades de capacitación, inducción y reinducción y acciones de seguimiento durante el período evaluado.

En consecuencia, se observó articulación entre las necesidades identificadas, las actividades programadas y los mecanismos de seguimiento definidos para el PIC 2026, cuya ejecución deberá continuar siendo evaluada durante el desarrollo de la vigencia.

Ilustración No.5 Aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026

8. Aprobación Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2026 a cargo del GIT Talento Humano.																																												
Concepto El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en el Ministerio del Deporte. Objetivo Contribuir con el fortalecimiento de las capacidades, conocimientos y habilidades personales, a través de jornadas de entrenamiento y capacitación, para potencializar el quehacer de los funcionarios y hacer viables las apuestas, logros y metas de la Entidad. Alcance El Plan Institucional de Capacitación (PIC) está dirigido a todos los servidores públicos y contratistas del Ministerio del Deporte, cuya capacitación es relevante para el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo, conforme a la normatividad vigente. Este plan tiene un alcance institucional, orientado a fortalecer las capacidades individuales y colectivas para mejorar el desempeño global y garantizar el cumplimiento de las metas estratégicas. El PIC 2026 tendrá una vigencia de un (1) año, comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026.																																												
Tabla Resumen del Cronograma Una vez identificadas las necesidades de formación de la Entidad, a través de distintas herramientas (Normatividad vigente, encuesta de necesidades, solicitudes particulares de las áreas y articulación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, el PIC 2026 se alinea con los ejes estratégicos y lineamientos metodológicos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. <table> <tr> <th>ACTIVIDAD</th><th>MESES DE EJECUCIÓN</th><th>INDICADOR ASOCIADO</th></tr> <tr> <td>Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.</td><td>Marzo</td><td>Asistencia a cursos.</td></tr> <tr> <td>Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente.</td><td>Mar-Jun-Sep.</td><td>Número de personas que asistieron al evento de capacitación.</td></tr> <tr> <td>Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad.</td><td>Abr-Jun</td><td>Número de personas que asistieron al evento de capacitación.</td></tr> <tr> <td>Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 4. Transformación Digital y Competencia.</td><td>Mar-Jun-Sep.</td><td>Número de personas que asistieron al evento de capacitación.</td></tr> <tr> <td>Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 5. Hogares, Vida y Seguridad de la Población.</td><td>Julio</td><td>Número de personas que asistieron al evento de capacitación.</td></tr> <tr> <td>Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 6. Habilidades y Competencias.</td><td>Febr-Jun-Sep.</td><td>Número de personas que asistieron al evento de capacitación.</td></tr> <tr> <td>Realizar otras capacitaciones de acuerdo a la necesidad.</td><td>Mar-Jun-Sep.-Dic.</td><td>Número de personas que asistieron al evento de capacitación.</td></tr> <tr> <td>Realizar mesas de trabajo para la actualización del curso de inducción y reinducción de los funcionarios de la Unidad Social.</td><td>Mar-Jun-Sep.-Dic.</td><td>Número de personas que asistieron al evento de capacitación.</td></tr> <tr> <td>Realizar seguimiento al cumplimiento de los actividades mencionadas en el presente PIC.</td><td>Mar-Jun-Sep.-Dic.</td><td>Número de personas que asistieron al evento de capacitación.</td></tr> <tr> <td>Realizar seguimiento a los indicadores.</td><td>Mar-Jun-Sep.-Dic.</td><td>Número de personas que asistieron al evento de capacitación.</td></tr> <tr> <td>Realización de encuesta de evaluación y satisfacción de las capacitaciones.</td><td>Mar-Jun-Sep.-Dic.</td><td>Número de personas que asistieron al evento de capacitación.</td></tr> <tr> <td>Realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades establecidas en los Planes de capacitación, Matrices de tiempo y metas, herramientas de gestión de apoyo.</td><td>May-Jun</td><td>Número de personas que asistieron al evento de capacitación.</td></tr> <tr> <td>Realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades establecidas en los Planes de capacitación, Matrices de tiempo y metas, herramientas de gestión de apoyo.</td><td>Jun-Dic.</td><td>Número de personas que asistieron al evento de capacitación.</td></tr> </table>			ACTIVIDAD	MESES DE EJECUCIÓN	INDICADOR ASOCIADO	Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Marzo	Asistencia a cursos.	Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente.	Mar-Jun-Sep.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.	Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad.	Abr-Jun	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.	Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 4. Transformación Digital y Competencia.	Mar-Jun-Sep.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.	Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 5. Hogares, Vida y Seguridad de la Población.	Julio	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.	Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 6. Habilidades y Competencias.	Febr-Jun-Sep.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.	Realizar otras capacitaciones de acuerdo a la necesidad.	Mar-Jun-Sep.-Dic.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.	Realizar mesas de trabajo para la actualización del curso de inducción y reinducción de los funcionarios de la Unidad Social.	Mar-Jun-Sep.-Dic.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.	Realizar seguimiento al cumplimiento de los actividades mencionadas en el presente PIC.	Mar-Jun-Sep.-Dic.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.	Realizar seguimiento a los indicadores.	Mar-Jun-Sep.-Dic.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.	Realización de encuesta de evaluación y satisfacción de las capacitaciones.	Mar-Jun-Sep.-Dic.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.	Realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades establecidas en los Planes de capacitación, Matrices de tiempo y metas, herramientas de gestión de apoyo.	May-Jun	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.	Realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades establecidas en los Planes de capacitación, Matrices de tiempo y metas, herramientas de gestión de apoyo.	Jun-Dic.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.
ACTIVIDAD	MESES DE EJECUCIÓN	INDICADOR ASOCIADO																																										
Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.	Marzo	Asistencia a cursos.																																										
Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente.	Mar-Jun-Sep.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.																																										
Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad.	Abr-Jun	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.																																										
Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 4. Transformación Digital y Competencia.	Mar-Jun-Sep.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.																																										
Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 5. Hogares, Vida y Seguridad de la Población.	Julio	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.																																										
Realizar capacitaciones correspondientes al Eje 6. Habilidades y Competencias.	Febr-Jun-Sep.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.																																										
Realizar otras capacitaciones de acuerdo a la necesidad.	Mar-Jun-Sep.-Dic.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.																																										
Realizar mesas de trabajo para la actualización del curso de inducción y reinducción de los funcionarios de la Unidad Social.	Mar-Jun-Sep.-Dic.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.																																										
Realizar seguimiento al cumplimiento de los actividades mencionadas en el presente PIC.	Mar-Jun-Sep.-Dic.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.																																										
Realizar seguimiento a los indicadores.	Mar-Jun-Sep.-Dic.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.																																										
Realización de encuesta de evaluación y satisfacción de las capacitaciones.	Mar-Jun-Sep.-Dic.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.																																										
Realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades establecidas en los Planes de capacitación, Matrices de tiempo y metas, herramientas de gestión de apoyo.	May-Jun	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.																																										
Realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades establecidas en los Planes de capacitación, Matrices de tiempo y metas, herramientas de gestión de apoyo.	Jun-Dic.	Número de personas que asistieron al evento de capacitación.																																										

Fuente: Acta de la sesión ordinaria No. 4 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, 22 de diciembre de 2025.

