



## MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 22-07-2022 10:27  
Al Contestar Cite Este No.: 2022IE0008505 Fol:1 Anex:1 FA:40  
ORIGEN 110 - OFICINA DE CONTROL INTERNO / JAMES JILBERT LIZARAZO BARBOSA  
DESTINO 100 - DESPACHO DEL MINISTRO / GUILLERMO HERRERA CASTAÑO  
ASUNTO INFORME FINAL SEGUIMIENTO A LOS RESULTADOS FURAG 2021 DEL MINISTERIO DEL DEPORTE.  
OBS

2022IE0008505



**PARA: GUILLERMO HERRERA CASTAÑO**

Cargo: Ministro del Deporte.

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

ASUNTO: Informe Final Seguimiento a los Resultados FURAG 2021 del Ministerio del Deporte.

Respetado Señor Ministro,

Atendiendo el rol de evaluación y seguimiento, estipulado en Decreto Nacional No. 0648/2017, artículo 2.2.21.4.9 Informes, literal k) *los demás que establezca la Ley*, y en cumplimiento de los requerimientos normativos en materia de los resultados FURAG 2021 obtenidos por el Ministerio del Deporte, contemplado en el Plan Anual de Auditoría Interno – PAAI, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en la vigencia 2022, la Oficina de Control Interno remite el Informe Final “*Seguimiento a los Resultados de la Medición del Desempeño Institucional 2021 a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG*”.

En el informe se presentan las Observaciones para la mejora del proceso con el fin de dar cumplimiento a la normatividad, así mismo, teniendo en cuenta el contenido del presente informe y en cumplimiento de lo establecido en el procedimiento Informe de Seguimiento Normativo, se sugiere la aplicación de las recomendaciones en cumplimiento de los procesos, solicitando la elaboración del Plan de Mejoramiento, en el módulo Mejora de la Plataforma ISOLUCIÓN, 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 del Hallazgo es de tres (3) meses.



## COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

Dando cumplimiento a lo señalado en el Decreto Nacional No. 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**

Cargo: Jefe Oficina de Control Interno.

Anexos: Informe Final Seguimiento Resultados FURAG 2021, formato PDF, contenido en cuarenta (40) folios.

cc. Integrantes Comité Institucional de Coordinación de Control Interno – CICCI.

Elaboró: Juliana Torres Zambrano - Profesional Contratista OCI.

Revisó:

ANDRES GALVIS PINEDA

22-07-2022 10:07

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

## 1. DESCRIPCIÓN DEL SEGUIMIENTO

**Tipo de Informe:** Final.

**Denominación del Trabajo:** Seguimiento a los Resultados de la Medición del Desempeño Institucional 2021 a través del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG.

**Objetivos:**

- Verificar los resultados del Índice de Medición del Desempeño, las respuestas y evidencias aportadas en el diligenciamiento del FURAG.
- Comparar los resultados FURAG vigencia 2019, 2020 y 2021 del Ministerio del Deporte.
- Comparar los resultados obtenidos en FURAG 2021 por el Ministerio del Deporte frente a los demás sectores de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

**Alcance:** Comprende los resultados obtenidos por el Ministerio del Deporte en el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión - FURAG vigencia 2021.

**Marco Normativo:**

- Ley 87 de 1993, “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Artículo N° 2.2.22.3.4. *Ámbito de Aplicación*, Artículo N° 2.2.22.3.10. *Medición de la Gestión y Desempeño Institucional*, Artículo N° 2.2.23.3. *Medición del Modelo Estándar de Control Interno*.
- 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 N° 2.2.22.1.1. *Sistema de Gestión*.
- Decreto 1670 de 2019, “Por el cual se adopta la estructura interna del Ministerio del Deporte” Artículo N° 8. Funciones de la Oficina Asesora de Planeación, numeral 1, 3, 17 y 18.
- Circular Externa N° 100 – 001 de 2022 del Consejo de Gestión y Desempeño Institucional.
- Resolución 1705 de 2019, “Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de Ministerio del Deporte”.
- Caracterización proceso Planeación Estratégica, Código PE-CP-001 Versión 2.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG V4.

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

## 2. METODOLOGIA

El presente informe se realizó implementando técnicas de auditoría tales como: revisión, observación, consulta y verificación de la información allegada por la Oficina Asesora de Planeación frente a la consultada en el micrositio de MIPG del Departamento Administrativo de la Función Pública. Por otra parte, se tomó como referencia los resultados de la Medición del Desempeño de la vigencia 2020 y 2021 para realizar el comparativo del Índice de Medición de Desempeño, las Dimensiones y las Políticas de Gestión, asimismo, las recomendaciones emitidas por el DAFP.

En virtud de la circular N° 100-001-2022 del Consejo de Gestión y Desempeño Institucional, que estableció las disposiciones respecto al diligenciamiento del Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión de la vigencia 2021, los encargados de su diligenciamiento fueron la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno. Ver tabla N° 1.

**Tabla N° 1.** Diligenciamiento Formulario tipo MIPG vigencia 2021.

Rol Diligenciador	Nombre Diligenciador	Fecha Limite	Fecha de Reporte	Total Preguntas	Nivel de Diligenciamiento
Jefe de Control Interno	James Jilbert Lizarazo Barbosa	25/03/2022	11/03/2022	60	Completo
Jefe de Planeación	Mónica Isabel Posso del Castillo	25/03/2022	18/03/2022	525	Completo

Fuente: Certificados de diligenciamiento FURAG - Elaboración Propia OCl.

La Oficina de Control Interno solicitó la siguiente información mediante memorando N° 2022IE0005564 del 25 de mayo de 2022, a la Oficina de Asesora de Planeación:

- Formulario FURAG Diligenciado por el Ministerio Del Deporte de las vigencias 2020 y 2021.
- Formulario FURAG Diligenciado en formato Excel de las vigencias 2020 y 2021 incluyendo las evidencias.
- Plan de Mejoramiento producto de los resultados del FURAG 2021.
- Relación de la distribución de las preguntas del FURAG por Política y área responsable.
- Avance de los Planes de Mejoramiento producto de resultados de vigencias anteriores y de las recomendaciones realizadas por el DAFP con corte a 15/05/2022.

Mediante Oficio N° 2022IE0005842 del 31 de mayo de 2022 la Oficina Asesora de Planeación remitió la siguiente información:

- Formularios FURAG 2020 y 2021.
- Evidencias de cada de una de las preguntas FURAG 2021.
- Reporte del consolidado de los Planes de Mejoramiento FURAG 2020.
- Matriz de seguimiento Planes de Mejoramiento FURAG vigencia 2021.

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

Dado que la Oficina Asesora de Planeación no allegó en su totalidad la información, se reiteró la solicitud mediante Gesdoc N° 2022IE0006301 del 8 de junio de 2022 frente al Plan de Mejoramiento FURAG 2021 y las acciones adelantadas por la OAP, adicionalmente se solicitó lo siguiente:

- Actas de mesas de trabajo e informes del seguimiento a los Planes de Mejoramiento producto de las recomendaciones FURAG vigencia 2020, que se encuentran a la fecha en estado abierto y vencido.
- Controles adoptados y ejecutados para el seguimiento de los Planes de Mejoramiento producto de las recomendaciones realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Mediante oficio N° 2022IE0006503 del 10 de junio de 2022 la OAP solicitó prórroga para la entrega de información, la cual fue concedida hasta el día 15 de junio 2022. La OAP mediante Gesdoc 2022IE0006795 del 16 de junio de 2022 allegó la siguiente información:

- Matriz de seguimiento Planes de Mejoramiento FURAG 2020 a corte 30/05/2022.
- Presentación Planes de Mejoramiento Recomendaciones FURAG 2020.
- Correos electrónicos enviados a las áreas encargadas de la formulación y ejecución de los Planes de Mejoramiento FURAG 2020 y el acta N° 3 de reunión CICCI en la cual socializó los citados Planes de Mejoramiento.
- Presentación de los resultados FURAG 2021.
- Actas de mesas de trabajo realizada con los líderes de las Políticas dándoles a conocer los resultados FURAG 2021.

Posterior a la solicitud del avance y ejecución de los Planes de Mejoramiento FURAG 2020, la Oficina Asesora de Planeación convocó a mesas de trabajo a los líderes de las diferentes Políticas para dar a conocer los resultados FURAG 2021, asimismo, citó a la Oficina de Control Interno a una mesa de trabajo que tuvo lugar el 22 de junio de 2022, cuyo propósito era verificar los resultados obtenidos en la Política de Control Interno.

## **2.1. RESULTADO ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – IDI, SECTORES ADMINISTRATIVOS**

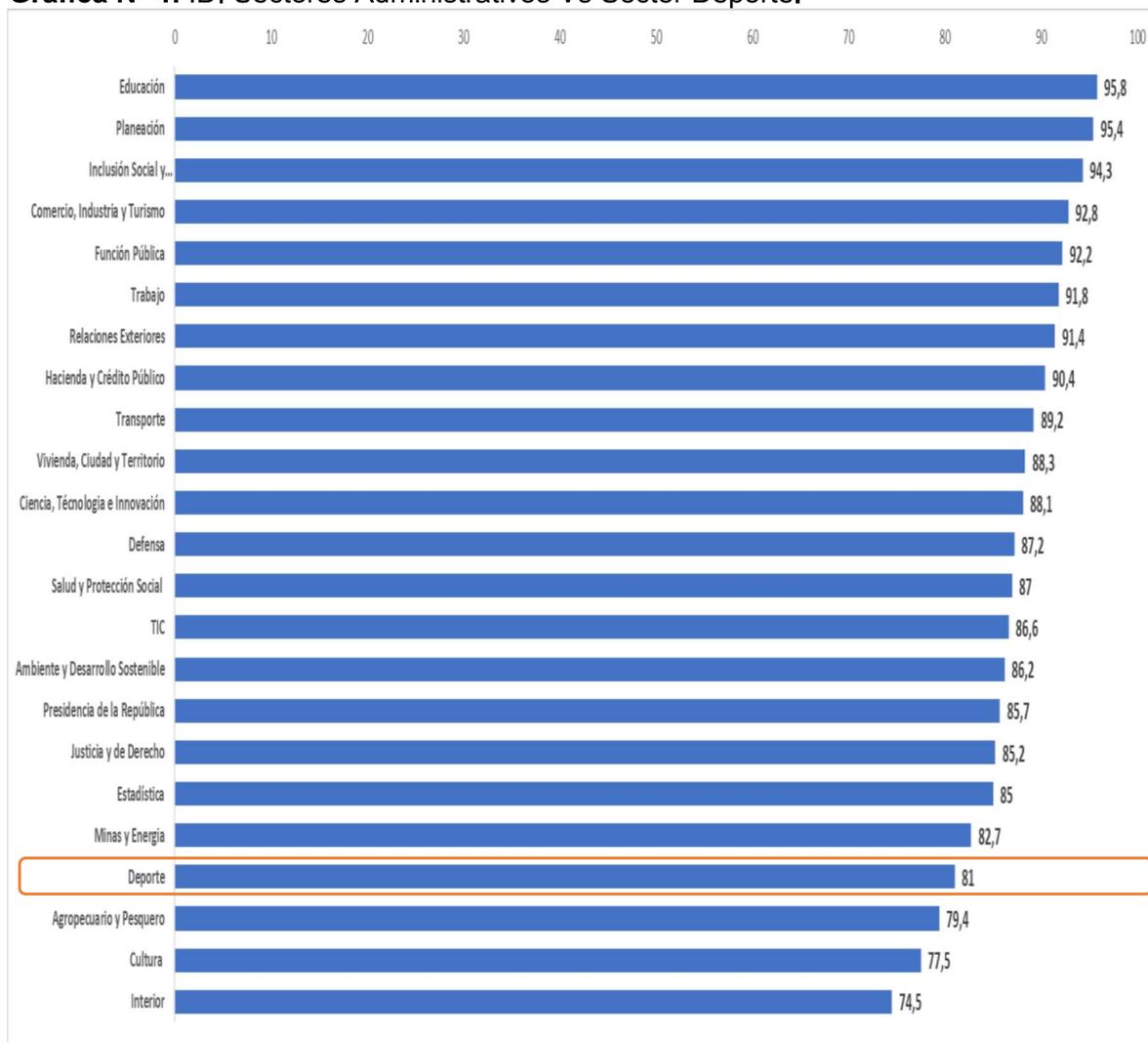
El Índice de Desempeño Institucional mide la gestión de las entidades públicas conforme a la implementación y mantenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, así como el Modelo Estándar de Control Interno – MECI. Este Índice es el resultado de implementar una metodología estadística que incluye las siete (7) dimensiones de MIPG y las diecinueve (19) Políticas de Gestión.

El resultado obtenido en el IDI de los Sectores Administrativos en el último cuatrienio (2018-2021) fue de 87,2, y la meta proyectada en el Plan Nacional de Desarrollo era incrementar en 10 puntos porcentuales para el orden nacional, lo cual fue superado, dado a que el IDI acumulado a 2018 era de 74,3.

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

De acuerdo con la información reportada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en la medición del Índice de Desempeño Institucional de la vigencia 2021, el Sector Deporte ocupó el puesto N° 20 con respecto a los 24 Sectores que componen el Sector Administrativo, con una variación del cuatrienio de 13,3 puntos. Ver gráfica N° 1.

