



## MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 18-12-2020 07:10  
Al Contestar Cite Este No.: 2020IE0006764 Fol:1 Anex:1 FA:9  
ORIGEN 110-OFICINA DE CONTROL INTERNO / JAMES JILBERT LIZARAZO BARBOSA  
DESTINO 100-DESPACHO DEL MINISTRO / ERNESTO LUCENA BARRERO  
ASUNTO INFORME 2º SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO NORMATIVO DEL SISTEMA DE OBS

2020IE0006764



Para: Ernesto Lucena Barrero  
Ministro del Deporte

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

Asunto: 2º Seguimiento al cumplimiento normativo del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP, en el Ministerio del Deporte.

Cordial saludo Señor Ministro,

Atendiendo el rol de evaluación y seguimiento, estipulado en Decreto Nacional No. 0648 de 2017, artículo 2.2.21.4.9., literal k. Decreto Nacional No. 1670 de 2019, artículo 7, y en cumplimiento de lo dispuesto en Ley No. 87 de 1993 y el Decreto Nacional No. 2232 de 1995 a continuación se presenta el resultado del 2º Seguimiento al Cumplimiento Normativo del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP 2020 en el Ministerio del Deporte establecido en el Plan Anual de Auditoría propuesto, tomando la información dentro del periodo comprendido entre el 30/05/2020 y el 30/11/2020, efectuado sobre el registro de datos en sistema y las actividades desarrolladas por las áreas involucradas para el cumplimiento normativo y estratégico.

Teniendo en cuenta el contenido del presente informe y en cumplimiento de lo establecido en el procedimiento Informe de Seguimiento Normativo SG-PD-005, se solicita la elaboración del plan de mejoramiento, en el módulo Mejora de la Plataforma Isolucion, a más tardar a los cinco (5) días hábiles a partir del recibo del informe final, igualmente se hace saber que el plazo máximo para el cierre de los Hallazgos y observaciones es de tres (3) meses

### COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO



Dando cumplimiento a lo señalado en el Decreto Nacional 0648 de 2017, artículo 16, Parágrafo 1 y Resolución Interna No. 001122 de 2017, artículo tercero, literal a), se remite para conocimiento de los miembros integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, copia del presente informe de seguimiento en cumplimiento de requerimientos normativos.

Cordialmente,

James Jilbert Lizarazo Barbosa  
Jefe Oficina Control Interno

Anexos: Informe en formato PDF a nueve (9) folios

c.c Integrantes Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI.

Elaboró: Fernando Santoyo Romero- Abogado Especializado Contratista OCI

Revisó: Andres Galvis Pineda / 18-12-2020 06:17

	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 4</b>
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	<b>CÓDIGO:</b> SG-FR-025
	<b>FORMATO</b>	Página 1 de 9
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

## 1. DESCRIPCIÓN DEL SEGUIMIENTO

**Tipo de Informe:** Final.

**Denominación del Trabajo:** 2º Seguimiento al cumplimiento normativo del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP, en el Ministerio del Deporte.

**Objetivo(s):** Efectuar seguimiento a la aplicación y el cumplimiento de las normas vigentes, tanto externas como internas, frente al uso y registro de datos de la entidad en el SIGEP, así como la implementación de las recomendaciones, directivas y normativas del Empleo Público.

**Alcance:** El presente informe se realiza tomando la información reportada por funcionarios y contratistas al SIGEP dentro del periodo comprendido entre el 30/05/2020 y el 30/11/2020.