3.1.10. Informe de evaluación de la Política de Talento Humano

Como soporte de este aspecto, el GIT de Talento Humano aportó el Informe de Gestión del Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, correspondiente al período comprendido entre el 1 de junio de 2025 y el 31 de marzo de 2026.

El documento presenta las principales actividades y resultados relacionados con administración de planta y provisión de empleos, Seguridad y Salud en el Trabajo, capacitación, evaluación del desempeño, bienestar e incentivos, gestión documental, indicadores e instancias de participación, así como actividades relacionadas con la implementación de las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.

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

No obstante, el soporte corresponde a un informe general de gestión de la Coordinación y no se identificó un apartado que consolide de manera integral la evaluación de los resultados de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, incluyendo el nivel de cumplimiento, resultados de indicadores, análisis de las herramientas de medición, desviaciones y acciones de mejora.

En este sentido, se considera pertinente fortalecer la evaluación periódica de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, de manera que se consoliden y analicen sus resultados y se facilite la determinación de su nivel de implementación, cumplimiento y efectividad.

3.1.11. Indicadores asociados a la Política de GETH

De la revisión efectuada, se evidenció que para la vigencia 2025 se realizó seguimiento a los indicadores asociados a los diferentes planes que integran la Gestión Estratégica del Talento Humano, entre ellos bienestar e incentivos, capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, vacantes, previsión del recurso humano e integridad. Asimismo, se verificó su correspondencia con los indicadores parametrizados en la plataforma SISEG.

Para la vigencia 2026, se evidenció la designación del responsable del cargue y gestión de los indicadores el 11 de junio de 2026 y las gestiones adelantadas ante la Oficina Asesora de Planeación para fortalecer el conocimiento relacionado con su reporte en la plataforma.

No obstante, con corte a los soportes revisados, no se evidenció el cargue de los avances correspondientes a los indicadores de la vigencia 2026 en SISEG, situación que incide en la disponibilidad y oportunidad de la información requerida para efectuar el seguimiento consolidado a la Política.

Resultados FURAG relacionados con la Política de Talento Humano

De la revisión efectuada, se evidenció que los resultados y recomendaciones derivados de la medición FURAG 2024 fueron utilizados como insumo para la formulación de los instrumentos de planeación de Talento Humano para la vigencia 2026.

Entre los aspectos identificados se encuentran temas relacionados con caracterización de los servidores, inclusión y diversidad, evaluación del desempeño y acuerdos de gestión, gestión del conocimiento, cultura organizacional, provisión de empleos y seguimiento a los acuerdos de gestión.

Tabla No.8 Principales aspectos identificados en los resultados FURAG 2024

Principales aspectos identificados FURAG 2024	Instrumento/ámbito relacionado
Caracterización de los servidores – SIGEP II	Planeación del Talento Humano

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

Inclusión y diversidad	PETH / Plan de Bienestar
Evaluación del desempeño y acuerdos de gestión	Gestión del desempeño
Gestión del conocimiento	Plan Institucional de Capacitación – PIC
Cultura organizacional	PETH / Bienestar
Selección meritocrática	Provisión de empleos
Seguimiento a acuerdos de gestión	Evaluación y desarrollo

Fuente: Recomendaciones FURAG vigencia 2024. Elaboración OCI.

Asimismo, se verificó la participación del GIT de Talento Humano en el ejercicio correspondiente a la medición FURAG 2025, mediante la identificación de las preguntas bajo su responsabilidad y la recopilación y reporte de las evidencias correspondientes a las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad.

En consecuencia, se evidenció que los resultados FURAG han sido utilizados como fuente de diagnóstico y retroalimentación para la planeación de la gestión del talento humano. Resulta pertinente mantener la trazabilidad entre las recomendaciones recibidas, las acciones incorporadas en los instrumentos de planeación y los resultados obtenidos, con el propósito de evaluar posteriormente la efectividad de las medidas implementadas.

3.1.12. Riesgos asociados a la Política de Talento Humano

De la revisión efectuada, se evidenció que durante la vigencia 2026 el GIT de Talento Humano adelantó la actualización de la matriz de riesgos del proceso, incorporando ajustes derivados de las recomendaciones formuladas por la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno.

La matriz actualizada contempla seis (6) riesgos: dos (2) de gestión, dos (2) de corrupción, uno (1) fiscal y uno (1) de seguridad de la información. Entre los ajustes realizados se identificaron modificaciones en controles, periodicidades, indicadores y planes de tratamiento, así como la incorporación de un nuevo riesgo de corrupción.

Tabla No.9 Riesgos identificados en el proceso de Gestión del Talento Humano – Vigencia 2026

Tipología	Riesgos identificados
Gestión	2
Corrupción	2
Fiscal	1
Seguridad de la información	1
Total	6

Fuente: Matriz de Riesgos del proceso Gestión del Talento Humano 2026. Elaboración OCI.

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

Adicionalmente, se evidenció la realización del monitoreo correspondiente al primer cuatrimestre de 2026 y el reporte de las evidencias asociadas a los controles y tratamientos establecidos.

En consecuencia, se observó la actualización y seguimiento de los riesgos asociados al proceso de Gestión del Talento Humano y la incorporación de recomendaciones formuladas por la Segunda y Tercera Línea de Defensa, lo cual contribuye al fortalecimiento de la gestión del riesgo del proceso.

3.1.13. Evidencias de seguimiento realizado al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano

El GIT de Talento Humano informó que el seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH se realiza mediante los indicadores de gestión asociados a los diferentes planes que lo integran, cuyos resultados son reportados en la plataforma SISEG.