**Gráfica N° 1.** IDI Sectores Administrativos Vs Sector Deporte.



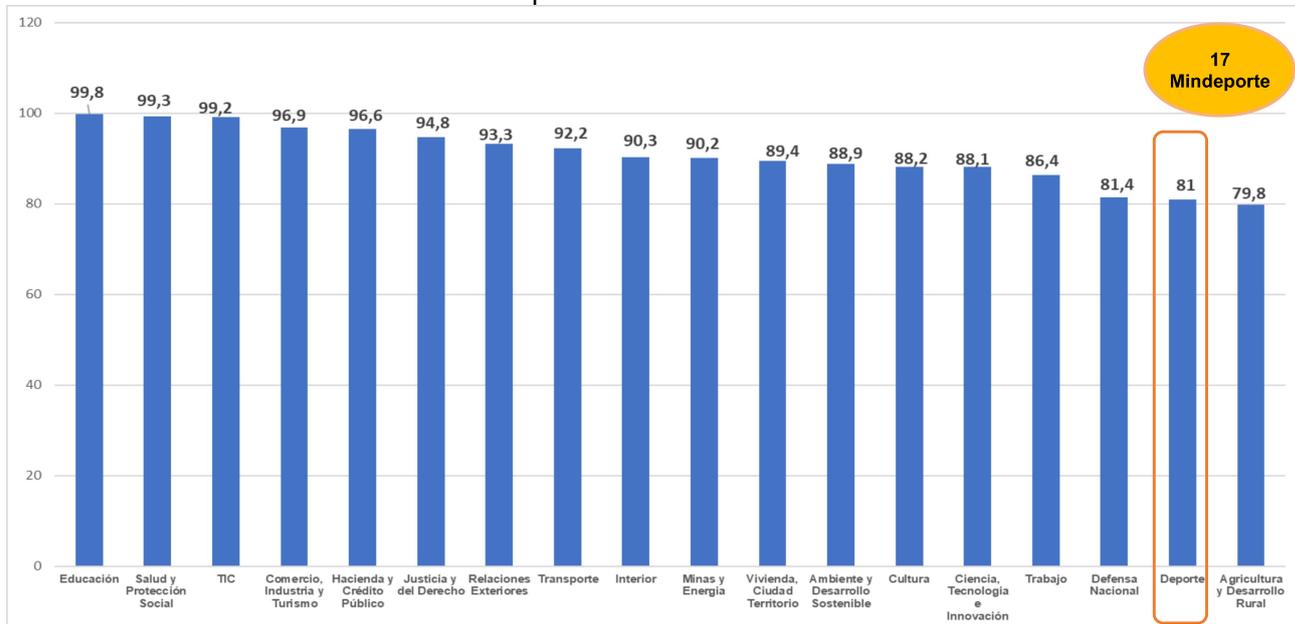
**Fuente:** Micrositio MIPG de la Función Pública – Elaboración Propia OCI.

De la anterior gráfica se evidencia que, si bien el Sector Deporte tuvo una variación de 13,3 puntos para el último cuatrienio, no fue equivalente al comportamiento ascendente presentado por los demás Sectores Administrativos.

Por otro lado, con relación al IDI para los dieciocho (18) Ministerios que integran la Rama Ejecutiva se evidenció que el Ministerio del Deporte ocupó el puesto N° 17. Ver gráfica N° 2.

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

**Gráfica N° 2.** Puesto en el IDI de Mindeporte Vs Ministerios.



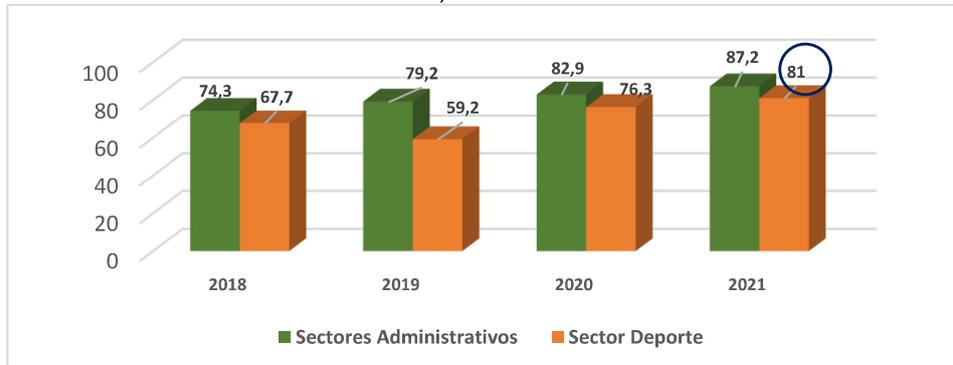
Fuente: Micrositio MIPG de la Función Pública – Elaboración Propia OCI.

## 2.2 RESULTADOS GENERALES MINISTERIO DEL DEPORTE

### 2.2.1 RESULTADO GENERAL ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

El Índice de Desempeño Institucional del Sector Deporte en la vigencia 2021 alcanzó un resultado de 81 puntos, es decir 6,2 puntos por debajo del promedio de los 23 Sectores Administrativos (87,2). En la vigencia 2020 la diferencia con el promedio de los demás Sectores Administrativo fue de 6,6 puntos, es decir, que el Sector Deporte presentó una mejoría de 0,4 puntos, sin embargo, en el cuatrienio se observa una tendencia por debajo del promedio. Ver gráfica N° 3.

**Gráfica N° 3.** Resultado IDI 2021, Sectores Administrativos Vs Sector Deporte.



Fuente: Micrositio MIPG de la Función Pública – Elaboración Propia OCI.

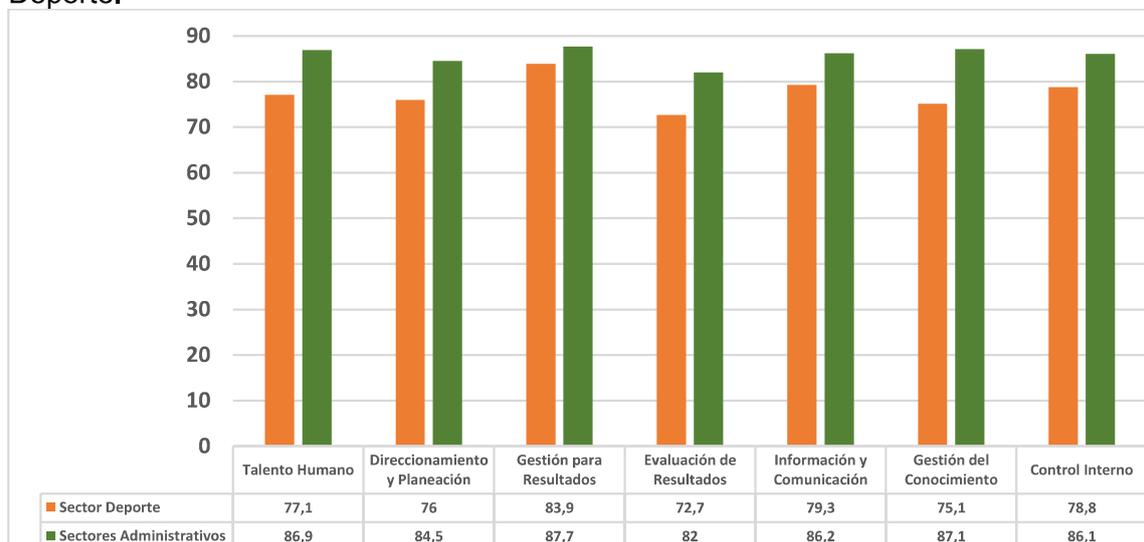
	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 1</b>
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	<b>CÓDIGO:</b> EI-FR-006
	<b>FORMATO</b>	<b>Fecha:</b> 16/07/2021
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

## 2.2.2 RESULTADOS DIMENSIONES OPERATIVAS MIPG

El Sector Deporte frente a los demás Sectores Administrativos el puntaje obtenido en las siete (7) dimensiones estuvo por debajo del promedio en la evaluación de la vigencia 2021. Como se puede observar en la gráfica, la dimensión “*Gestión para Resultados*” (83,9) y la dimensión “*Información y Comunicación*” (79,3), son las dimensiones que más se acercaron al promedio de los Sectores Administrativos. Ver gráfica N° 4.

Asimismo, se observa que la dimensión que más se aleja del promedio de los Sectores Administrativos, es “*Evaluación de Resultados*” (72,7). Ver gráfica N° 4.

**Gráfica N° 4.** Resultados Dimensiones FURAG 2021, Sectores Administrativos Vs Sector Deporte.



**Fuente:** Micrositio MIPG de la Función Pública – Elaboración Propia OCI.

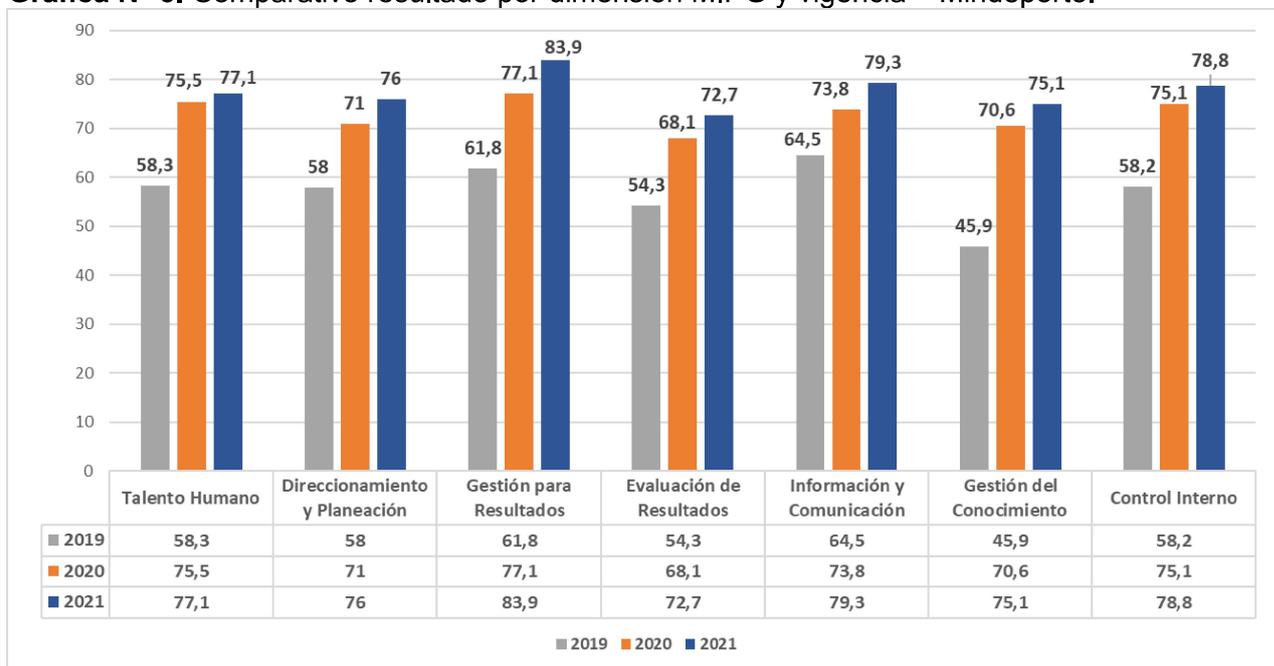
Teniendo en cuenta que el Sector Deporte no tiene más entidades adscritas, a continuación, se presentan los resultados obtenidos en las vigencias 2019, 2020 y 2021, por cada una de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el Ministerio del Deporte.

Se observa que las dimensiones con un mayor puntaje durante las vigencias 2019 y 2021, fueron “*Gestión para Resultados*” (83,9 puntos) e “*Información y Comunicación*” (79,3 puntos), es decir que se obtuvo un crecimiento de 22,1 y 14,8 puntos respectivamente.

Ahora bien, las dimensiones que presentaron un menor puntaje fueron “*Evaluación de Resultados*” (72,7 puntos) y “*Gestión del Conocimiento*” (75,1 puntos), con un crecimiento de 18,4 y 29,2 puntos respectivamente, siendo esta última la que presenta un mayor crecimiento comparando las vigencias 2019 y 2021. Ver gráfica N° 5.

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

**Gráfica N° 5.** Comparativo resultado por dimensión MIPG y vigencia – Mindeporte.



Fuente: Micrositio MIPG de la Función Pública – Elaboración Propia OCI.

### 2.2.3 RESULTADOS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión tiene definidas 19 Políticas, 16 de ellas han sido evaluadas a partir del 2017, 2 desde el 2019 y 1 fue aprobada por el “Consejo de Gestión y Desempeño Institucional en Sesión del 11 de diciembre de 2020”, sin embargo, no fue incluida en el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión 2021.

Del comparativo de los resultados obtenidos por el Sector Deporte en las 18 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional frente al promedio de los demás Sectores Administrativos, se observó que la Política “Gestión de la Información Estadística” (90,2 puntos) y la Política “Servicio Integral al Ciudadano” (87,5 puntos), a su vez esta última es una de las dos (2) Políticas que se encuentra por encima del promedio de los demás Sectores Administrativos.