**Marco Normativo:**

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA 1991** “Constitución Política de 1991” CAPITULO 2 DE LA FUNCION PÚBLICA Artículos 122 al 131
- **LEY No. 87 DE 1993** “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”. Artículo 12
- **DECRETO NACIONAL No. 2232 DE 1995** “Por medio del cual se reglamenta la Ley 190 de 1995 en materia de declaración de bienes y rentas e informe de actividad económica y así como el sistema de quejas y reclamos.” Artículo 5
- **LEY No. 190 DE 1995** “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el objeto de erradicar la corrupción administrativa”. Artículos 1 al 6, del 12 al 16
- **DECRETO NACIONAL No. 19 DE 2012** “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública” Artículo 227.
- **LEY No. 1618 DE 2013** “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”. Artículo 31.
- **DECRETO NACIONAL No. 1083 DE 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.” Título 17 del 2.2.17.1 al 2.2.17.12
- **DECRETO NACIONAL No. 484 DE 2017** “Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto número 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública” Artículo 2
- **DECRETO NACIONAL No. 2011 DE 2017** “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”. Total
- **DECRETO NACIONAL No. 2106 DE 2019** “Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública.” Artículo 155

	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 4</b>
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	<b>CÓDIGO:</b> SG-FR-025
	<b>FORMATO</b>	Página 2 de 9
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

- **CIRCULAR CONJUNTA 025 DE 2019** “*Garantía de los Derechos Fundamentales de las personas con Discapacidad*” Total
- **CIRCULAR CONJUNTA 100-05 DE 2018** “*Implementación del Decreto 2011 de 2017 porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.*” Total.
- **DECRETO NACIONAL No. 1670 DE 2019** “*Por el cual se adopta la estructura interna del Ministerio del Deporte*”. Artículo 7°

## 2. METODOLOGÍA:

Para el desarrollo del seguimiento, se tienen en cuenta las recomendaciones realizadas en el Plan de Mejoramiento dispuesto en ISOLUCIÓN, en el “*informe Final Seguimiento SIGEP Nro. 2020IE0002525 del 23/06/2020.*” y lo transcurrido a 15 de diciembre del presente año, las bases de datos generadas en el módulo de Control Interno de la Plataforma de SIGEP y la información insumo solicitada al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano mediante memorando 2020IE0005960 del 20/11/2020 y al Grupo Interno de Trabajo de Contratación mediante memorando 2020IE0005959 del 20/11/2020 así:

### **GIT Talento Humano.**

1. Informe sobre las acciones desplegadas para subsanar las observaciones realizadas en el Informe Final Nro. 2020IE0002525 del 23/06/2020.
2. Archivo en Excel de los funcionarios activos y retirados durante el 1 de enero al 30 de noviembre del 2020
3. Relación y evidencia de las gestiones realizadas para el registro y actualización de la declaración de Bienes y Rentas y de las hojas de vida en el aplicativo SIGEP en la presente vigencia.
4. Listado de funcionarios que no presentaron la declaración de Bienes y Rentas en el término legalmente establecido.
5. Listado del personal encargado en su Coordinación del manejo del SIGEP.
6. Listado de los funcionarios en condición de discapacidad.

### **GIT de Contratación.**

1. Archivo en formato Excel de los contratistas que ingresaron y se retiraron entre el 1° de enero y el 15 de noviembre de 2020.
2. Archivo en formato Excel relacionando los contratistas activos al 15 de noviembre de 2020.
3. Archivo en formato Excel relacionando los contratistas en condición de discapacidad.
4. Relación y evidencia de las gestiones realizadas para la verificación del estado de diligenciamiento o actualización del formato de Hoja de Vida en el SIGEP por parte de los contratistas del MINDEPORTE.

	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 4</b>
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	<b>CÓDIGO:</b> SG-FR-025
	<b>FORMATO</b>	Página 3 de 9
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

5. Listado del personal encargado en su Coordinación del manejo del SIGEP.

**2.1. COMPONENTE ACCIONES REALIZADAS EN VIRTUD DEL INFORME Nro. 2020IE0002525 del 23/06/2020.**

Conforme a lo reportado por el Grupo Interno de trabajo de Talento Humano se evidenció en respuesta Nro. 2020IE0006116 del 25/11/2020 lo siguiente:

- **HALLAZGO: H – TH – 01– 2020.** Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el MINDEPORTE: Continua igual el porcentaje de vinculación, dado que, en las vinculaciones realizadas por concurso de méritos y provisionalidad, no se presentaron candidatos en condición de discapacidad.
- **OBSERVACIÓN: O – TH – 01 – 2020:** Gestión Plan de Mejoramiento Seguimientos Anteriores GIT Talento Humano: Se registró en la última semana del mes de junio las acciones realizadas a las observaciones 4, 130, 131, 365 y 366 en el aplicativo ISOLUCION.
- **OBSERVACIÓN: O – TH – 03– 2020.** Componente Declaración de Bienes y Rentas: de acuerdo con la solicitud realizada a Función Pública en el mes de julio, se subsanó la información que generaba el reporte SIGEP de bienes y rentas, donde aparecían funcionarios retirados o contratistas. La información de los reportes ya se encuentra conforme a la planta actualizada del Ministerio del Deporte
- **OBSERVACIÓN: O – TH – 05 – 2020.** Acciones de Verificación y Control Registro Hojas de Vida: Se emitió y comunicó a los funcionarios la Circular 17 del 9 de octubre de 2020, solicitando la actualización de la hoja de vida en el aplicativo SIGEP. A corte 26 de noviembre de 2020 de acuerdo con el reporte generado por SIGEP, 14 funcionarios aun registran como última actualización los años 2018 y 2019. Semanalmente se les remite comunicado recordando para que lleven a cabo la actualización.

Evidenciada, verificada, contrastada y analizada con los soportes y plataformas la información respectiva, se logró verificar que el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, No realizó las actividades dispuestas en el Plan de mejoramiento concerniente al Hallazgo H – TH – 01– 2020, del Informe Nro. 2020IE0002525 del 23/06/2020, consecutivo 989 del Reporte Mejoramiento Continúo dispuesto en ISOLUCIÓN del MINDEPORTE.

	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 4</b>
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	<b>CÓDIGO:</b> SG-FR-025
	<b>FORMATO</b>	Página 4 de 9
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

## 2.2. COMPONENTE FUNCIONARIOS EN CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD

Por medio del oficio Nro. 20203000035441 del 30/01/2020, Remitido por el Dr. Fernando Grillo Rubiano, Director de la Función Pública, y el Dr. Jairo Clopatofsky Ghisays, Consejero Presidencial para la Participación de las Personas Con Discapacidad, recuerdan que el pasado 31 de diciembre de 2019 todos los órganos organismos y entidades del Estado en sus tres ramas del poder público, a nivel nacional departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y los órganos autónomos e independientes, debían cumplir con el porcentaje mínimo de vinculación de personas con discapacidad en su planta de empleos establecido en el Decreto 2011 de 2017.

Así mismo, es el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) es encargado de reportar el cumplimiento del porcentaje anteriormente mencionado a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), por ello, Función Pública remitió a los jefes de talento humano, el estado que refleja la entidad frente al cumplimiento del porcentaje señalado en la norma y solicitó que se efectuaran los ajustes pertinentes para que el reporte se realice oportunamente en los términos que señala el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015.

En este sentido, la Oficina de Control Interno del Ministerio del Deporte como responsable en el acompañamiento en la gestión institucional, ha venido realizando un seguimiento permanente para que la entidad cumpla con las obligaciones derivadas del título 17 del Decreto Nacional 1083 de 2015, dando las respectivas recomendaciones para que la entidad cumpla con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos y que el SIGEP se encuentre debidamente actualizado en todos los campos.