De la revisión efectuada, se evidenció que para la vigencia 2025 el seguimiento se realizó a través de indicadores asociados, entre otros, al Plan Institucional de Capacitación, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión del Recurso Humano y Política de Integridad. Asimismo, se verificó la parametrización en SISEG del indicador correspondiente al porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

Para la vigencia 2026, se evidenciaron las actuaciones adelantadas para la designación del responsable del cargue de los indicadores y la capacitación solicitada a la Oficina Asesora de Planeación. No obstante, con corte a las evidencias aportadas no se observó el reporte de los avances de los indicadores correspondientes a la vigencia 2026 en SISEG, situación que limita la disponibilidad de información consolidada para determinar el nivel de avance del PETH durante el período evaluado.

En consecuencia, si bien el GIT de Talento Humano cuenta con mecanismos definidos para efectuar el seguimiento al PETH, se considera pertinente fortalecer la oportunidad y continuidad en el reporte de los indicadores en SISEG, garantizando su actualización periódica y la disponibilidad de las evidencias que soporten su medición, de manera que sea posible determinar y documentar el nivel de avance y cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano.

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

Ilustración No.6 Indicadores asociados al Plan Estratégico de Talento Humano en SISEG



SISEG

Sistema de información de la Secretaría General

- MINISTERIO DEL DEPORTE -

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

Area Responsable

Secretaría General

Multiselección

Vigencia

2025

Multiselección

G.I.T. Responsable

G.I.T. Talento Humano

Multiselección

ESTADÍSTICAS E INFORMES

Planeación

PAI Comunidad

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

Asimismo, se verificó la cartilla del Código de Integridad del Ministerio del Deporte, instrumento mediante el cual se desarrollan los valores institucionales y se establecen orientaciones relacionadas con los comportamientos esperados y aquellos que deben evitarse en el ejercicio de las funciones y actividades. El documento establece como alcance su aplicación a los servidores públicos y colaboradores de la Entidad y contempla acciones orientadas a fortalecer una cultura organizacional basada en los valores del Código de Integridad. La cartilla desarrolla los ocho valores institucionales definidos, incluyendo los cinco valores del servicio público y los valores de Tolerancia, Solidaridad y Empatía.

De acuerdo con lo anterior, la OCI evidenció que el Ministerio del Deporte cuenta con un Código de Integridad formalmente actualizado y adoptado mediante acto administrativo, así como con un instrumento institucional para su divulgación y apropiación, en concordancia con la información reportada por el GIT de Talento Humano.

Ilustración No. 7 Código de Integridad del Ministerio del Deporte



Fuente: Información suministrada por el GIT de Talento Humano.

3.2.2. Evidencias de socialización, apropiación e interiorización del Código de Integridad dirigidas a servidores públicos y contratistas

Vigencia 2025

Para la vigencia 2025, se evidenció la implementación de una estrategia de sensibilización mediante piezas comunicativas dirigidas a funcionarios y contratistas, orientadas a fortalecer el conocimiento y apropiación del Código de Integridad, así como de aspectos relacionados con ética pública, prevención de la corrupción, conflictos de interés y transparencia. El informe aportado señala que estas acciones estuvieron encaminadas a promover comportamientos íntegros y orientar el ejercicio de la función pública hacia el servicio al ciudadano.

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

Asimismo, el soporte documental contiene las piezas difundidas durante diferentes meses de la vigencia y evidencia su publicación a través de la intranet institucional, observándose, entre otras, piezas relacionadas con los valores de Solidaridad y Empatía y su aplicación en el comportamiento de funcionarios y contratistas.

Vigencia 2026

Para la vigencia 2026, la OCI evidenció la continuidad y diversificación de las estrategias de promoción del Código de Integridad, mediante piezas gráficas, actividades pedagógicas y espacios institucionales de sensibilización y apropiación.

Entre las actividades verificadas se encuentra la jornada desarrollada el 24 de junio de 2026, cuyo objetivo fue promover la apropiación de los valores del Código de Integridad en funcionarios y contratistas. Durante esta actividad se socializaron las acciones del Plan de Integridad Institucional y se implementó una estrategia pedagógica y participativa orientada al reconocimiento y aplicación de los valores institucionales. La metodología incorporó los ocho (8) valores adoptados por la Entidad, mediante fichas con su significado y comportamientos asociados al “qué hago” y “qué no hago”, complementadas con dinámicas de reflexión y reconocimiento entre los participantes.

De igual manera, en el marco de la conmemoración del Día del Servidor Público, el 26 de junio de 2026 se desarrolló la jornada institucional que incluyó la conferencia “Confianza 360: Lo que hacemos sí se nota”, orientada a fortalecer la cultura organizacional, la integridad y la construcción de confianza ciudadana a partir de los comportamientos cotidianos de los servidores públicos. Durante la actividad se abordaron los valores del Código de Integridad y se desarrollaron espacios de reflexión, análisis de situaciones cotidianas y recomendaciones prácticas para su aplicación.

Como complemento, se desarrolló la “Feria de Experiencias”, mediante estaciones lúdicas, juegos, retos y dinámicas participativas orientadas a fortalecer el conocimiento y apropiación de los valores del Código de Integridad. De acuerdo con el informe de ejecución, la jornada contó con la participación de 63 servidores públicos de diferentes dependencias del Ministerio del Deporte. La realización de la actividad se encuentra respaldada adicionalmente mediante registros de asistencia y evidencia fotográfica, en la cual se observa la participación de servidores en la jornada institucional.

Adicionalmente, mediante Circular Interna dirigida a servidores públicos y contratistas de prestación de servicios, se promovió la realización de los cursos virtuales “Discapacidad e Inclusión Laboral – Pacto Productividad” e “Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción”, este último orientado a fortalecer las competencias éticas y la apropiación de los principios de integridad, transparencia y legalidad, en coherencia con el Código de Integridad del Servicio Público.

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

En consecuencia, la OCI evidenció la ejecución de acciones de socialización, sensibilización y apropiación del Código de Integridad durante el período objeto de seguimiento, mediante estrategias comunicativas, pedagógicas, formativas y participativas dirigidas a servidores públicos y contratistas, según la naturaleza de cada actividad. Para la vigencia 2026 se observa la implementación de actividades de carácter experiencial y participativo, orientadas no solo a la divulgación de los valores institucionales, sino también a promover su comprensión y aplicación en el ejercicio cotidiano de las funciones y obligaciones.

3.2.3. Estrategias implementadas para fortalecer la cultura ética institucional y promover los valores del Servidor Público

De la revisión efectuada, se evidenció que durante la vigencia 2025 se contó con un Plan de Integridad, en el cual se establecieron actividades relacionadas, entre otras, con la realización del autodiagnóstico de integridad, análisis de las actividades del proceso, articulación con otros planes y programas, sensibilización sobre los valores del Código de Integridad, promoción de la participación en el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, formulación y socialización de la Política de Integridad, campañas de prácticas antisoborno y antifraude, elaboración de un protocolo de buenas prácticas y acciones de seguimiento.