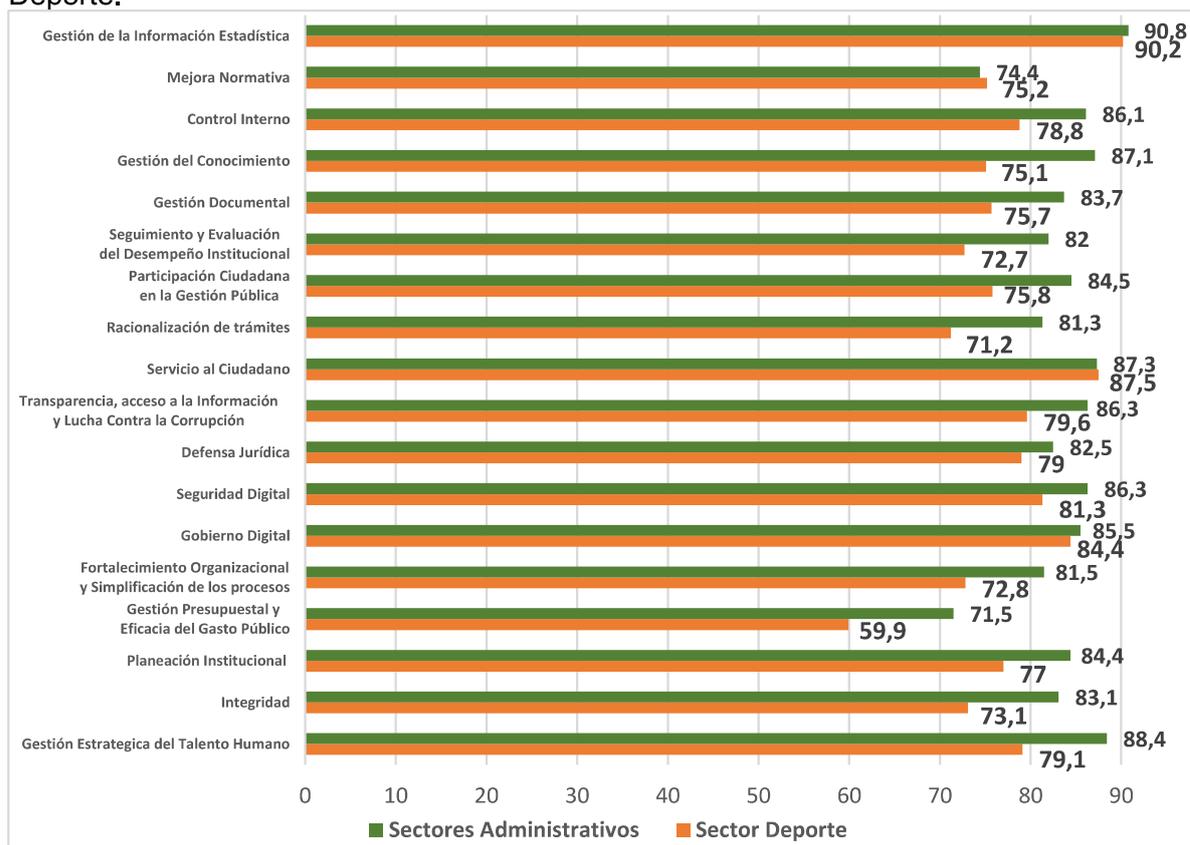
La Política “Mejora Normativa” del Sector Deporte se encuentra 0,8 puntos por encima del promedio de los demás Sectores Administrativos, sin embargo, se ubica en el lugar N° 12 en el orden de puntuación.

Asimismo, las dos (2) Políticas del Sector Deporte con menor calificación obtenida fueron: “Gestión Presupuestal y Eficacia del Gasto Público” (59,9 puntos) y “Racionalización de Trámites” (71,2 puntos), es decir, que se encuentran por debajo del promedio de los demás Sectores Administrativos con 11, 6 y 10,1 puntos respectivamente.

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

La Política “*Gestión del Conocimiento*” en el Sector Deporte obtuvo una calificación de 75.1 puntos, siendo la política que presenta mayor distanciamiento del puntaje promedio obtenido por los demás Sectores Administrativos (87.1 puntos). Ver gráfica N° 6.

**Gráfica N° 6.** Resultados Políticas FURAG 2021. Sectores Administrativos Vs Sector Deporte.



Fuente: Micrositio MIPG de la Función Pública – Elaboración Propia OCI.

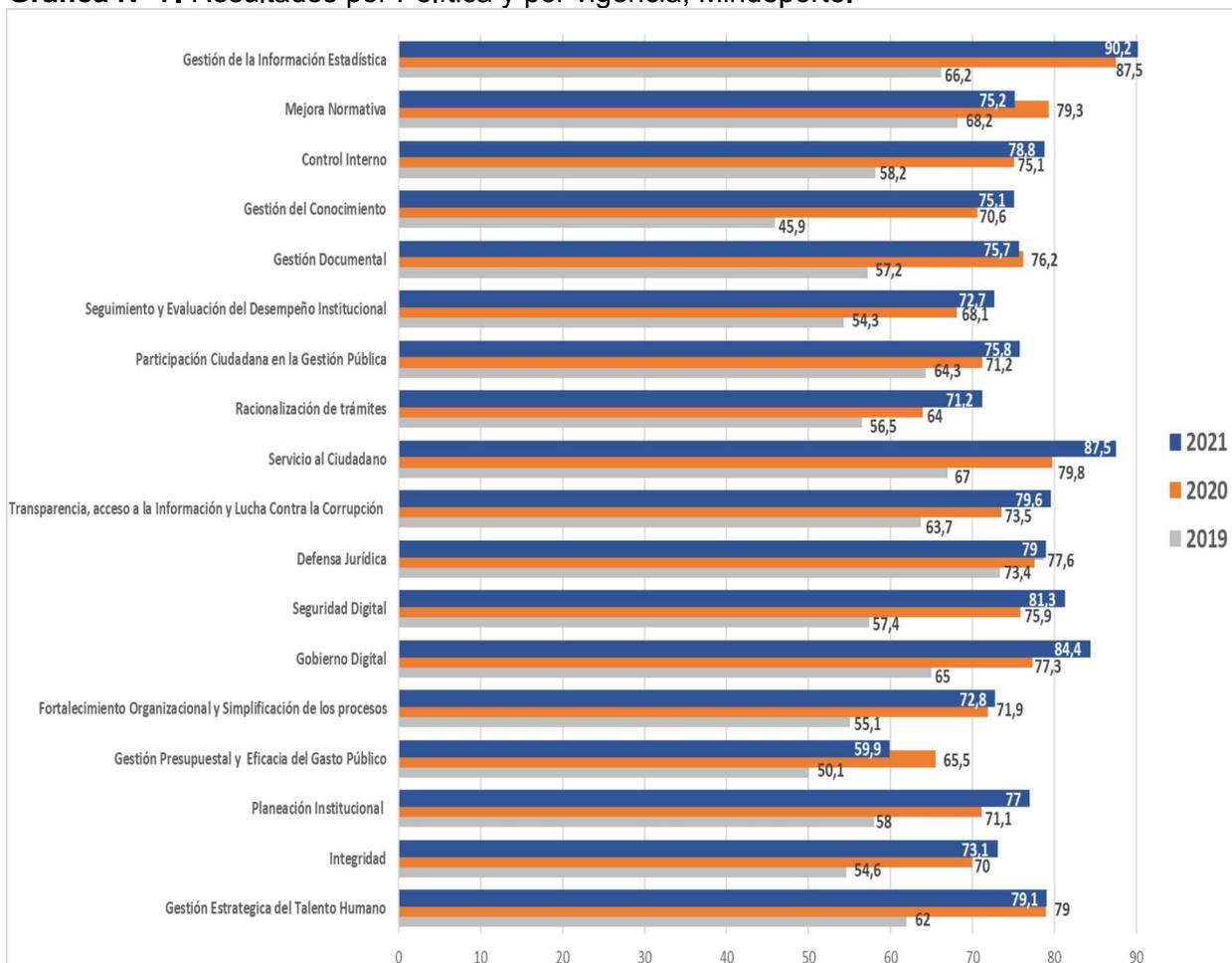
Tal como se mencionó anteriormente, el Sector Deporte no tiene más entidades adscritas, por lo tanto, a continuación, se presentan los resultados obtenidos en las vigencias 2019, 2020 y 2021, por cada una de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional en el Ministerio del Deporte

Se observa que las Políticas con un mayor puntaje en la vigencia 2021 fueron la Política de “*Gestión de la Información Estadística*” (90,2 puntos) y la Política de “*Servicio Integral al Ciudadano*” (87,5 puntos). El crecimiento de las citadas políticas fue de 24,0 y 20,5 puntos respectivamente. Ver gráfica N° 7.

La Política que presenta un mayor crecimiento desde la vigencia 2019 a 2021 es la Política de “*Gestión del Conocimiento*” que pasó de 45,9 a 75,1 puntos (29,2 puntos de diferencia).

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

**Gráfica N° 7. Resultados por Política y por vigencia, Mindeporte.**



Fuente: Micrositio MIPG de la Función Pública – Elaboración Propia OCI.

Ahora bien, las Políticas que presentaron un menor puntaje son; la Política de “*Gestión Presupuestal y Eficacia del Gasto Público*” (59,9 puntos) y la Política de “*Racionalización de Trámites*” (71,2 puntos).

Al comparar los resultados de la vigencia 2020 con la vigencia 2021, se observa que 3 de las 18 políticas presentan el siguiente decrecimiento; **5,6** puntos (*Gestión Presupuestal y Eficacia del Gasto Público*), **4,1** puntos (*Mejora Normativa*) y **0,5** puntos (*Gestión Documental*).

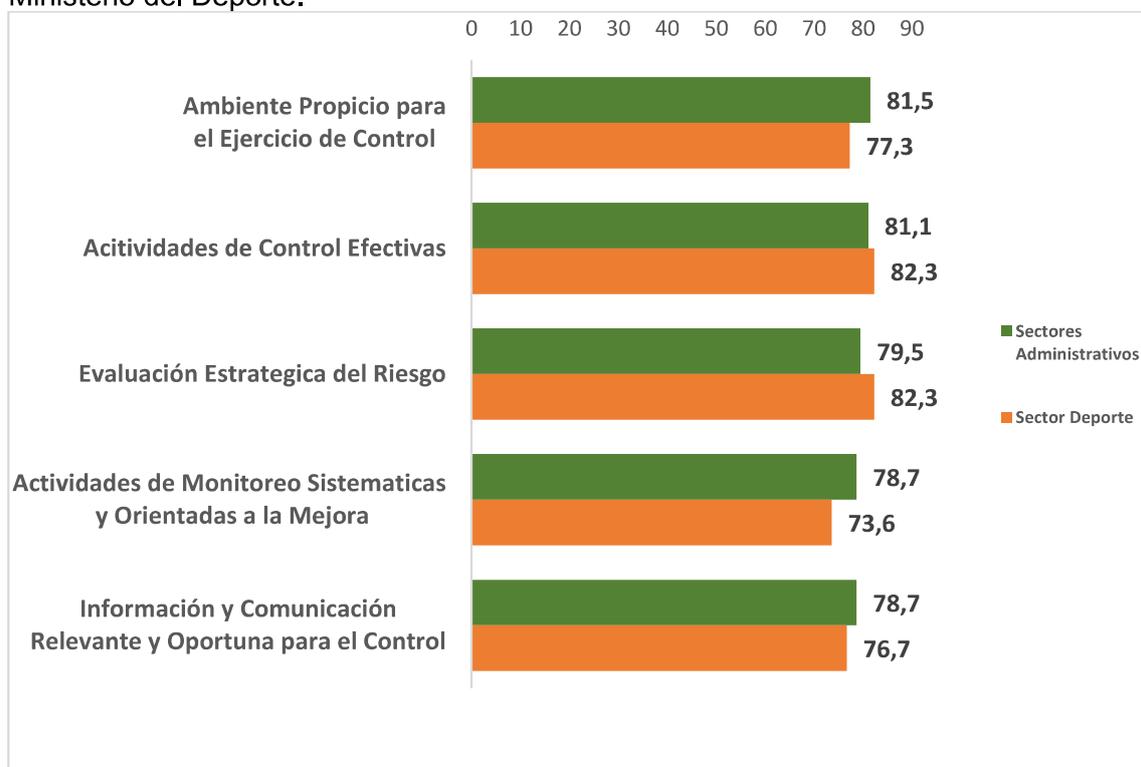
#### 2.2.4 RESULTADOS COMPONENTES CONTROL INTERNO

El Sector Deporte en la vigencia 2021 presenta para los cinco (5) componentes que conforman el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, una calificación en promedio de 78,8 puntos.

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

Los componentes que reportan la calificación más alta y a su vez que están por encima del promedio de los demás Sectores Administrativos son el componente de “Evaluación Estratégica del Riesgo” y el componente “Actividades de Control Efectivas” con 82,3 puntos. Contrario a lo anterior, se evidenció que el componente con la calificación más baja y asimismo más alejada del promedio de los demás Sectores Administrativos es el componente de “Actividades de Monitoreo Sistemáticas y Orientadas a la Mejora” con 73,6 puntos y 5,1 puntos por debajo del promedio. Ver gráfica N° 8.

**Gráfica N° 8.** Resultados Componentes Control Interno Sectores Administrativos Vs Ministerio del Deporte.



**Fuente:** Micrositio MIPG de la Función Pública – Elaboración Propia OCI.

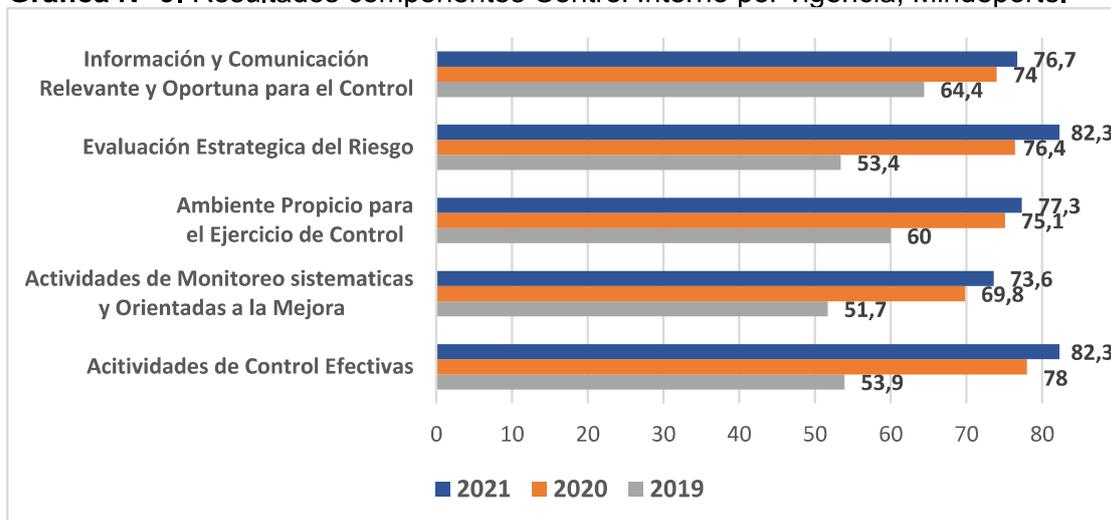
Dado que el Ministerio del Deporte es la única entidad del Sector Deporte, a continuación, se presentan los resultados obtenidos desde las vigencias 2019 a 2021 en la citada entidad.