Así mismo, se señala que las directrices para tal fin han sido emitidas en conjunto con la Procuraduría General de la Nación, a través de la Circular Conjunta No. 025 de 2019 disponiendo lo siguiente:

1. *Las entidades y servidores públicos deberán adelantar las acciones necesarias para dar cumplimiento a la meta establecida en términos de vinculación de personas con discapacidad al sector público, dispuesto por la normatividad vigente cuyo plazo venció el 31 de diciembre de 2019*
2. *La fuente oficial que se tendrá en cuenta para el reporte de la información será el SIGEP, lo anterior en concordancia con lo señalado en el artículo 2.2.17.7 del Decreto Nacional 1083 de 2015, por lo que las entidades y los servidores públicos deberán mantener actualizada la información solicitada en este sistema.*
3. *La condición de discapacidad de los servidores públicos deberá ser acreditada a través del certificado de discapacidad emitido por las Entidades Prestadoras de Salud —EPS conforme a lo señalado en la Circular 009 de 2017 expedida por la Superintendencia de Salud, hasta que la Resolución 583 de 2018 modificada por la Resolución 246 de 2019, del Ministerio de Salud y Protección Social entre en operación al finalizar su periodo de transitoriedad.*

	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 4</b>
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	<b>CÓDIGO:</b> SG-FR-025
	<b>FORMATO</b>	Página 5 de 9
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

Es por ello que se procedió a verificar la información remitida por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano en respuesta Nro. 2020IE0006116 del 25/11/2020 en lo concerniente a los servidores públicos en condición de Discapacidad con lo reportado en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP, remitiendo listado de una servidora, sin que en SIGEP se registre su condición de discapacidad.

En el mismo sentido se logró verificar que el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, No realizó las actividades dispuestas en el Plan de mejoramiento concerniente al Hallazgo H – TH – 01– 2020, del Informe Nro. 2020IE0002525 del 23/06/2020, consecutivo 989 del Reporte Mejoramiento Continúo dispuesto en ISOLUCIÓN del MINDEPORTE, el cual tiene como fin subsanar y dar cumplimiento lo concerniente a la vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

### 2.3. COMPONENTE HOJAS DE VIDA

Para los funcionarios y contratistas de la entidad es obligación incorporar y actualizar sus hojas de vida en el SIGEP; para verificar este cumplimiento se realizaron las siguientes actividades:

**2.3.1. Actividad de Control en Funcionarios:** Como muestra se verificó la totalidad de funcionarios reportados por el GIT de Talento Humano, mediante Adjunto 2020IE0006116 del 25/11/2020, con el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP, de lo cual se pudo verificar el cumplimiento total de este componente. Adicionalmente mediante Circular 017 del 9 de octubre de 2020 y comunicados internos, se solicitó la actualización de hoja de vida a los funcionarios.

**2.3.2. Actividad de Control en Contratistas:** Se tomó como referencia el listado de contratistas remitidos por el GIT de Contratos en Adjunto 2020IE0006062 del 25/11/2020, tomando una muestra de un 10% correspondiente a un total de 70 contratos los cuales fueron verificados y contrastados con los aplicativos SIGEP y SECOP, encontrando un cumplimiento del 100%, en actualización, verificación y publicación de los requisitos requeridos para los contratistas para este ítem.

### 3. RESULTADOS

La Oficina de Control Interno, con fundamento en la Ley 87 de 1993, el Decreto Nacional No. 0684 de 2017, el Decreto Nacional No. 1083 de 2015, el Decreto Nacional No. 1670 de 2019, realizó actividades de seguimiento normativo a la gestión al cumplimiento en el cargue de Información Hojas de Vida y Declaración de Bienes y Rentas del Personal de Planta del Ministerio del Deporte valorando los anteriores componentes dando como resultado lo siguiente:

	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 4</b>
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	<b>CÓDIGO:</b> SG-FR-025
	<b>FORMATO</b>	Página 6 de 9
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

## HALLAZGOS:

### H – TH – 01– 2020. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el MINDEPORTE.

#### Condición:

Analizada la información reportada por el GIT de Talento Humano y lo registrado en el SIGEP, no se evidencia en el Ministerio del Deporte vinculación del 2% de personal en condición de discapacidad (Equivale aproximadamente entre 3 y 4 personas), reiterando lo advertido en Informes anteriores y de los cuales no se ha ejecutado y documentado acción de mejora.