Asimismo, se verificó la Política de Integridad, código GH-PO-009, versión 01, documento que establece directrices orientadas a la formulación, implementación, apropiación, difusión y sostenibilidad del Código de Integridad, con el propósito de consolidar una cultura organizacional basada en principios éticos y fortalecer los valores del servicio público. La Política define estrategias relacionadas con capacitación, medición de la apropiación, divulgación y otras acciones orientadas al fortalecimiento de la integridad institucional. Entre estas se contempla la incorporación de contenidos de integridad en los procesos de inducción y reinducción, la promoción de cursos virtuales, campañas de sensibilización, elaboración y difusión de piezas comunicativas y la aplicación de instrumentos para medir el grado de apropiación del Código de Integridad. Adicionalmente, se aportó evidencia de su publicación en la plataforma institucional ISOLUCIÓN.

Para la vigencia 2026, se evidenció la formulación del Plan de Integridad, cuyo objetivo está orientado a fortalecer y consolidar una cultura de integridad mediante la implementación, apropiación, seguimiento y mejora continua de la Política y del Código de Integridad. El Plan contempla estrategias pedagógicas, comunicativas y de sensibilización; acciones preventivas para fortalecer comportamientos éticos y transparentes; gestión de conflictos de interés; articulación con otros componentes de MIPG; y mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua.

De igual manera, se verificó que el Plan establece responsabilidades para su implementación, asignando al GIT de Talento Humano el liderazgo de su formulación, ejecución, seguimiento y evaluación, con el apoyo de los líderes de las dependencias. Su ejecución se estructura bajo el ciclo PHVA y contempla la formulación y aprobación del Plan,

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

la ejecución de las actividades definidas en el cronograma, el seguimiento a su desarrollo y la identificación de oportunidades de mejora.

En consecuencia, la OCI evidenció que el GIT de Talento Humano ha definido instrumentos y estrategias orientados al fortalecimiento de la cultura de integridad y a la promoción de los valores del servicio público, observándose continuidad entre las acciones desarrolladas durante 2025 y la estructuración de la Política y del Plan de Integridad para la vigencia 2026. Asimismo, se evidencia una evolución hacia una gestión más estructurada, al incorporar actividades, responsables, mecanismos de seguimiento y acciones de mejora que permiten orientar la implementación de la Política de Integridad durante la vigencia.

3.2.4. Resultados de las mediciones efectuadas para evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad

Se verificaron las evidencias aportadas por el GIT de Talento Humano relacionadas con la aplicación y resultados del Test de Percepción sobre el Código de Integridad, instrumento orientado a diagnosticar el nivel de apropiación de los cinco (5) valores del Código de Integridad: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia. De acuerdo con la metodología suministrada, el instrumento contempla seis (6) indicadores de percepción contruidos a partir de una encuesta de 30 preguntas relacionadas con situaciones cotidianas de trabajo e integridad.

Como evidencia de su aplicación, se verificó la comunicación remitida por el GIT de Talento Humano el 21 de abril de 2026 a funcionarios y contratistas de la Entidad, mediante la cual se solicitó el diligenciamiento del instrumento y se estableció como fecha límite el 24 de abril de 2026. En dicha comunicación se señaló que la medición tenía como objetivo conocer el nivel de apropiación de los valores del Código de Integridad por parte de los servidores públicos y colaboradores del Ministerio del Deporte, a partir de su percepción sobre el desempeño, relacionamiento laboral e interacción con la ciudadanía.

De acuerdo con los resultados aportados, el instrumento registró 298 participantes, correspondientes a 125 funcionarios y 173 contratistas, equivalentes aproximadamente al 42 % y 58 % de los participantes, respectivamente.

El procesamiento de la información permitió establecer los siguientes niveles de apropiación de los valores del Código de Integridad:

Tabla No.10 Resultados del Test de Percepción sobre el Código de Integridad – Vigencia 2026

Valor	Nivel de apropiación
Honestidad	Muy Alto
Respeto	Muy Alto
Compromiso	Alto
Diligencia	Alto
Justicia	Muy Alto

Fuente: Información y evidencias suministradas por el GIT de Talento Humano. Elaboración OCI.

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

De acuerdo con la metodología definida para el instrumento, los resultados finales se clasifican mediante una escala tipo semáforo en los rangos Muy alto, Alto, Medio, Bajo y Muy bajo, lo cual permite orientar las acciones posteriores de fortalecimiento de la integridad. Para los niveles altos se prevén acciones orientadas a continuar fortaleciendo la apropiación del Código y, específicamente para resultados ubicados en nivel muy alto, la metodología recomienda avanzar en la implementación y capacitación relacionada con la gestión preventiva de conflictos de interés.

En consecuencia, la OCI evidenció la aplicación de un instrumento de medición para evaluar la apropiación del Código de Integridad, así como la consolidación y análisis de sus resultados, los cuales reflejan niveles altos y muy altos de apropiación de los cinco valores evaluados. Los resultados obtenidos constituyen un insumo para orientar las acciones de fortalecimiento y mejora continua de la cultura de integridad institucional.

3.2.5. Evidencias de seguimiento realizado a posibles incumplimientos al Código de Integridad y evidencias de divulgación

Se verificó el informe elaborado por el GIT de Talento Humano correspondiente al segundo semestre de 2025, mediante el cual se efectuó seguimiento a situaciones relacionadas con la aplicación de los valores establecidos en el Código de Integridad, a partir de información suministrada por la Oficina de Control Interno Disciplinario, el Comité de Convivencia Laboral y el análisis de las PQRSD.

De acuerdo con el informe, durante el segundo semestre de 2025 se reportaron 75 procesos disciplinarios, de los cuales 25 fueron identificados como relacionados con principios del Código de Integridad, equivalentes al 33 % del total, según información suministrada por la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Asimismo, se incorporó información proveniente del Comité de Convivencia Laboral relacionada con situaciones asociadas a los valores institucionales. De acuerdo con el reporte aportado, se identificaron situaciones relacionadas con los valores de Respeto, Justicia, Diligencia, Compromiso, Tolerancia, Solidaridad y Empatía, mientras que para el valor Honestidad no se reportaron situaciones. Por otra parte, el análisis de las PQRSD correspondiente al mismo período reportó cero (0) casos relacionados con el incumplimiento de los valores establecidos en el Código de Integridad.