El componente del Modelo Estándar de Control Interno que presentó un mayor crecimiento es “Evaluación Estratégica del Riesgo” con 28,9 puntos, dado que paso de 53,4 a 82,3 puntos.

En el sentido contrario, el componente que presenta un menor crecimiento es “Información y Comunicación Relevante y Oportuna para el Control” con 12,3 puntos, debido a que paso de 64,4 a 76,7 puntos. Ver gráfica N° 9.

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

**Gráfica N° 9.** Resultados componentes Control Interno por vigencia, Mindeporte.



Fuente: Micrositio MIPG de la Función Pública – Elaboración Propia OCI.

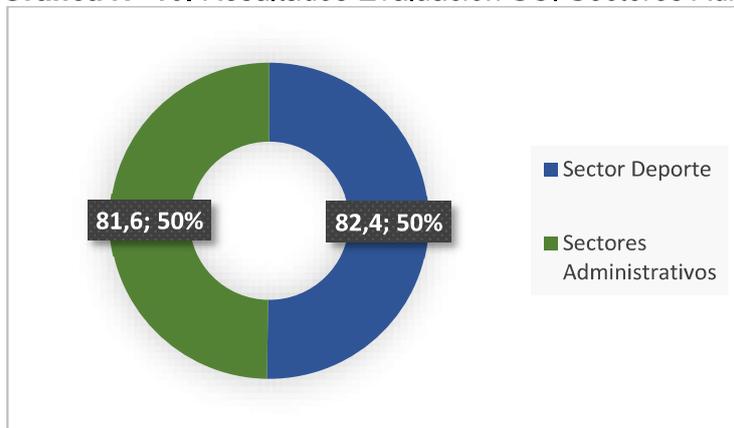
## 2.2.6. EVALUACIÓN INDEPENDIENTE AL SISTEMA DE CONTROL INTERNO – SCI

La medición del índice de Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno se hace teniendo en cuenta la séptima (7) dimensión “Control Interno” del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, a cargo de la Oficina de Control Interno.

El resultado de esta medición hace parte de la evaluación del Sistema de Control Interno que hace semestralmente la Oficina de Control Interno en cumplimiento del Artículo 156 del Decreto 2106 de 2019.

El Sector Deporte para la vigencia 2021 obtuvo una calificación de 82,4 puntos en la *Evaluación Independiente al Sistema de Control Interno*, superando el promedio de los demás Sectores Administrativos en 0,8 puntos. Ver gráfica N° 10.

**Gráfica N° 10.** Resultados Evaluación SCI Sectores Administrativos Vs Sector Deporte.



Fuente: Micrositio MIPG de la Función Pública – Elaboración Propia OCI.

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

Con respecto a la vigencia inmediatamente anterior el Sector Deporte presenta un crecimiento de 4,4 puntos, es decir, que paso de 78,0 a 82,4 puntos en la vigencia 2021.

## 2.2.7 RESULTADO ESQUEMA LÍNEAS DE DEFENSA

Respecto a las cuatro (4) líneas de defensa contempladas en el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, las cuales buscan definir responsabilidades y roles, entre la Alta Dirección y las dependencias de las entidades.

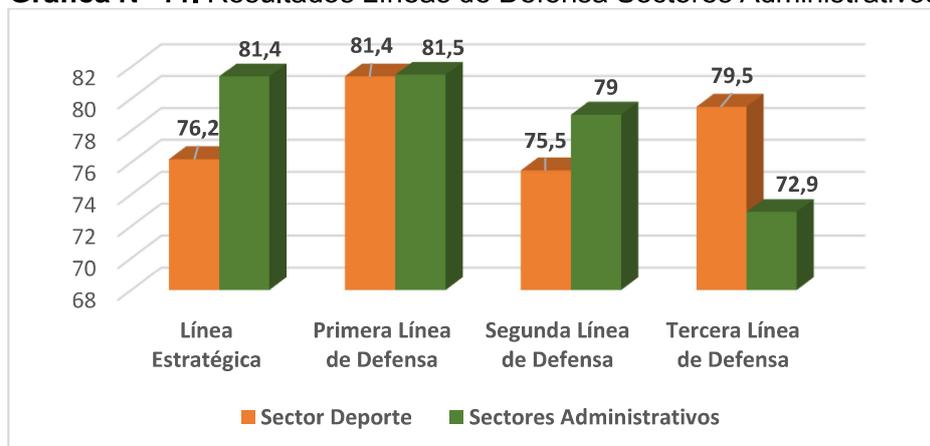
Las líneas de defensa definidas en el Modelo son la “*Línea Estratégica*” conformada por la Alta Dirección y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, la “*Primera Línea de Defensa*” conformada por todos los servidores de todos los niveles de la entidad, la “*Segunda Línea de Defensa*” integrada por los servidores que ocupan cargos del nivel directivo o asesor con labores de supervisión en temas transversales (Oficina Asesora de Planeación) y por último, la “*Tercera Línea de Defensa*” conformada por la Oficina de Control Interno quien ejerce la función de aseguramiento.

Se evidencia en el Sector Deporte que el mayor puntaje lo obtuvo la “*Primera Línea de Defensa*” con 81,4 puntos, de igual forma es la Línea que está dentro de la media de los demás Sectores Administrativos.

La Tercera Línea de Defensa en el Sector Deporte obtuvo 79,5 puntos situándose por encima del promedio de los demás Sectores Administrativos con una diferencia de 6,6 puntos.

La Línea de Defensa que tuvo la menor puntuación en el Sector Deporte es la “*Segunda Línea de Defensa*” con 75,5 puntos, por otra parte, la Línea de Defensa que se encuentra más distanciada del promedio de los demás Sectores Administrativos es la “*Línea Estratégica*” con 76,2 puntos (5,2 puntos de diferencia). Ver gráfica N° 11.

**Gráfica N° 11. Resultados Líneas de Defensa Sectores Administrativos Vs Sector Deporte.**



Fuente: Micrositio MIPG de la Función Pública – Elaboración Propia OCI.

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

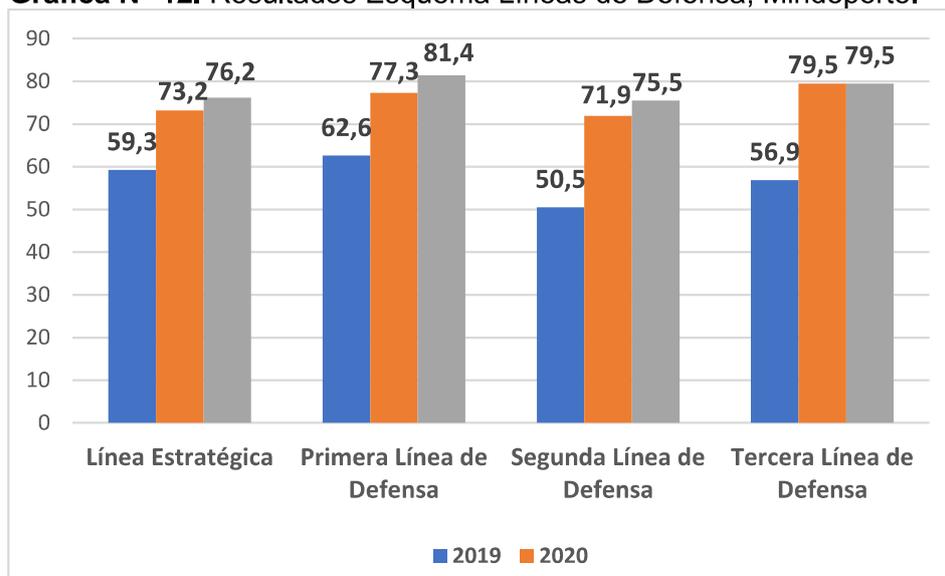
El Ministerio del Deporte por ser única entidad del mismo Sector, presenta los siguientes resultados en las Líneas de Defensa de las vigencias 2019 a 2021.

La Línea de Defensa que presenta un mayor crecimiento es la “*Segunda Línea de Defensa*” con 75,5 puntos, puesto que pasa de 50,5 en la vigencia 2019 a 75,5 puntos en la vigencia 2021, con una variación ascendente de 25,0 puntos.

La Tercera Línea de Defensa tuvo un crecimiento de 22,6 puntos desde el 2019 al 2021, pero adicionalmente ha mantenido su puntuación en las últimas dos vigencias (79,5 puntos), superando el promedio de los 23 Sectores Administrativos que componen la Rama Ejecutiva del Orden Nacional.

Contrario a lo anterior, la Línea de Defensa con un menor crecimiento es la “*Línea Estratégica*” con 76,2 puntos, debido a que paso de 59,3 puntos en el 2019 a 76,2 puntos en el 2021, con una variación ascendente de 16,9 puntos. Ver gráfica N° 12.

**Gráfica N° 12. Resultados Esquema Líneas de Defensa, Mindeporte.**



Fuente: Micrositio MIPG de la Función Pública – Elaboración Propia OCI.

### 2.3 ANÁLISIS RESULTADO FURAG 2021 DEL MINISTERIO DEL DEPORTE

La Oficina de Control Interno conforme al rol de *Evaluación y Seguimiento* que le otorga el Decreto 648 de 2017, realizó un comparativo entre las respuestas a las preguntas del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión 2021 y cada una de las recomendaciones dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El diligenciamiento del citado formulario estuvo en cabeza de la Oficina Asesora de Planeación, quien tenía la responsabilidad de organizar, dirigir, asesorar, consolidar, verificar y reportar, las respuestas y evidencias por cada uno de los líderes de las dieciocho

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

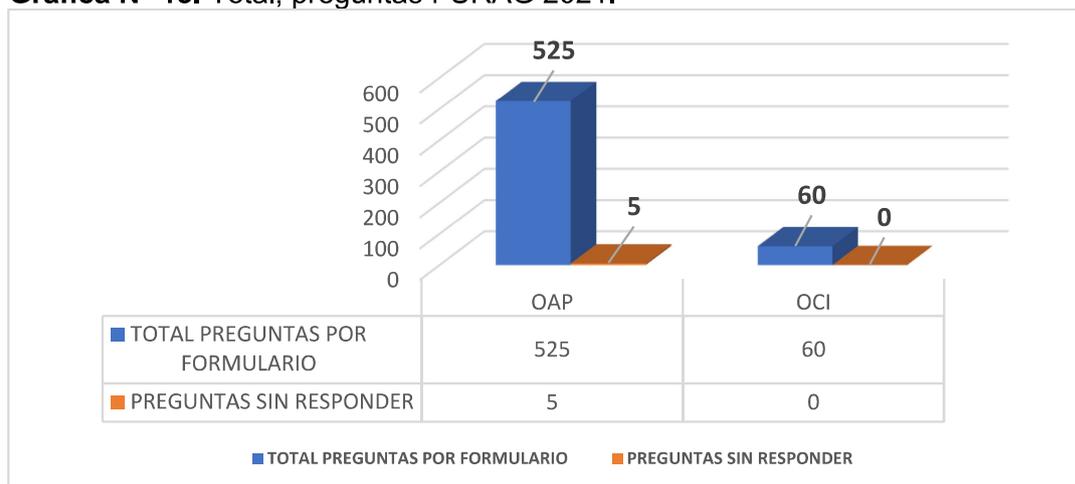
(18) Políticas y las siete (7) dimensiones que conforman el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Ministerio del Deporte.

La Oficina de Control Interno como Tercera Línea de Defensa respondió las preguntas (60) asignadas a esta Oficina aportando las respectivas evidencias en cumplimiento de su rol de Evaluador Independiente.

El FURAG para la vigencia 2021 contiene 525 preguntas que abarcan la evaluación y avance de las 7 dimensiones y de las 18 Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

En la copia suministrada por la Oficina Asesora de Planeación de las respuestas reportadas por el Ministerio del Deporte a través del aplicativo Online del FURAG, se identificaron cinco (5) preguntas sin responder por la Entidad existiendo merito para hacerlo, lo que equivale al 1% del total de las preguntas del formulario. Ver gráfica N° 13.

**Gráfica N° 13.** Total, preguntas FURAG 2021.



**Fuente:** Certificados de Medición de Desempeño Institucional – Elaboración Propia OCI.

Producto del reporte FURAG 2021 el Departamento Administrativo de la Función Pública formulo 309 recomendaciones con el fin que el Ministerio del Deporte, diseñe y ejecute un Plan de Mejoramiento que le permita fortalecer las Dimensiones y Políticas en las cuales tienen o persisten debilidades.

De acuerdo con lo anterior, la OCI realizó un análisis por Política de cada una de las recomendaciones citadas en el anterior párrafo, con el fin de facilitar su entendimiento y posterior formulación del Plan de Mejoramiento.

Se identificó que en el 14% (43) de las preguntas del formulario liderado por la OAP se reportaron respuestas parciales o incompletas, situación que afecto la puntuación final definitiva del Ministerio del Deporte. Ver tabla N° 2.