#### Criterio:

- Decreto Nacional No. 2011 de 2017. Artículo 2.2.12.2.3. Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público.** *El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas: Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma: Tamaño de la planta ... Al 31 de diciembre de 2019 el Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad ... 1. Plantas entre 1 y 1000 empleos 2% ... 2. Las entidades deberán efectuar el alistamiento necesario para el cumplimiento de la participación, en términos de la vinculación del porcentaje requerido y de ajustes razonables para la inclusión de esta población. 3. Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo no afectan al mérito como mecanismo para el ingreso, permanencia, ascenso y retiro. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública en los que la selección se realice mediante concurso de méritos se garantizará el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades para la población con discapacidad. 4. Los procedimientos para la convocatoria y cobertura de estas plazas, así como el número de plazas disponibles serán publicados cada año al comienzo del año fiscal por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil y por el Servicio Público de Empleo. 5. Deberá promoverse al interior de las entidades el uso de alternativas y programas como el teletrabajo y horarios flexibles para este tipo de población. 6. El porcentaje aquí establecido se podrá cumplir con*

	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 4</b>
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	<b>CÓDIGO:</b> SG-FR-025
	<b>FORMATO</b>	Página 7 de 9
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

personas ya vinculadas a la entidad respectiva en cualquiera de los niveles jerárquicos y en cualquier forma de vinculación laboral. 7. En cualquier caso, la desvinculación o retiro se realizará de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente. 8. Los organismos deberán reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP. 9. El Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo determinarán las estrategias de publicidad, divulgación y acompañamiento a las entidades para el cumplimiento de esta medida. Artículo 2.2.12.2.4. Sanciones. La omisión a las obligaciones impuestas en el presente Capítulo por parte de los empleados públicos; los trabajadores oficiales; los miembros de corporaciones de elección popular; los contratistas del Estado y los particulares que cumplan funciones públicas, del orden nacional, departamental y municipal, en el sector central y descentralizado, y en cualquiera de las ramas del poder, se considerará falta grave en los términos del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley 1618 de 2013.”.

- **Ley No. 1618 de 2013** Artículo 31. Sanciones. “La omisión a las obligaciones impuestas por la presente ley por parte de los empleados públicos; los trabajadores oficiales; los miembros de corporaciones de elección popular; los contratistas del Estado y los particulares que cumplan funciones públicas, del orden nacional, departamental y municipal, en el sector central y descentralizado, y en cualquiera de las ramas del poder, se considerará falta grave en los términos del régimen disciplinario”.
- **Decreto Nacional No. 1083 de 2015**, Artículo 2.2.17.7. Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integren al SIGEP y de los jefes de control interno. “Las entidades y organismos a quienes se aplica el presente título son responsables de la operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución y del recurso humano a su servicio. Es responsabilidad de los representantes legales de las entidades y organismos del Estado velar porque la información que se incorpore en el SIGEP se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable. Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces, como responsables en el acompañamiento en la gestión institucional, deben realizar un seguimiento permanente para que la respectiva entidad cumpla con las obligaciones derivadas del presente título, en los términos y las condiciones en él establecidos y de acuerdo con las instrucciones que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública”.

**Posibles causas identificadas por la Oficina de Control Interno:**

- Posible desconocimiento de la normatividad vigente.
- Posible ausencia de cargos disponibles.
- Ausencia de personas con Discapacidad para presentarse o ser vinculadas al Ministerio del Deporte.

	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 4</b>
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	<b>CÓDIGO:</b> SG-FR-025
	<b>FORMATO</b>	Página 8 de 9
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

**Descripción del riesgo:**

Teniendo en cuenta el mapa de riesgos dispuesto para el Proceso de Talento Humano la tipificación que más se adecua al presente hallazgo, como riesgo de gestión, es “EL NO CUMPLIMIENTO DE LOS DIFERENTES PLANES DE TALENTO HUMANO”, riesgo que se materializa ante el incumplimiento Normativo.