Como resultado del seguimiento, el informe definió acciones orientadas a continuar fortaleciendo la apropiación del Código de Integridad, entre ellas la medición de su apropiación, la construcción de un protocolo de buenas prácticas institucionales, la realización de sensibilizaciones y campañas y la promoción de la participación de funcionarios y contratistas en la capacitación virtual sobre Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.

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

Adicionalmente, se evidenció que el informe fue remitido mediante correo electrónico institucional al Coordinador del GIT de Talento Humano el 21 de enero de 2026, para su conocimiento y fines pertinentes.

En consecuencia, la OCI evidenció la realización de un ejercicio de seguimiento a situaciones relacionadas con los valores del Código de Integridad durante el segundo semestre de 2025, mediante la consulta de diferentes fuentes institucionales y la definición de acciones orientadas al fortalecimiento de su apropiación. Asimismo, se verificó la comunicación interna de los resultados al Coordinador del GIT de Talento Humano.

3.2.6. Mecanismos establecidos para reportar posibles incumplimientos al Código de Integridad y evidencias de su divulgación

Se verificó que el Ministerio del Deporte cuenta con mecanismos institucionales mediante los cuales pueden ser reportadas situaciones que eventualmente se encuentren relacionadas con el incumplimiento de los principios y valores establecidos en el Código de Integridad, de acuerdo con la naturaleza de los hechos.

En este sentido, se evidenció el procedimiento “Recepción, trámite y seguimiento de peticiones”, código SI-PD-014, versión 10, cuyo objetivo contempla la recepción, trámite y seguimiento de peticiones y denuncias, entre otros asuntos, y aplica a todas las dependencias de la entidad. El procedimiento define la denuncia como la puesta en conocimiento de una autoridad competente de una conducta posiblemente irregular y contempla diferentes canales para la recepción de peticiones y denuncias.

Entre los mecanismos establecidos se encuentran la ventanilla única virtual, los canales de atención institucional y el correo electrónico oficial para la recepción de documentos. Asimismo, se encuentra habilitado el correo de la Oficina de Control Interno Disciplinario para la recepción de quejas y/o denuncias disciplinarias. Adicionalmente, el procedimiento contempla canales presenciales y la ventanilla única de radicación física, mediante los cuales las solicitudes son registradas en el Sistema de Gestión Documental – GESDOC y direccionadas a la dependencia competente para su trámite.

De otra parte, se verificó el procedimiento “Recepción, trámite, seguimiento y cierre de posibles casos de acoso laboral”, código GH-PD-024, versión 1, mediante el cual se establece el trámite para presentar ante el Comité de Convivencia Laboral las quejas que puedan constituir presunto acoso laboral, bajo criterios de manejo interno, confidencial, conciliatorio y efectivo. Para estos casos, el procedimiento establece como mecanismo inicial el correo institucional del Comité de Convivencia Laboral y dispone que la queja debe formalizarse mediante el formato GH-FR-044 “Presentación de queja que pueda constituir conducta de presunto acoso laboral”.

De acuerdo con lo anterior, la OCI evidenció la existencia de mecanismos institucionales formalmente establecidos para la recepción y trámite de reportes, quejas o denuncias que,

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

dependiendo de su naturaleza, pueden guardar relación con posibles incumplimientos de los valores y principios del Código de Integridad.

3.2.7. Indicadores asociados al Código de Integridad

Se verificó que, durante la vigencia 2025, el GIT de Talento Humano contó en la plataforma SISEG con un indicador asociado al cumplimiento de las actividades programadas en el marco de la gestión de integridad. De acuerdo con la evidencia aportada de la plataforma, se encontraba registrado el indicador “Cumplimiento del Plan de Integridad”, orientado a medir el porcentaje de actividades ejecutadas frente a las programadas.

Para la vigencia 2026, se evidenció un fortalecimiento de los mecanismos de medición y seguimiento, toda vez que el Plan de Integridad 2026, en su numeral 8 “Indicadores – Fase Verificar”, establece seis (6) indicadores, orientados a evaluar tanto la ejecución de las acciones como sus resultados: participación en actividades de integridad, cumplimiento del Plan de Integridad, número de quejas y denuncias relacionadas con desviaciones del Código de Integridad, investigaciones abiertas por conductas contrarias al Código, sanciones disciplinarias e interiorización del Código de Integridad.

Asimismo, el Plan establece para cada indicador su definición, unidad de medida, fórmula, frecuencia y mecanismo de reporte. Particularmente, el indicador “Cumplimiento del Plan de Integridad” mide las actividades ejecutadas frente a las programadas, tiene una periodicidad mensual y establece a SISEG como medio de reporte; los demás indicadores contemplan periodicidades semestrales o anuales y su seguimiento mediante informes. No obstante, a la fecha del seguimiento, se informó que los indicadores correspondientes a la vigencia 2026 aún no habían sido cargados en la plataforma SISEG. Frente a esta situación, el GIT de Talento Humano manifestó que la designación del responsable del cargue se efectuó el 11 de junio de 2026 y que la rotación de coordinadores incidió en la oportunidad del registro de la información. Como acción adelantada, se evidenció correo electrónico del 22 de julio de 2026, mediante el cual se solicitó a la Oficina Asesora de Planeación la programación de una mesa técnica para revisar la formulación de los indicadores, validar las observaciones y definir los ajustes necesarios para su posterior aprobación.

En consecuencia, la OCI evidenció que la entidad cuenta con indicadores definidos para realizar seguimiento a la implementación y efectividad del Código y del Plan de Integridad; sin embargo, a la fecha de la verificación se encuentra pendiente culminar su revisión y efectuar el correspondiente registro en la plataforma SISEG para la vigencia 2026.

3.2.8. Resultado del autodiagnóstico del Código de Integridad y acciones de mejora implementadas

Se verificó la aplicación del Autodiagnóstico de Gestión del Código de Integridad correspondiente a la vigencia 2025, herramienta establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, cuyo resultado general fue de 51,5 % de cumplimiento.

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

Este resultado fue incorporado como uno de los insumos del diagnóstico integral para la formulación del Plan de Integridad 2026. En efecto, el numeral 6.7 del Plan reconoce expresamente dicho resultado y establece estrategias orientadas a fortalecer los aspectos identificados en el ejercicio de autodiagnóstico.