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

**Tabla N° 2.** Relación de preguntas reportadas con respuesta parcial por Política.

Nombre de la Política	Total preguntas con respuesta parcial
Gestión Estratégica del Talento Humano	11
Gestión de la Información Estadística	4
Control Interno	5
Mejora Normativa	6
Gestión del Conocimiento y la Innovación	3
Gestión Documental	4
Seguimiento	0
Participación Ciudadana	2
Racionalización	1
Servicio al Ciudadano	0
Transparencia	0
Seguridad Digital	0
Defensa Jurídica	0
Gobierno Digital	0
Fortalecimiento Institucional	2
Gestión Presupuestal	1
Planeación Institucional	3
Integridad	1
<b>Total Preguntas Reportadas Parcialmente</b>	<b>43</b>

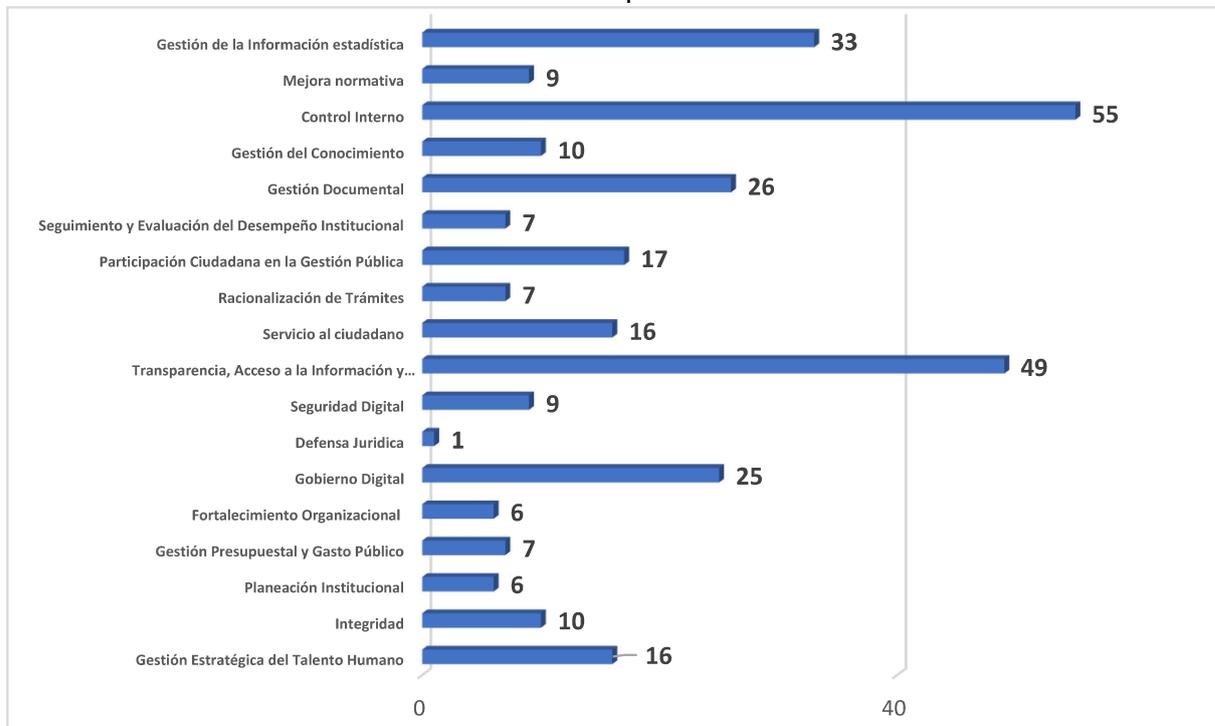
**Fuente:** Elaboración Propia OCI.

El Departamento Administrativo de la Función Pública producto de los resultados del FURAG 2021 formulo 309 recomendaciones de mejora para las 18 Políticas que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión. El 34% de las recomendaciones de mejora corresponden a las Políticas de “Control Interno” y “Transparencia y Acceso a la Información Pública y Lucha contra la Corrupción”, en el 18% y 16% respectivamente.

Las Políticas de Defensa Jurídica, Planeación Institucional y Fortalecimiento Organizacional son las que presentan menor número de recomendaciones, es decir, menos del 2% del total de las recomendaciones formuladas por el DAFP. Ver gráfica N° 14.

 <b>El deporte es de todos</b>	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 1</b>
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	
	<b>FORMATO</b>	<b>CÓDIGO:</b> EI-FR-006
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		<b>Fecha:</b> 16/07/2021

**Gráfica N° 14. Relación de Recomendaciones por Política.**



**Fuente:** Recomendaciones DAFP – Elaboración Propia OCI.

En el anexo N° 1 del presente informe se describen las recomendaciones de mejora realizadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública para cada una de las preguntas que no se respondieron o se respondieron parcialmente, es decir, aquellas preguntas en las que no fueron seleccionadas todas las opciones de respuesta, adicionalmente se encuentra el análisis o recomendación realizado por la Oficina de Control Interno.

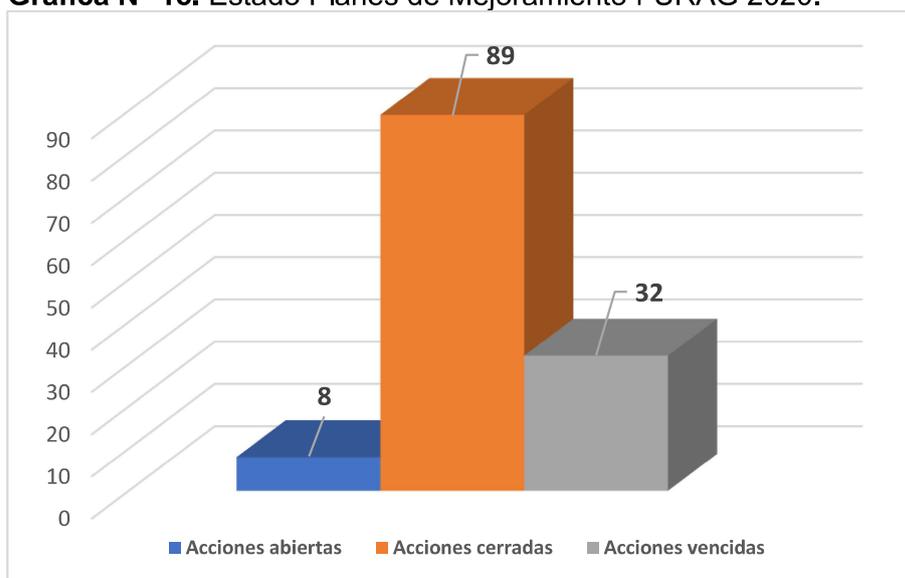
## 2.4 PLANES DE MEJORAMIENTO FURAG 2020

Revisados los Planes de Mejoramiento que reposan en el aplicativo ISOLUCION, producto de las recomendaciones realizadas por el DAFP para los resultados FURAG 2020 y sus respectivos soportes o evidencias de gestión, las cuales fueron aportadas por la Oficina Asesora de Planeación en cumplimiento de su función de articulación y seguimiento a la mejora continua del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Ministerio del Deporte Se evidenció debilidades en el seguimiento y monitoreo a los Planes de Mejoramiento suscrito por las diferentes áreas de la Entidad puesto que se aportaron como evidencia el envío de dos correos electrónicos el 11 de noviembre y 1 de diciembre de 2021 recordando a las áreas el cargue de información en el aplicativo ISOLUCION, sin observar otro tipo de gestión y control más allá del envío del correo, como por ejemplo mesas de trabajo entre la OAP y las áreas responsables, capacitaciones, citaciones ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, informes, entre otros.

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

El avance de los Planes de Mejoramiento de acuerdo con la información allegada por la Oficina Asesora de Planeación el día 17 de junio de 2022, es el siguiente; existen 32 acciones en estado Vencido, es decir, que finalizó la fecha para su ejecución, y 8 acciones en estado Abierto, es decir, aún no se ha cumplido la fecha límite, pero no han cumplido con la totalidad de las tareas propuestas en cada acción. Ver gráfica N° 15.

**Gráfica N° 15.** Estado Planes de Mejoramiento FURAG 2020.



**Fuente:** Información reportada por la OAP – Elaboración Propia OCI.

Finalmente, se identificó que los Planes de Mejoramiento FURAG 2020 que se encuentran en estado Vencido corresponden a 13 Políticas de Gestión, cuyas fechas de cierre proyectadas estaban entre el 30 de noviembre de 2021 y el 31 de enero de 2022, situación claramente afectó los resultados de la evaluación del FURAG 2021. Ver anexo N° 2.

### 3. RESULTADOS

Una vez analizada la información de los resultados FURAG 2021, la información reportada por la Oficina Asesora de Planeación y la información que reposa en el aplicativo ISOLUCION, se tiene los siguientes resultados. Ver tabla N° 2.

**Tabla N° 2.** Resumen de Observaciones.

CÓDIGO	TÍTULO	ESTADO
O – DE – 01 - 2022	SEGUIMIENTO PLANES DE MEJORAMIENTO FURAG 2020.	Se mantiene.

**Fuente:** Elaboración Propia OCI.

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

## OBSERVACIONES

### O – DE - 01- 2022 – SEGUIMIENTO PLANES DE MEJORAMIENTO FURAG 2020.

Se evidencia una posible falta de seguimiento a los Planes de Mejoramiento FURAG 2020 por parte de la Oficina Asesora de Planeación debido a que hay acciones en estado vencido y abiertas, las cuales contaban con un plazo para su ejecución. Asimismo, no se allegó evidencia de las acciones realizadas por esta Oficina conforme a su función de monitoreo y seguimiento a las Oportunidades de Mejora, lo que podría llegar a incumplir lo establecido en el Manual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG v4, en la Implementación de las Líneas de Defensa “*aspectos clave para el Sistema de Control Interno (SCI) a tener en cuenta por parte de la 2ª Línea*” que indica: *Asesoría a la 1ª línea de defensa en temas clave para el Sistema de Control Interno: i) riesgos y controles; ii) **planes de mejoramiento** (subrayado fuera de texto); iii) indicadores de gestión; iv) procesos y procedimientos*, y a lo indicado en el Mapa de Aseguramiento del Ministerio del Deporte.

#### ***Réplica recibida por el responsable de la Unidad auditable:***

Se recibe réplica por parte de la Oficina Asesora de Planeación mediante correo electrónico [anpaez@mindeporte.gov.co](mailto:anpaez@mindeporte.gov.co) del día 19 de julio de 2022, donde se indica:

*“Se solicita respetuosamente retirar la oportunidad de mejora de este informe, teniendo en cuenta que **ya la Oficina Asesora de Planeación está ejecutando las actividades definidas en el Plan de Mejoramiento 338 relacionadas con los planes de mejoramiento FURAG 2020.***

*De igual manera cabe aclarar que la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de sus dimensiones y políticas es dinámica y no finalizan con una vigencia pues la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión es permanente. Teniendo en cuenta lo anterior, la Oficina Asesora de Planeación mediante radicado 2022IE0007754 del 7 de julio de 2022, remitió a la Oficina de Control Interno memorando frente el cierre de los planes de mejora FURAG 2020, donde se trasladarán las oportunidades de mejora FURAG 2020 a la vigencia en curso, con el fin de que las mismas se gestionen y articulen con los planes de mejoramiento que se definan producto de la evaluación FURAG 2021.*

*Por todo lo anterior, y teniendo en cuenta que la OM 338 se encuentra abierta, esta Oficina no considera que se haga apertura de una nueva oportunidad de mejora y por lo mismo, se solicita retirar la observación “O – DE - 01- 2022 – SEGUIMIENTO PLANES DE MEJORAMIENTO FURAG 2020 del radicado 2022IE0008232” del contenido del informe final”.*

#### ***Respuesta de la Oficina de Control Interno:***

Una vez analizada y verificada la réplica presentada por la Oficina Asesora de Planeación, es importante precisar que la ejecución de los Planes de Mejoramiento producto de las recomendaciones FURAG 2020 no tiene un término infinito o indeterminado, puesto que su

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

fecha límite para ejecución se enmarca cuando inicia la evaluación de la respectiva vigencia, para este caso la vigencia 2021. La no ejecución y cierre de los planes de mejoramiento no es discrecional de los servidores públicos o contratistas que tengan dentro de su objeto de contrato las citadas obligaciones, dado que es un deber la mejora continua o las acciones propuestas producto de las evaluaciones del Sistema de Control Interno enmarcado en la normatividad Colombiana.

Por otra parte, la citada Observación hace referencia a la inexistencia de soportes que permitan evidenciar la gestión y seguimiento a los Planes de Mejoramiento FURAG 2020, por parte del Grupo Interno de Trabajo de Planeación y Gestión, las cuales tampoco fueron aportadas en la respuesta o réplica al informe Preliminar.

En cuanto a la afirmación “**la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión es permanente**” esta oficina se permite aclarar conceptos básicos y generales, la implementación de cualquier sistema, se da por una única vez, no es cierto que la implementación del modelo sea permanente e infinita, dado que posterior a la etapa de implementación de cualquier sistema o modelo de gestión es la fase o etapa de mantenimiento, sostenimiento o mejoramiento del mismo, es por esta razón que el Departamento Administrativo de la Función Pública realiza calificaciones anuales y comparativas con otros sectores listando que entidades aumentaron, mantuvieron o disminuyeron su puntuación.

En cuanto al Oficio Gesdoc No. 2022IE0007754 del 07 de julio de 2020, donde se indica: “(...) La Oficina Asesora de Planeación propone dentro del marco de la dinámica de mejora continua que aquellas oportunidades de mejora que no fueron cumplidas en su totalidad, que sean trasladadas a la siguiente vigencia es decir al 2021, por consiguiente, la Oficina Asesora de Planeación plantea cerrar y trasladar las oportunidades de mejora a la siguiente vigencia con el fin de que estas sigan siendo gestionadas”, de lo anterior, es importante señalar que no es necesario cerrar los Planes de Mejoramiento o trasladarlos de vigencia para continuar con su gestión, es decir deben modificar la fecha de cierre proyectada para que los responsables continúen con la ejecución de las actividades pendientes y posteriormente se carguen las evidencias.

La Oficina de Control Interno reitera lo sugerido en la mesa de trabajo realizada el día 22 de junio de 2022 con la Oficina Asesora de Planeación, presentar ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la opción de cerrar los Planes de Mejoramiento FURAG 2020 que no demuestran avance o gestión alguna por parte de las diferentes áreas o líderes de proceso del Ministerio del Deporte para que sean los miembros del Comité quienes tomen la decisión como línea estratégica de Defensa.