**Efecto:**

- De acuerdo con la Constitución Política y la ley, los servidores públicos deben responder ante las autoridades por infringir la Constitución y la ley, por la omisión en el ejercicio de sus funciones, el incumplimiento de sus deberes y por la extralimitación en las mismas, por ende, el efecto sería Sanciones Administrativas y/o Disciplinarias.
- Se pueden llegar a generar Hallazgos de los Entes Externos de Control.

**Réplica GIT Talento Humano:**

Mediante memorando 2020IE0006750 del 17/12/2020 el GIT de Talento Humano se pronuncia al Hallazgo así: *“En atención al informe radicado bajo el número de referencia 2020IE0006739, sobre el seguimiento normativo del Sistema de Información de Gestión del Empleo Público - SIGEP, de manera atenta se hace aclaración que en dicho sistema se encuentra registrada la discapacidad de la funcionaria -----, desde el día 11 de agosto de 2020, de acuerdo con el archivo adjunto generado por el sistema. Así mismo, la certificación se encuentra archivada en la hoja de vida.”*

**Análisis de la OCI:**

Una vez analizadas la réplica y la información anexa, se concluye que, si bien reporta la discapacidad de una funcionaria de Planta, esta situación no da cumplimiento a la normatividad dispuesta, que para el caso del MINDEPORTE corresponde a un 2%. (aproximadamente entre 3 y 4 funcionarios para el Ministerio del Deporte).

En el mismo sentido se logró verificar que el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, No realizó las actividades dispuestas en el Plan de mejoramiento concerniente al Hallazgo H – TH – 01– 2020, del Informe Nro. 2020IE0002525 del 23/06/2020, consecutivo 989 del Reporte Mejoramiento Continúo dispuesto en ISOLUCIÓN del MINDEPORTE, el cual tiene como fin subsanar y dar cumplimiento lo concerniente a la vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, tal como se evidencia en la plataforma de ISOLUCIÓN y se admite en respuesta Nro. 2020IE0006116 del 25/11/2020.

Debido a que con la réplica no se desvirtúa lo observado en el Seguimiento, el Hallazgo se mantiene.

	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 4</b>
	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA GESTIÓN	<b>CÓDIGO:</b> SG-FR-025
	<b>FORMATO</b>	Página 9 de 9
	INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO	

### Recomendación Específica:

Alimentar, documentar y cerrar el Plan de Mejoramiento No. 989 relacionado con este Ítem; en el mismo sentido definir acciones de mejora claras, documentadas y específicas que evidencien el cumplimiento real, legal y efectivo por parte del Ministerio del Deporte vinculando funcionarios en condición de discapacidad.

### 4. CONCLUSIONES

Con el seguimiento se concluye que el Hallazgo No. H – TH – 001 – 2020 se mantiene.

### 5. RECOMENDACIONES GENERALES:

Se recomienda la gestión oportuna de los Planes de Mejoramiento resultado de los Seguimientos y Auditorías Internas de Gestión a fin de que los Hallazgos y Observaciones no sea reiterativos ya que esto puede llegar a generar sanciones disciplinarias y hallazgos por parte de los entes externos de control.

Teniendo en cuenta el contenido del presente informe y en cumplimiento de lo establecido en el procedimiento Informe de Seguimiento Normativo SG-PD-005, se solicita la elaboración del plan de mejoramiento, en el módulo Mejora de la Plataforma Solución, a más tardar a los cinco (5) días hábiles a partir del recibo del informe final, igualmente se hace saber que el plazo máximo para el cierre de la observación es de tres (3) meses.

Cordialmente,

  
**JAMES JILBERT LIZARAZO BARBOSA**  
 Jefe Oficina Control Interno

Proyectó: Fernando Santoyo Romero – Profesional Contratista - OCI.  
 Revisó: Andrés Galvis Pineda - Profesional Especializado - OCI