Entre las acciones de mejora definidas se encuentran: utilizar los resultados del autodiagnóstico como insumo para la planeación e implementación de la Política de Integridad; establecer un instrumento para medir la apropiación del Código de Integridad; definir canales para socializar los resultados de las actividades; implementar mecanismos de retroalimentación; fortalecer la promoción del Código en los procesos de inducción y reinducción; definir los recursos necesarios; elaborar un cronograma de actividades; establecer roles y responsabilidades; implementar herramientas para el seguimiento de las observaciones de los servidores; presentar informes de resultados a la Coordinación del GIT de Talento Humano y establecer un protocolo de buenas prácticas en materia de integridad.

Adicionalmente, la OCI evidenció que estas oportunidades de mejora fueron incorporadas en la planeación de la vigencia 2026, toda vez que el Plan de Integridad se estructuró bajo el ciclo PHVA y cuenta con un cronograma anexo para la ejecución y seguimiento de las actividades. El Plan contempla las fases de planear, hacer, verificar y actuar, incluyendo expresamente la identificación cuatrimestral de oportunidades de mejora.

De la revisión del Cronograma del Plan de Integridad 2026, se evidenció igualmente la programación de acciones relacionadas con las oportunidades identificadas, entre ellas la elaboración de un instrumento de medición de la apropiación del Código de Integridad, actividades de sensibilización y promoción de sus valores, acciones con actores externos, seguimiento al cumplimiento del Plan y al indicador SISEG, análisis de casos relacionados con posibles desviaciones frente a los valores del Código y la formulación de planes de mejoramiento de acuerdo con los resultados de los seguimientos.

En consecuencia, la OCI evidenció que el resultado del Autodiagnóstico de Integridad 2025 fue analizado y utilizado como insumo para la formulación del Plan de Integridad 2026, incorporándose acciones orientadas al cierre de las brechas identificadas. No obstante, considerando que varias de estas acciones se encuentran programadas para ser desarrolladas durante la vigencia 2026, su efectividad deberá determinarse a partir del seguimiento a su ejecución y de los resultados de una nueva medición, que permita establecer la evolución frente al 51,5 % obtenido en 2025.

3.2.9. Estado de avance de los Planes de Mejoramiento relacionados con el Código de Integridad

Se verificó la información y evidencias aportadas por el GIT de Talento Humano relacionadas con los Planes de Mejoramiento asociados al Código de Integridad, identificándose los hallazgos Nos. 1237 y 1561, cuyo estado se presenta a continuación:

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

Tabla No.11 Estado de los Planes de Mejoramiento relacionados con el Código de Integridad

Hallazgo	Actividades del Plan de Mejoramiento	Avance	Estado
1237	Acciones orientadas a establecer mecanismos de medición y seguimiento de la implementación de la Política de Integridad.	Se verificó el cumplimiento de las acciones formuladas y la evaluación favorable de su eficacia.	Cerrado – 23/04/2026
1561	Tres (3) actividades orientadas al fortalecimiento de la gestión de integridad bajo el ciclo PHVA, promoción de los valores y seguimiento a la aplicación del Código de Integridad.	Dos (2) actividades ejecutadas y una (1) pendiente de culminación.	Abierto – En ejecución

Fuente: Información suministrada por el GIT de Talento Humano y registros de la plataforma ISOLUCIÓN.

El hallazgo No. 1237, relacionado con la ausencia de indicadores para medir la implementación y avance de la Política de Integridad, fue cerrado el 23 de abril de 2026, una vez evaluada favorablemente la eficacia de las acciones implementadas.

Respecto del hallazgo No. 1561, se evidenció la formulación de un Plan de Mejoramiento compuesto por tres (3) actividades, de las cuales, de acuerdo con la información aportada, dos (2) se encuentran ejecutadas y una (1) pendiente de culminación. Asimismo, se verificó la realización de seguimiento a los compromisos y la definición de responsables y fechas para la entrega y cargue de las evidencias en ISOLUCIÓN.

En consecuencia, la OCI evidenció avance en la gestión de los Planes de Mejoramiento relacionados con el Código de Integridad, con un hallazgo cerrado y uno en ejecución, sobre el cual deberá continuarse el seguimiento hasta la culminación de las actividades formuladas y la correspondiente evaluación para su cierre.

3.2.10. Evidencias de articulación del Código de Integridad con el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), el Plan Estratégico de Talento Humano y las demás políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

De la revisión de la información y evidencias aportadas por el GIT de Talento Humano, la Oficina de Control Interno evidenció la articulación de la Política y el Código de Integridad con diferentes instrumentos de planeación institucional.

En relación con el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2023-2026, se verificó que este incorpora el Plan de Integridad dentro de los componentes de la gestión del talento

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

humano y establece como uno de sus objetivos específicos propender por una cultura de integridad mediante el desarrollo de la Política de Integridad. Asimismo, el PETH reconoce que el Código de Integridad hace parte de la Dimensión de Talento Humano del MIPG y contempla la incorporación de la Política de Integridad en sus actividades.

Por su parte, el Plan de Integridad 2026 establece en su contexto estratégico su articulación con el PETH 2023-2026, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las políticas asociadas a la gestión estratégica del talento humano, definiendo el Plan de Integridad como instrumento para orientar las acciones transversales dirigidas a promover comportamientos éticos por parte de los servidores públicos y contratistas.

Adicionalmente, se verificó la articulación con el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP 2026, específicamente en el Componente 6 “Legalidad e Integridad y conflicto de interés”, en el cual se incorporan actividades relacionadas con la formulación y ejecución del Plan de Integridad, la designación del responsable de su implementación, la apropiación de los valores del Código de Integridad y otras acciones orientadas al fortalecimiento de la cultura de integridad. Estas actividades guardan correspondencia con las previstas en el cronograma del Plan de Integridad 2026.

Tabla No.12 Articulación de la Política y el Código de Integridad con instrumentos de planeación institucional

Instrumento	Articulación evidenciada
Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2023-2026	Incorpora el Plan de Integridad como componente de la gestión del talento humano y establece como objetivo el fortalecimiento de una cultura de integridad.
Plan de Integridad 2026	Desarrolla acciones para la implementación, apropiación, seguimiento y mejora de la Política y el Código de Integridad.
Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP 2026	Incorpora, en el Componente 6, actividades relacionadas con integridad, conflicto de interés y ejecución del Plan de Integridad.
Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	Constituye el marco de articulación de la Política de Integridad con la Gestión Estratégica del Talento Humano y las demás políticas de gestión y desempeño institucional.