En virtud de lo expuesto por la Oficina Asesora de Planeación en cuanto a que existe duplicidad o reiteración de la Observación detectada en el presente informe con la Observación 338 producto del Seguimiento al Comité Institucional de Gestión y Desempeño y Evaluación del Avance del MIPG, la Oficina de Control Interno se permite aclarar que si bien la citada observación está relacionada con los Planes de Mejoramiento FURAG 2020, la observación 338 está enfocada en la NO GESTIÓN de los Planes, es decir la ausencia de soportes o evidencias que demuestren el trabajo de las diferentes áreas de la Entidad a

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

subsanan las debilidades identificadas, y la observación del presente informe esta orientada a las debilidades de seguimiento por parte de la Oficina Asesora de Planeación (GIT Planeación y Gestión) como segunda línea de defensa, por lo anteriormente expuesto la presente Observación se mantiene.

#### **Recomendaciones Específicas:**

- Se recomienda a la Oficina Asesora de Planeación generar un informe detallado sobre los resultados FURAG 2020 versus FURAG 2021 que permita identificar las debilidades reiteradas por Dimensiones y Políticas, teniendo en cuenta las acciones propuestas en los planes de mejoramiento frente al impacto esperado y frente a las recomendaciones formuladas por el DAFP.
- Se recomienda poner a consideración del Comité Institucional de Gestión y Desempeño la decisión de cerrar y/o trasladar los Planes de Mejoramiento FURAG 2020 que no se cumplieron dentro de las fechas de compromiso establecidas.
- Se recomienda a la Oficina Asesora de Planeación dejar la trazabilidad del seguimiento y monitoreo al avance de las acciones de los planes de mejoramiento FURAG 2020 y 2021 con el fin de comunicar a los Miembros del CIGD y facilitar la toma de decisiones y acciones oportunas.
- Se recomienda a los líderes responsables de las Políticas ejecutar las acciones planteadas en los Planes de Mejoramiento FURAG 2020 y 2021 en la oportunidad establecida por ellos mismos, con el fin contribuir con la mejora continua del Ministerio del Deporte.

#### **4. CONCLUSIONES**

- Se evidenciaron debilidades en el diligenciamiento del formulario FURAG 2021, actividad liderada por la Oficina Asesora de Planeación, lo que posiblemente afectó el resultado final obtenido por el Ministerio del Deporte en el Índice de Desempeño Institucional.
- Se evidenció que si bien el Sector del Deporte avanzó en su calificación FURAG 2021 no fue suficiente para superar el promedio del Índice de Desempeño Institucional con respecto a los 24 Sectores Administrativos.
- Se evidenció que, para el Sector Deporte, la Dimensión “Evaluación para Resultados” y la Política “Gestión Presupuestal y Eficacia del Gasto Público” obtuvieron el menor puntaje en los resultados FURAG 2021. Asimismo, la Dimensión y Política “Gestión del Conocimiento” obtuvo el puntaje más alejado del resultado promedio de los demás Sectores Administrativos.

#### **5. RECOMENDACIONES**

- Una vez comparados los resultados obtenidos por el Sector Deporte y los demás Sectores Administrativos, se recomienda adelantar nuevas estrategias que permitan mejorar la implementación de las Políticas que obtuvieron un menor puntaje como son: *Gestión del Conocimiento* y *Gestión Presupuestal y Eficacia del Gasto Público*.

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

- Se recomienda a la Oficina Asesora de Planeación verificar con los líderes de las Políticas las recomendaciones FURAG 2021 emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y a partir de estas generar oportunidades de mejora a fin de mejorar los resultados para la calificación FURAG 2022.
- Se recomienda identificar las buenas prácticas en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, acogidas por los Sectores Administrativos con el mayor puntaje en el Índice de Desempeño Institucional.
- Se recomienda fortalecer los mecanismos y controles implementados para dar gestión a los Planes de Mejoramiento FURAG dando cumplimiento a las fechas de compromiso establecidas durante la vigencia.
- Se recomienda realizar un seguimiento especial a las Políticas que obtuvieron un menor puntaje en los resultados FURAG 2021, las cuales son: “*Gestión Presupuestal y Eficacia del Gasto Público*” y “*Racionalización de Trámites*”.

OFICIO REMISORIO FIRMADO POR

**James Jilbert Lizarazo Barbosa**

Jefe Oficina de Control Interno

**Elaboró:** Juliana Torres Zambrano – Profesional Contratista OCI

**Revisó:** Andrés Galvis Pineda – Profesional Especializado OCI.

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

### ANEXOS

#### Anexo N° 1. Comparativo Recomendaciones FURAG 2021 y Observaciones OCI.

Recomendaciones DAFP	Observaciones OCI	Se contestó todas las opciones	N° de Pregunta Formulario/ Política
<b>Política Gestión Estratégica del Talento Humano</b>			
Definir en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos.	No se seleccionó la opción 3 (Define los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos), sin embargo, los empleos y sus funciones si contemplan la misión, planes, programas y proyectos.	No	84-Fortalecimiento Institucional
Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.	No se seleccionó la opción 13 (Programa de desvinculación asistida por otras causales). La opción 13 si la tiene implementada el Ministerio del Deporte, dentro del procedimiento desvinculación asistida que se viene adelantando desde la vigencia 2021.	No	40-Gestión Estratégica del Talento Humano
Caracterizar a todos los servidores de la entidad con base en la información registrada en sus hojas de vida, de acuerdo con el formato único de hoja de vida de Función Pública.	Se contestó que no, sin embargo, Talento Humano realiza la caracterización de los servidores y de los Contratistas, cuya información también es extraída del formato único de hoja de vida.	No	41-Gestión Estratégica del Talento Humano
Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	No se seleccionó la opción 1 (Verifica en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar dichos empleos en encargo o comisión). Sin embargo, la entidad si realiza dicha verificación para ocupar las vacantes mediante encargo.	No	49-Gestión Estratégica del Talento Humano
Analizar que los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión sean coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Se respondió que actualmente no se hace dicha medición, sin embargo, el Ministerio del Deporte realiza dicha medición cuando se concertan y suscriben los acuerdos de gestión, lo anterior teniendo en cuenta que el superior jerárquico de los gerentes públicos valida que las actividades propuestas en el acuerdo de gestión sean consonantes con las metas institucionales. Asimismo, la Oficina de Control Interno realiza seguimientos normativos a los acuerdos de gestión.	No	57-Gestión Estratégica del Talento Humano
Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.	En la respuesta no se seleccionó la opción 2 (Analiza las causas del retiro y las tiene en cuenta para mejorar la gestión del talento humano), lo cual se realiza mediante el procedimiento de Desvinculación Asistida, en el cual se describe las causales de retiro y la verificación de dicho retiro.	No	74-Gestión Estratégica del Talento Humano
Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.	Se respondió que no existen mecanismos para transferir el conocimiento, sin embargo, el Ministerio del Deporte ha implementado mecanismos como capacitaciones, asesorías, empalmes, entre otros.	No	75-Gestión Estratégica del Talento Humano
Implementar en la entidad un proceso de capacitación que permita al servidor conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecuta.	Se respondió que no existen mecanismos para transferir el conocimiento, sin embargo, el Ministerio del Deporte ha implementado mecanismos como capacitaciones, asesorías, empalmes, entre otros.	No	75-Gestión Estratégica del Talento Humano

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

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial.	Se contestó que se suscribieron un total de 4 acuerdos de gestión y que estos no se evaluaban. Sin embargo, actualmente el Ministerio si realiza dicha evaluación a cargo del Superior jerárquico, es decir, la Viceministra.	No	54- Gestión Estratégica del Talento Humano
Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el plan estratégico de la entidad con el fin de diseñar una planeación objetiva en su alcance.	No se relacionó la opción 6 (Identifica recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos), la cual si se incluye en el informe del Contexto Estratégico 2021 como lo son los Recursos Financieros asignados por Minhacienda.	No	11- Gestión Estratégica del Talento Humano
<b>Política Integridad</b>			
Formular planes de mejora que promuevan una gestión transparente y efectiva y además contribuyan a la mitigación de los riesgos de corrupción.	No se relacionó la opción 5 (Promover una gestión transparente que mitigue los riesgos de corrupción), sin embargo, los Planes de Mejoramiento contribuyen a mitigar los diferentes riesgos identificados, asimismo, el Plan de Tratamiento también incluye acciones correctivas.	No	450-Gestión de la Información Estadística
Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.	No se seleccionó la opción 2 (Sugerencias, recomendaciones o peticiones de servidores públicos), sin embargo, si se realiza acciones de mejora frente a la Política de Integridad implementada al interior del Ministerio del Deporte para identificar riesgos y dar Tratamientos a los riesgos ya identificados.	No	80-Integridad
Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.	No se seleccionó la opción 2 (Sugerencias, recomendaciones o peticiones de servidores públicos), sin embargo, si se realiza acciones de mejora frente a la Política de Integridad implementada al interior del Ministerio del Deporte para identificar riesgos y dar Tratamientos a los riesgos ya identificados.	No	80-Integridad
Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 1 (Encuestas de percepción, evaluación de actividades o grupos focales con los servidores públicos Sugerencias), la cual, si se implementa por el GIT de Talento Humano, como se evidencia en los anexos.	No	80-Integridad
Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 1 (Encuestas de percepción, evaluación de actividades o grupos focales con los servidores públicos Sugerencias), la cual, si se implementa por el GIT de Talento Humano, como se evidencia en los anexos de la evidencia.	No	80-Integridad
Establecer al interior de la entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular para seguir.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 1 (Encuestas de percepción, evaluación de actividades o grupos focales con los servidores públicos Sugerencias), la cual, si se implementa por el GIT de Talento Humano, la cual ha adelantado canales de comunicación para informar sobre posibles casos de vulneración al Código de Integridad.	No	80-Integridad

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

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Incluir lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción en el plan estratégico de la entidad.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 9 (Incluye lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción), sin embargo, en el informe de Contexto Estratégico 2021 se incluye la Política de Administración del Riesgo (Identificación, análisis y Plan de Tratamiento)	No	11-Gestión estratégica del Talento Humano
<b>Política Planeación Institucional</b>			
Definir el direccionamiento estratégico teniendo en cuenta los lineamientos para la gestión del riesgo (Política de Riesgo).	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 5 (Lineamientos para la gestión del riesgo (Política de Riesgo), sin embargo, si se tiene en cuenta los riesgos identificados por la entidad (Corrupción, Gestión y Seguridad de la información)	No	9-Planeación Institucional
Tener en cuenta la medición de la satisfacción de los grupos de valor en periodos anteriores, para la toma de las decisiones en el ejercicio de la planeación institucional. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Se respondió que no se tiene en cuenta para el ejercicio de planeación la satisfacción de los grupos de valor en periodos anteriores	No	10-Planeación Institucional
Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el plan estratégico de la entidad con el fin de diseñar una planeación objetiva en su alcance.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 6 (Identifica recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos), sin embargo, dentro del informe de Contexto Estratégico 2021 se incluye la asignación de recursos	No	11-Gestión estratégica del Talento Humano
Contemplar un enfoque étnico diferencial en los objetivos estratégicos, programas o proyectos del plan de desarrollo para diseñar una planeación incluyente.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 8 (incluye en los objetivos estratégicos, programas o proyectos del plan de desarrollo el enfoque diferencial y de derechos humanos), sin embargo, se relaciona en el objetivo 4 y 5 de Mindeporte.	No	11-Gestión estratégica del Talento Humano
Incluir lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción en el plan estratégico de la entidad.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 9 (Incluye lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción), sin embargo, el contexto estratégico incluye la política de Administración del Riesgo	No	11-Gestión estratégica del Talento Humano
<b>Política Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público</b>			
Incluir los documentos que permitan identificar, desagregar y controlar los rubros de gasto asociados a cada producto de la cadena de valor de los proyectos de inversión como herramienta de control y seguimiento presupuestal.	Dentro de las opciones de respuesta no se marcó la tercera (Documentos que permiten identificar, desagregar y controlar los rubros de gastos asociados a cada producto de la cadena de valor de los proyectos de inversión), la cual, si implementa la entidad para identificar los diferentes rubros, ejecución presupuestal por programa como se identifica en el informe denominado "Anexo de Ejecución Presupuestal acumulado a diciembre 2021".	No	25-Gestión Presupuestal
<b>Política Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos</b>			
Definir en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos.	No se seleccionó la opción 3 (Define los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos), sin embargo, los empleos y sus funciones si contemplan la misión, planes, programas y proyectos.	No	84-Fortalecimiento Institucional

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

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Tener en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 1 (Sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía), sin embargo, Mindeporte realiza seguimiento a las Quejas, peticiones, reclamos, entre otros. Asimismo, la tercera Línea de Defensa emite un informe de Respuestas de las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (Oportunidad y Calidad)	No	96- Fortalecimiento Institucional
Considerar los resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 3 (Resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos), sin embargo, Mindeporte si realiza mejoras tras los espacios de participación ciudadana y/o rendición de cuentas, asimismo, la Oficina de Control Interno realiza informes de seguimiento: Enlace: <a href="https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021">https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021</a>	No	96- Fortalecimiento Institucional
Realizar seguimiento a los indicadores de gestión y utilizar los resultados para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 6 (Seguimiento a los indicadores de gestión), sin embargo, Mindeporte realiza seguimiento a los indicadores de Gestión, realizado por la segunda y tercera línea de defensa, la cual emite un informe de los indicadores de gestión de los procesos no auditados y un informe de la Rendición de Cuentas: Link: <a href="https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021">https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021</a> .	No	96- Fortalecimiento Institucional
Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el plan estratégico de la entidad con el fin de diseñar una planeación objetiva en su alcance.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 6 (Identifica recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos), sin embargo, dentro del informe de Contexto Estratégico 2021 (Política de Administración del Riesgo) se incluye la asignación de recursos.	No	11-Gestión Estratégica del Talento Humano
<b>Política Seguridad Digital</b>			
Definir en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos.	No se seleccionó la opción 3 (Define los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos), sin embargo, los empleos y sus funciones si contemplan la misión, planes, programas y proyectos.	No	84- Fortalecimiento Institucional
Definir el direccionamiento estratégico teniendo en cuenta los lineamientos para la gestión del riesgo (Política de Riesgo).	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 5 (Lineamientos para la gestión del riesgo (Política de Riesgo)), sin embargo, si se tiene en cuenta los riesgos identificados por la entidad (Corrupción, Gestión y Seguridad de la información) y la Política de Administración del Riesgo como se evidencia en el informe de seguimiento al contexto estratégico 2021.	No	9-Planeación Institucional