Fuente: PETH 2023-2026, Plan de Integridad 2026, Cronograma Plan de Integridad 2026 y Plan de Ejecución y Monitoreo PTEP 2026. Elaboración OCI.

En consecuencia, la OCI evidenció articulación entre la Política y el Código de Integridad, el PETH, el PTEP y el MIPG, reflejada en la incorporación de objetivos, actividades, responsables y mecanismos de seguimiento relacionados con la promoción y

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

fortalecimiento de la integridad, lo que permite integrar estas acciones dentro de la planeación y gestión institucional.

3.2.11. Informe consolidado de las actividades desarrolladas durante el período objeto de seguimiento relacionadas con la promoción de la integridad institucional

Se verificó el Informe de Evidencias – Acciones realizadas en materia de Integridad, elaborado por el GIT de Talento Humano con fecha 25 de diciembre de 2025, mediante el cual se consolidaron las principales acciones desarrolladas durante dicha vigencia en materia de promoción y fortalecimiento de la integridad institucional.

De la revisión efectuada se evidenció que las actividades desarrolladas comprendieron acciones de sensibilización dirigidas a funcionarios y contratistas, relacionadas con el Código de Integridad, prevención de la corrupción, gestión de conflictos de interés, ética pública y Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP, orientadas al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en principios éticos y comportamientos íntegros y transparentes.

Asimismo, el informe contiene evidencias de las estrategias de difusión implementadas a través de piezas comunicativas y publicaciones en la intranet institucional, así como actividades pedagógicas orientadas a fortalecer la apropiación de los valores del Código de Integridad. Entre estas últimas se encuentra la realización de un sketch pedagógico sobre ética pública, mediante el cual se abordaron situaciones relacionadas con dilemas éticos y buenas prácticas en el ejercicio de la función pública.

En consecuencia, la OCI evidenció la consolidación de las acciones desarrolladas durante la vigencia 2025 en materia de promoción de la integridad institucional, así como la existencia de soportes que dan cuenta de su divulgación y ejecución, en concordancia con las estrategias orientadas al fortalecimiento de la cultura de integridad en la entidad

4. RESULTADOS:

Una vez analizada la información y las evidencias suministradas por el proceso Gestión del Talento Humano, así como la información consultada en los aplicativos institucionales, la Oficina de Control Interno evidenció avances en la implementación y seguimiento de la Política de Talento Humano y del Código de Integridad durante el período objeto de evaluación.

En relación con la Política de Talento Humano, se evidenció la actualización y ejecución de los instrumentos que integran la planeación estratégica del talento humano, así como el desarrollo de acciones relacionadas con la caracterización de los servidores públicos, diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, provisión de empleos, bienestar e incentivos, capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, gestión de riesgos y seguimiento a los diferentes componentes de la Política. Asimismo, se identificaron

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

aspectos susceptibles de fortalecimiento relacionados con la consolidación de la evaluación de la Política, la oportunidad en el reporte de los indicadores y el seguimiento integral al Plan Estratégico de Talento Humano – PETH.

Respecto del Código de Integridad, se evidenciaron avances en la estructuración de la gestión institucional de integridad, mediante la actualización y divulgación del Código, la formulación de la Política y del Plan de Integridad, la implementación de estrategias de socialización y apropiación, la aplicación de instrumentos de medición, la definición de indicadores y la articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. De igual manera, se verificó que los resultados del autodiagnóstico de integridad fueron considerados para la formulación de acciones de mejora y que se adelanta la gestión de los planes de mejoramiento relacionados con esta temática.

Como resultado del seguimiento, se identificaron aspectos susceptibles de fortalecimiento que serán desarrollados en el apartado de recomendaciones, relacionados principalmente con la consolidación y oportunidad de los mecanismos de seguimiento y medición de las políticas evaluadas, así como con la documentación de las actividades asociadas al ciclo de vida del servidor público.

En términos generales, y con fundamento en el análisis de la información y las evidencias aportadas por el proceso Gestión del Talento Humano, así como en las verificaciones efectuadas por la Oficina de Control Interno, no se identificaron situaciones que den lugar a la formulación de hallazgos en el marco del presente seguimiento. Los aspectos susceptibles de fortalecimiento identificados corresponden a oportunidades orientadas a contribuir a la mejora continua de la gestión y serán presentados en el apartado de recomendaciones del presente informe.

Réplica recibida del responsable de la unidad auditable:

La Oficina de Control Interno remitió informe preliminar radicado a través del Sistema de Gestión Documental GESDOC, con memorando No. 2026IE0011270 del 14 de agosto de 2026 estipulando como fecha máxima de réplica el día 18 de agosto de 2026. Una vez cumplido el plazo otorgado al proceso Gestión del Talento Humano, este indicó que “no tiene ninguna objeción frente a los resultados expuestos en el informe Preliminar”, en tal sentido se mantienen en las mismas condiciones comunicadas en el informe preliminar.

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

5. HALLAZGOS REPETITIVOS:

TIPO	N. ISOLUCIÓN	CÓDIGO	TÍTULO	OBSERVACIÓN FINAL OCI
HALLAZGO	1529	H – GH – 02 – 2024	ESTADO DE CUMPLIMIENTO DEL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN ANUAL DE TRABAJO DEL SG-SST. VIGENCIA 2024.	De la revisión efectuada se evidenciaron nuevamente actividades ejecutadas con posterioridad a las fechas inicialmente programadas y otras pendientes de ejecución de acuerdo con el cronograma del Plan Anual de Trabajo del SG-SST. En consecuencia, se observa recurrencia de la condición relacionada con la oportunidad en el cumplimiento de las actividades programadas.

6. DESCRIPCIÓN DE LOS BENEFICIOS DEL SEGUIMIENTO

El seguimiento realizado a la Política de Talento Humano y al Código de Integridad permite identificar el estado de implementación de los diferentes instrumentos, planes y estrategias asociados a estas políticas, así como verificar su articulación con la planeación institucional y los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Entre los principales beneficios derivados del ejercicio de seguimiento se identifican:

- Fortalecer la mejora continua de la gestión del talento humano, mediante la identificación de aspectos susceptibles de fortalecimiento en la planeación, ejecución, medición y seguimiento de los planes e instrumentos que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH.
- Promover el seguimiento oportuno a los resultados de la Gestión Estratégica del Talento Humano, a partir de la revisión de los resultados del autodiagnóstico GETH, FURAG, indicadores, riesgos y demás mecanismos de medición utilizados por la entidad.
- Contribuir al fortalecimiento de la gestión institucional de integridad, mediante la verificación de las estrategias implementadas para la socialización, apropiación y promoción de los valores establecidos en el Código de Integridad, así como de los mecanismos definidos para su medición y seguimiento.
- Favorecer la toma de decisiones basada en resultados, al verificar la utilización de herramientas de diagnóstico y medición, entre ellas el Autodiagnóstico de Integridad y el Test de Percepción sobre el Código de Integridad, cuyos resultados constituyen insumos para la formulación de acciones de mejora y el fortalecimiento de la cultura de integridad institucional.