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

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el plan estratégico de la entidad con el fin de diseñar una planeación objetiva en su alcance.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 6 (Identifica recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos), sin embargo, dentro del Contexto Estratégico 2021 se incluye la asignación de recursos y los diferentes factores según el contexto interno y externo.	No	11-Gestión estratégica del Talento Humano
Incluir lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción en el plan estratégico de la entidad.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 9 (Incluye lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción), sin embargo, si se incluye la Política de Administración del Riesgo como se evidencia en el informe Contexto estratégico Institucional 2021.	No	11-Gestión estratégica del Talento Humano
<b>Política Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción</b>			
Formular planes de mejora que promuevan una gestión transparente y efectiva y además contribuyan a la mitigación de los riesgos de corrupción.	No se seleccionó la opción 5 (Promover una gestión transparente que mitigue los riesgos de corrupción), sin embargo, en las políticas de Talento Humano relacionada con el Código de Integridad, se ha evidenciado que si se realizan acciones adelantadas para mitigar el riesgo de corrupción y los Planes de Mejora contribuyen a una gestión transparente.	No	450- Control Interno
Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.	No se seleccionó la opción 2 (Sugerencias, recomendaciones o peticiones de servidores públicos), sin embargo, si se realiza seguimiento a las quejas y denuncias de los usuarios ante posibles casos de incumplimiento al Código de Integridad por medio de los canales destinados por el GIT de Talento Humano.	No	80-Integridad
Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.	No se seleccionó la opción 2 (Sugerencias, recomendaciones o peticiones de servidores públicos), sin embargo, si se realiza seguimiento a las quejas y denuncias de los usuarios ante posibles casos de incumplimiento al Código de Integridad por medio de los canales destinados por el GIT de Talento Humano.	No	80-Integridad
Tener en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 1 (Sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía), sin embargo, Mindeporte realiza seguimiento a las Quejas, peticiones, reclamos, entre otros. Asimismo, la tercera Línea de Defensa emite un informe de Respuestas de las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (Oportunidad y Calidad)	No	96- Fortalecimiento Institucional

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

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Considerar los resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 3 (Resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos), sin embargo, Mindeporte si realiza mejoras tras los espacios de participación ciudadana y/o rendición de cuentas, asimismo, la Oficina de Control Interno realiza informes de seguimiento: Enlace: <a href="https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021">https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021</a>	No	96-Fortalecimiento Institucional
Asegurar que el Cuadro de Clasificación Documental - CCD de la entidad, refleje la estructura organizacional vigente de la entidad.	No se seleccionó la opción 2 (Refleja la estructura organizacional vigente de la entidad), sin embargo, en el cuadro de clasificación documental - CCD y en el sistema de clasificación documental se realiza por áreas.	No	354-Gestión Documental
Verificar que las Tablas de Retención Documental, en su elaboración reflejen la estructura orgánica de la entidad.	No se seleccionó la opción 5 (Refleja la estructura organizacional vigente de la entidad), sin embargo, en las tablas de retención documental se realizan por Oficina Productora y por Código de Dependencia.	No	355-Gestión Documental
Ejecutar y documentar estrategias de preservación digital (migración, conversión, refreshing) para garantizar que la información que produce esté disponible a lo largo del tiempo.	No se seleccionó la opción 3 (Ha ejecutado y documentado estrategias de preservación digital (migración, conversión, refreshing) para garantizar que la información que produce esté disponible a lo largo del tiempo), sin embargo, si se realiza conforme a la Política de Seguridad de la Información.	No	365-Gestión Documental
Implementar el Plan de Preservación Digital.	No se seleccionó la opción 4 (Implementó el Plan de Preservación Digital), sin embargo, está incluido en la Política de Seguridad de la Información	No	365-Gestión Documental
Implementar el Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo -SGDEA en la entidad.	En la respuesta no se selección la opción 1 (Implementó el SGDEA y tiene la evidencia), sin embargo, Mindeporte cuenta con el Sistema de Gestión Documental GESDOC.	No	380-Gestión Documental
Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.	Se seleccionó la opción "No existen mecanismos para transferir el conocimiento", debido a que se implementó el procedimiento de desvinculación asistida en el 2022, mediante el cual se implementan formatos para la transferencia de conocimiento, sin embargo, se realizan capacitaciones, asesorías entre otras que cumplen dicha función.	No	75-Gestión Estratégica del Talento Humano
Implementar en la entidad un proceso de capacitación que permita al servidor conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecuta.	Se seleccionó la opción "Garantizan que quien ejecuta una actividad conoce su propósito y contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales", debido a que se implementó el procedimiento de desvinculación asistida en el 2022, mediante el cual se implementan formatos para la transferencia de conocimiento, sin embargo, Mindeporte realiza capacitaciones, asesorías entre otras que cumplen la función de dar a conocer el propósito de las actividades que se ejecutan.	No	75-Gestión Estratégica del Talento Humano

 <b>El deporte es de todos</b>	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 1</b>
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	<b>CÓDIGO:</b> EI-FR-006
	<b>FORMATO</b>	<b>Fecha:</b> 16/07/2021
<b>MINISTERIO DEL DEPORTE</b>		<b>INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO</b>

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.	No se seleccionó la opción 2 (Las utiliza como insumo para la identificación de conflictos de interés), sin embargo, en la respuesta de la pregunta 81 se relaciona que la declaración de Bienes y Rentas se implementó como una estrategia para la identificación de casos de conflictos de Interés.	No	83-Integridad
Establecer, a partir de las conclusiones y propuestas desarrolladas en los ejercicios de diálogo de la rendición de cuentas, acciones de mejora frente a los posibles fallos detectados y los resultados de la gestión.	No se seleccionó la opción 3 (Incorporación de acciones de mejora viables a partir del resultado del diálogo), sin embargo, en el informe de rendición de cuentas se evidencia que se realiza control, seguimiento y mejora de los programas y proyectos implementados por el Ministerio del Deporte.	No	300- Participación Ciudadana
Definir el direccionamiento estratégico teniendo en cuenta los lineamientos para la gestión del riesgo (Política de Riesgo).	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 5 (Lineamientos para la gestión del riesgo (Política de Riesgo)), sin embargo, si se tiene en cuenta la Política de Administración del Riesgo la cual incluye los riesgos de Corrupción, Gestión y Seguridad de la información.	No	9-Planeación Institucional
Tener en cuenta la medición de la satisfacción de los grupos de valor en periodos anteriores, para la toma de las decisiones en el ejercicio de la planeación institucional. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Se respondió que no se tiene para el ejercicio de planeación la evaluación y retroalimentación ciudadana realizada en las actividades de rendición de cuentas, sin embargo, si se incluye la retroalimentación realizada por los grupos de valor con la finalidad de la mejora de los procesos.	No	10-Planeación Institucional
Contemplar un enfoque étnico diferencial en los objetivos estratégicos, programas o proyectos del plan de desarrollo para diseñar una planeación incluyente.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 8 (incluye en los objetivos estratégicos, programas o proyectos del plan de desarrollo el enfoque diferencial y de derechos humanos), sin embargo, el enfoque diferencial si se relaciona en los objetivos 4 y 5 del Ministerio del Deporte.	No	11-Gestión Estratégica del Talento Humano
Incluir lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción en el plan estratégico de la entidad.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 9 (Incluye lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción), sin embargo, el contexto estratégico incluye la Política de Administración del Riesgo que a su vez esta contempla los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción.	No	11-Gestión Estratégica del Talento Humano
Reducir los requisitos de los trámites /otros procedimientos administrativos, mediante las acciones de racionalización de trámites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.	No se seleccionó la opción 3 (Reducir los requisitos de los trámites /otros procedimientos administrativos), sin embargo, en el informe de seguimiento y rendición de cuentas estratégica de racionalización de trámites 2021 y en el procedimiento de trámites se define las acciones encaminadas para la racionalización de trámites, en el cual se incluye reducir procedimientos y procesos.	No	289- Racionalización de Trámites
Reducir los tiempos de respuesta de los trámites /otros procedimientos administrativos, mediante las acciones de racionalización de trámites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.	No se seleccionó la opción 4 (Reducir los tiempos de respuesta de los trámites/otros procedimientos administrativos), sin embargo, en el informe de seguimiento y rendición de cuentas estratégica de racionalización de trámites 2021 y en el procedimiento de trámites se define en las acciones encaminadas para la racionalización de trámites, en la cual se incluye reducir tiempos.	No	289- Racionalización de Trámites

 <b>El deporte es de todos</b> Mindeporte	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 1</b>
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	<b>CÓDIGO:</b> EI-FR-006
	<b>FORMATO</b>	<b>Fecha:</b> 16/07/2021
<b>INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO</b>		

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>Nº de Pregunta Formulario/ Política</b>
Aumentar los mecanismos y controles para evitar posibles riesgos de corrupción, mediante las acciones de racionalización de trámites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.	No se seleccionó la opción 6 (Disminuir posibles riesgos de corrupción), sin embargo, está implícito el Plan Anticorrupción en el procedimiento de Gestión de Trámites de Mindeporte	No	289- Racionalización de Trámites
<b>Política Servicio al ciudadano</b>			
Definir el direccionamiento estratégico teniendo en cuenta los lineamientos para la gestión del riesgo (Política de Riesgo).	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 5 (Lineamientos para la gestión del riesgo (Política de Riesgo)), sin embargo, si se incluye la Política de Administración del Riesgo que a su vez involucra los riesgos de Corrupción, Gestión y Seguridad de la información.	No	9-Planeación Institucional
<b>Política de Racionalización de Trámites</b>			
Tener en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 1 (Sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía), sin embargo, Mindeporte realiza seguimiento a las Quejas, peticiones, reclamos, entre otros. Asimismo, la tercera Línea de Defensa emite un informe de Respuestas de las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (Oportunidad y Calidad)	No	96- Fortalecimiento Institucional
Considerar los resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 3 (Resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos), sin embargo, Mindeporte si realiza mejoras tras los espacios de participación ciudadana y/o rendición de cuentas, asimismo, la Oficina de Control Interno realiza informes de seguimiento: Link: <a href="https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021">https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021</a>	No	96- Fortalecimiento Institucional
Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el plan estratégico de la entidad con el fin de diseñar una planeación objetiva en su alcance.	No se relacionó la opción 6 (Identifica recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos), lo cual si se incluye en el informe del Contexto Estratégico 2021 como lo son los Recursos Financieros asignados por Minhacienda.	No	11- Gestión Estratégica del Talento Humano
Reducir los costos de los trámites, mediante las acciones de racionalización de trámites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.	No se seleccionó la opción 2 (Reducir los costos de los trámites /otros procedimientos administrativos), sin embargo, en el informe de seguimiento y rendición de cuentas estratégica de racionalización de trámites 2021 y en el procedimiento de trámites se define en las acciones encaminadas para la racionalización de trámites, en la cual se incluye reducción de costos.	No	289- Racionalización de Trámites
Reducir los requisitos de los trámites /otros procedimientos administrativos, mediante las acciones de racionalización de trámites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.	No se seleccionó la opción 3 (Reducir los requisitos de los trámites /otros procedimientos administrativos), sin embargo, en el informe de seguimiento y rendición de cuentas estratégica de racionalización de trámites 2021 y en el procedimiento de trámites se definen en las acciones encaminadas para la racionalización de trámites, en la cual se incluye reducir procedimientos y procesos	No	289- Racionalización de Trámites

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

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Reducir los tiempos de respuesta de los trámites /otros procedimientos administrativos, mediante las acciones de racionalización de trámites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.	No se seleccionó la opción 4 (Reducir los tiempos de respuesta de los trámites/otros procedimientos administrativos), sin embargo, en el informe de seguimiento y rendición de cuentas estratégica de racionalización de trámites 2021 y en el procedimiento de trámites se define en las acciones encaminadas para la racionalización de trámites, en la cual se incluye reducir tiempos	No	289- Racionalización de Trámites
Aumentar los mecanismos y controles para evitar posibles riesgos de corrupción, mediante las acciones de racionalización de trámites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.	No se seleccionó la opción 6 (Disminuir posibles riesgos de corrupción), sin embargo, esto se encuentra contemplado en el Plan Anticorrupción contenido en el procedimiento de Gestión de Trámites de Mindeporte	No	289- Racionalización de Trámites
<b>Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública</b>			
Formular planes de mejora eficaces que contribuyan a satisfacer las necesidades de los grupos de valor.	No se seleccionó la opción 4 (Dar respuesta oportuna y efectiva a las necesidades de los grupos de valor (ciudadanía)). Los Planes de Mejoramiento contribuyen a mejorar la respuesta oportuna y efectiva a las necesidades de la ciudadanía.	No	450-Control Interno
Tener en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 1 (Sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía), sin embargo, Mindeporte realiza seguimiento a las Quejas, peticiones, reclamos, entre otros, realizadas por ciudadanos. Asimismo, realiza seguimiento de estas por medio de informes.	No	96- Fortalecimiento Institucional
Considerar los resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 3 (Resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos), sin embargo, Mindeporte si realiza mejoras tras los espacios de participación ciudadana y/o rendición de cuentas, asimismo, la Oficina de Control Interno realiza informes de seguimiento: Enlace: <a href="https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021">https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021</a>	No	96- Fortalecimiento Institucional
Establecer, a partir de las conclusiones y propuestas desarrolladas en los ejercicios de diálogo de la rendición de cuentas, acciones de mejora frente a los posibles fallos detectados y los resultados de la gestión.	No se seleccionó la opción 3 (Incorporación de acciones de mejora viables a partir del resultado del diálogo), sin embargo, en el informe de rendición de cuenta se evidencia que se realiza control, seguimiento y mejora de los programas y proyectos implementados por el Ministerio del Deporte.	No	300- Participación Ciudadana
Establecer medios de difusión que informen a los ciudadanos, grupos de interés y grupos de valor las medidas adoptadas para mejorar los problemas detectados. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	No se seleccionó la opción 3 (Se divulgaron las acciones de mejoramiento a los ciudadanos, usuarios o grupos de interés), sin embargo, los informes de Seguimiento de Rendición de cuentas y de Participación ciudadana se encuentran publicados en la Página Web de Mindeporte donde los grupos de interés pueden acceder a su consulta	No	301- Participación Ciudadana