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

- Fortalecer la articulación de la gestión de integridad con la planeación institucional, mediante la verificación de su incorporación en el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP y los demás instrumentos asociados al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Promover la efectividad de las acciones de mejoramiento, mediante el seguimiento al estado de los planes formulados frente a hallazgos relacionados con las políticas evaluadas, contribuyendo a identificar la permanencia o recurrencia de situaciones y a orientar acciones para evitar su reiteración.
- Contribuir al fortalecimiento del Sistema de Control Interno, mediante la evaluación independiente de la gestión adelantada por el proceso de Gestión del Talento Humano y la formulación de recomendaciones orientadas a fortalecer los controles, mecanismos de seguimiento y prácticas institucionales relacionadas con las políticas objeto de evaluación.

7. CONCLUSIONES:

De acuerdo con la información y evidencias analizadas durante el seguimiento, la Oficina de Control Interno evidenció avances en la implementación y gestión de la Política de Talento Humano y del Código de Integridad, reflejados en la actualización y ejecución de instrumentos de planeación, la aplicación de herramientas de diagnóstico y medición, la gestión de riesgos, el desarrollo de actividades orientadas al fortalecimiento de las competencias, bienestar y seguridad y salud en el trabajo, así como en la implementación de estrategias para promover la apropiación de los valores institucionales.

En relación con la Política de Talento Humano, se evidenció la formulación y ejecución de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, así como la utilización de los resultados del autodiagnóstico GETH y FURAG como insumos para la planeación y definición de acciones de mejora. No obstante, se identificaron aspectos susceptibles de fortalecimiento relacionados con la consolidación de la evaluación integral de la Política, el seguimiento al cumplimiento del PETH y la oportunidad en el registro y reporte de los indicadores establecidos para la vigencia 2026.

Respecto del Código de Integridad, se evidenció un avance en la estructuración de su gestión, mediante la actualización del Código, la formulación de la Política y del Plan de Integridad, la implementación de estrategias de socialización, sensibilización y apropiación, y la aplicación de mecanismos para medir la percepción sobre la apropiación de sus valores. Asimismo, se verificó su articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, el Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Los resultados del Test de Percepción sobre el Código de Integridad, aplicado a 298 participantes, evidenciaron niveles de apropiación muy altos en Honestidad, Respeto y Justicia, y altos en Compromiso y Diligencia. Por su parte, el resultado del Autodiagnóstico

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

de Integridad 2025, correspondiente al 51,5 %, fue utilizado como insumo para la definición de acciones de mejora incorporadas en el Plan de Integridad 2026, cuya ejecución y efectividad deberán continuar siendo objeto de seguimiento.

En cuanto a los Planes de Mejoramiento relacionados con el Código de Integridad, se evidenció el cierre del hallazgo No. 1237, previa evaluación favorable de la eficacia de las acciones implementadas, mientras que el hallazgo No. 1561 continúa en ejecución, con dos (2) de las tres (3) actividades formuladas ejecutadas, por lo que deberá mantenerse el seguimiento hasta la culminación de las acciones y posterior evaluación de su eficacia.

Finalmente, el seguimiento permitió evidenciar la recurrencia de la situación relacionada con la oportunidad en el cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, identificada en seguimientos anteriores, por lo que resulta necesario fortalecer los mecanismos de seguimiento y control que permitan prevenir su reiteración y asegurar el cumplimiento de la programación establecida.

8. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados presentados y las situaciones identificadas durante el presente seguimiento, la Oficina de Control Interno formula las siguientes recomendaciones, orientadas al fortalecimiento de la gestión y a la mejora continua de la Política de Talento Humano y del Código de Integridad:

- Fortalecer la evaluación y seguimiento integral de la Política de Talento Humano y del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, mediante la consolidación periódica de los resultados de los planes que lo integran, indicadores, metas, herramientas de diagnóstico, resultados FURAG, riesgos, avances, desviaciones y acciones de mejora, de manera que se disponga de información suficiente y oportuna para determinar su nivel de cumplimiento y orientar la toma de decisiones.
- Fortalecer los mecanismos de control para garantizar el registro, actualización y reporte oportuno de los indicadores asociados a la Política de Talento Humano y al Código de Integridad, especialmente en la plataforma SISEG, definiendo responsables y mecanismos que permitan asegurar la continuidad y oportunidad del reporte ante cambios o rotación de personal. Para la vigencia 2026 se identificaron aspectos pendientes frente al cargue de indicadores y se evidenciaron acciones adelantadas por el GIT de Talento Humano para su revisión con la Oficina Asesora de Planeación.
- Revisar la documentación vigente asociada al ciclo de vida del servidor público, con el propósito de determinar la pertinencia de integrar o complementar las actividades relacionadas con la etapa de retiro y desvinculación, fortaleciendo su estandarización, trazabilidad y articulación con los procedimientos e instrumentos del proceso Gestión del Talento Humano.

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

- Continuar con la ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones de mejora derivadas del Autodiagnóstico de Integridad, realizando mediciones periódicas que permitan establecer la evolución frente al resultado obtenido en 2025 y determinar la efectividad de las acciones incorporadas en el Plan de Integridad 2026 para el cierre de las brechas identificadas.
- Fortalecer los mecanismos de seguimiento y control al cumplimiento del cronograma del Plan Anual de Trabajo del SG-SST, teniendo en cuenta la recurrencia identificada respecto de la oportunidad en la ejecución de las actividades programadas, implementando controles que permitan identificar oportunamente desviaciones, determinar sus causas y adoptar las acciones necesarias para prevenir su reiteración.
- Continuar con el seguimiento al Plan de Mejoramiento correspondiente al hallazgo No. 1561, procurando la culminación de la actividad pendiente y el cargue oportuno de las evidencias en ISOLUCIÓN, con el propósito de gestionar posteriormente la evaluación de eficacia y cierre del hallazgo por parte de la Oficina de Control Interno.

(Memorando remitido firmado por)

Oscar Alfredo Martínez Rodríguez
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Erika Andrea Roqueme Salazar - Contratista OCI