 <b>El deporte es de todos</b> Mindeporte	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 1</b>
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	<b>CÓDIGO:</b> EI-FR-006
	<b>FORMATO</b>	<b>Fecha:</b> 16/07/2021
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Tener en cuenta la medición de la satisfacción de los grupos de valor en periodos anteriores, para la toma de las decisiones en el ejercicio de la planeación institucional. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Se respondió que no se tiene en cuenta para el ejercicio de planeación la satisfacción de los grupos de valor en periodos anteriores	No	10-Planeación Institucional
Contemplar un enfoque étnico diferencial en los objetivos estratégicos, programas o proyectos del plan de desarrollo para diseñar una planeación incluyente.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 8 (incluye en los objetivos estratégicos, programas o proyectos del plan de desarrollo el enfoque diferencial y de derechos humanos), sin embargo, se relaciona en el objetivo 4 y 5 de Mindeporte.	No	11-Planeación Institucional
<b>Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional</b>			
Tener en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 1 (Sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía), sin embargo, Mindeporte realiza seguimiento a las Quejas, peticiones, reclamos, entre otros. Asimismo, la tercera Línea de Defensa emite un informe de Respuestas de las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (Oportunidad y Calidad)	No	96-Fortalecimiento Institucional
Considerar los resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 3 (Resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos), sin embargo, Mindeporte si realiza mejoras tras los espacios de participación ciudadana y/o rendición de cuentas, asimismo, la Oficina de Control Interno realiza informes de seguimiento: Enlace: <a href="https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021">https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021</a>	No	96-Fortalecimiento Institucional
Realizar seguimiento a los indicadores de gestión y utilizar los resultados para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 6 (Seguimiento a los indicadores de gestión), sin embargo, Mindeporte realiza seguimiento a los indicadores de Gestión, realizado por la segunda y tercera línea de defensa, la cual emite un informe de los indicadores de gestión de los procesos no auditados y un informe de la Rendición de Cuentas: Link: <a href="https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021">https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021</a> .	No	96-Fortalecimiento Institucional
Identificar y sistematizar sus buenas prácticas y lecciones aprendidas para conservar su memoria institucional.	No se seleccionó la opción 1 (Identificó y sistematizó sus buenas prácticas y lecciones aprendidas), sin embargo, si se identifican las buenas prácticas como forma de conservación de la memoria institucional.	No	405-Gestión del Conocimiento y la innovación
Generar productos y servicios teniendo en cuenta el aprendizaje organizacional (construir sobre lo construido) para conservar la memoria institucional.	No se seleccionó la opción 2 (Generó productos y servicios desde el aprendizaje organizacional (construir sobre lo construido)), sin embargo, se ha venido trabajando sobre las bases que se contaban para la preservación del conocimiento y memoria institucional	No	405-Gestión del Conocimiento y la innovación

 <b>El deporte es de todos</b>	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 1</b>
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	<b>CÓDIGO:</b> EI-FR-006
	<b>FORMATO</b>	<b>Fecha:</b> 16/07/2021
<b>INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO</b>		

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Establecer, a partir de las conclusiones y propuestas desarrolladas en los ejercicios de diálogo de la rendición de cuentas, acciones de mejora frente a los posibles fallos detectados y los resultados de la gestión.	No se seleccionó la opción 3 (Incorporación de acciones de mejora viables a partir del resultado del diálogo), sin embargo, en el informe de Rendición de Cuentas se evidencia que se realiza control, seguimiento y mejora de los programas y proyectos implementados por el Ministerio del Deporte.	No	300- Participación Ciudadana
Establecer medios de difusión que informen a los ciudadanos, grupos de interés y grupos de valor las medidas adoptadas para mejorar los problemas detectados. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	No se seleccionó la opción 3 (Se divulgaron las acciones de mejoramiento a los ciudadanos, usuarios o grupos de interés), sin embargo, los informes de Seguimiento de Rendición de cuentas y de Participación ciudadana se encuentran publicados en la Pág Web de Mindeporte donde los grupos de interés pueden acceder a su consulta	No	301- Participación Ciudadana
<b>Política de Gestión Documental</b>			
Definir en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos.	No se seleccionó la opción 3 (Define los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos), sin embargo, en el cuadro de clasificación documental - CCD y en el sistema de clasificación documental se realiza por áreas.	No	84- Fortalecimiento Institucional
Asegurar que el Cuadro de Clasificación Documental - CCD de la entidad, refleje la estructura organizacional vigente de la entidad.	No se seleccionó la opción 2 (Refleja la estructura organizacional vigente de la entidad), sin embargo, en las tablas de clasificación documental - CCD y en el sistema de clasificación documental se realiza por áreas.	No	354-Gestión Documental
Verificar que las Tablas de Retención Documental, en su elaboración reflejen la estructura orgánica de la entidad.	No se seleccionó la opción 5 (Refleja la estructura organizacional vigente de la entidad), sin embargo, en las tablas de retención documental se realizan por Oficina Productora y por Código de Dependencia.	No	355-Gestión Documental
Ejecutar y documentar estrategias de preservación digital (migración, conversión, refreshing) para garantizar que la información que produce esté disponible a lo largo del tiempo.	No se seleccionó la opción 3 (Ha ejecutado y documentado estrategias de preservación digital (migración, conversión, refreshing) para garantizar que la información que produce esté disponible a lo largo del tiempo), sin embargo, si se realiza conforme a la Política de Seguridad de la Información.	No	365-Gestión Documental
Implementar el Plan de Preservación Digital.	No se seleccionó la opción 4 (Implementó el Plan de Preservación Digital), sin embargo, está incluido en la Política de Seguridad de la Información	No	365-Gestión Documental
Implementar el Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo -SGDEA en la entidad.	En la respuesta no se seleccionó la opción 1 (Implementó el SGDEA y tiene la evidencia), sin embargo, Mindeporte cuenta con el Sistema de Gestión Documental GESDOC	No	380-Gestión Documental
Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.	Se seleccionó la opción "No existen mecanismos para transferir el conocimiento", debido a que se implementó el procedimiento de desvinculación asistida en el 2022, mediante el cual se implementan formatos para la transferencia de conocimiento, sin embargo, se realizan capacitaciones, asesorías entre otras que son mecanismos que tienen la función de transferir el conocimiento.	No	75-Gestión Estratégica del Talento Humano

 <b>El deporte es de todos</b>	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 1</b>
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	<b>CÓDIGO:</b> EI-FR-006
	<b>FORMATO</b>	<b>Fecha:</b> 16/07/2021
<b>INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO</b>		

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Implementar en la entidad un proceso de capacitación que permita al servidor conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecuta.	Se seleccionó la opción "No existen mecanismos para transferir el conocimiento", debido a que se implementó el procedimiento de desvinculación asistida en el 2022, mediante el cual se implementan formatos para la transferencia de conocimiento, sin embargo, se realizan capacitaciones, asesorías entre otras.	No	75-Gestión Estratégica del Talento Humano
Recolectar la información necesaria y relevante para la toma de decisiones en la gestión de la información institucional para la gestión de la información.	No se seleccionó la opción 3 (Recolecta de manera sistemática la información necesaria y relevante para la toma de decisiones), sin embargo, en la gestión de la información si se recolecta información relevante que sirve de base para la toma de decisiones.	No	319-Gestión de la Información y de la Comunicación
Identificar y sistematizar sus buenas prácticas y lecciones aprendidas para conservar su memoria institucional.	No se seleccionó la opción 1 (Identificó y sistematizó sus buenas prácticas y lecciones aprendidas), sin embargo, si se identifican las buenas prácticas como forma de conservación de la memoria institucional.	No	405-Gestión del Conocimiento y la innovación
Generar productos y servicios teniendo en cuenta el aprendizaje organizacional (construir sobre lo construido) para conservar la memoria institucional.	No se seleccionó la opción 2 (Generó productos y servicios desde el aprendizaje organizacional (construir sobre lo construido)), sin embargo, se ha venido trabajando sobre las bases que se contaban para la preservación del conocimiento y memoria institucional	No	405-Gestión del Conocimiento y la innovación
Priorizar la necesidad de contar con herramientas para una adecuada gestión del conocimiento y la innovación en la entidad.	Opción 3 (Prioriza la necesidad de contar con herramientas para la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad), sin embargo, si se ha implementado herramientas como instructivos y formatos de inventarios de conocimiento tácito y explícito	No	406-Gestión del Conocimiento y la innovación
<b>Política de Control Interno</b>			
Definir lineamientos con relación a comunicaciones internas y externas, por parte de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).	No se seleccionó la opción 2 (Comunicaciones (internas y externas)), sin embargo, la OCI dentro de sus funciones ha definido lineamientos para las comunicaciones internas y externas conforme a las competencias de cada proceso.	No	427-Control Interno
Definir lineamientos en materia de talento humano, por parte de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).	No se seleccionó la opción 5 (Talento humano), sin embargo, si se realiza y se cuenta con lineamiento definidos.	No	427-Control Interno
Definir lineamientos en materia de productos y servicios de la entidad, por parte de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).	No se seleccionó la opción 7 (Productos y servicios de la entidad), sin embargo, la Alta Dirección si define lineamiento para los productos y servicios que ofrece Mindeporte.	No	427-Control Interno
Definir lineamientos con relación a la programación, ejecución y seguimiento presupuestal, por parte de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).	No se seleccionó la opción 9 (Programación, ejecución y seguimiento presupuestal), sin embargo, si se cuenta con lineamiento definidos por la Alta Dirección para la programación y seguimiento de la ejecución presupuestal.	No	427-Control Interno

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

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Establecer lineamientos para el funcionamiento del sistema de control interno (SCI), por parte del comité institucional de coordinación de control interno.	No se seleccionó la opción 1 (Ha establecido los lineamientos para el funcionamiento del sistema de control interno SCI), sin embargo, el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno realiza seguimiento al estado del Sistema de Control Interno conforme a los lineamientos definidos para su funcionamiento.	No	428-Control Interno
Monitorear el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público, por parte del comité institucional de coordinación de control interno.	No se seleccionó la opción 5 (Ha monitoreado el cumplimiento de los estándares de conducta y la práctica de los principios y valores del servicio público), sin embargo, si se realiza seguimiento a dichas conductas	No	428-Control Interno
Monitorear y evaluar la exposición al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente. La actividad deben realizarla los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos) y desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	No se seleccionó la opción 5 (Monitorean y evalúan las exposiciones al riesgo relacionadas con tecnología nueva y emergente), sin embargo, se realiza seguimiento y monitoreo a los riesgos de Seguridad de la Información que a su vez están relacionados con las tecnologías nuevas.	No	435-Control Interno
Verificar que las acciones de mejora contribuyan al logro de los resultados de los procesos, por parte de los responsables de los temas transversales de la entidad.	No se seleccionó la opción 3 (Verifican que las acciones de mejora sean efectivas y contribuyan al logro de los resultados), sin embargo, los líderes de la 2 y 3 Línea de Defensa verifican que las acciones de mejora sean efectivas y contribuyan a la mejora continua.	No	448-Control Interno
Formular planes de mejora eficaces ( <b>efectivos</b> ) que contribuyan a satisfacer las necesidades de los grupos de valor.	No se seleccionó la opción 4 (Dar respuesta oportuna y efectiva a las necesidades de los grupos de valor (ciudadanía)). Sin embargo, los Planes de Mejoramiento contribuyen a satisfacer las necesidades de los grupos de valor.	No	450-Control Interno
Formular planes de mejora que promuevan una gestión transparente y efectiva y además contribuyan a la mitigación de los riesgos de corrupción.	No se seleccionó la opción 5 (Promover una gestión transparente que mitigue los riesgos de corrupción), sin embargo, los Planes de Mejoramiento y sus acciones contribuyen directamente a promover una gestión transparente y a prevenir la materialización de los riesgos identificados por la entidad.	No	450-Control Interno
Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.	No se seleccionó la opción 1 (Encuestas de percepción, evaluación de actividades o grupos focales con los servidores públicos), sin embargo, si se realiza seguimiento a las quejas y denuncias de los usuarios mediante lo canales establecidos en el Código de Integridad.	No	80-Integridad
Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.	No se seleccionó la opción 2 (Sugerencias, recomendaciones o peticiones de servidores públicos), sin embargo, si se realiza seguimiento a las quejas y denuncias de los servidores de los posibles casos de incumplimiento al código de Integridad.	No	80-Integridad

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

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.	No se selecciona la opción 2 (Establece los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos) y en la carpeta no se anexa evidencia. El Ministerio si cuenta con un documento que define la planta de personal y realiza seguimiento a los tipos de nombramiento y su caracterización.	No	84- Fortalecimiento Institucional
Definir en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos.	No se selecciona la opción 3 (Define los perfiles de los empleos teniendo en cuenta la misión, los planes, programas y proyectos), sin embargo, Mindeporte si cuenta con un documento que define la planta de personal, asimismo, se realiza un seguimiento a la planta de personal.	No	84- Fortalecimiento Institucional
Tener en cuenta las sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 1 (Sugerencias, expectativas, quejas, peticiones, reclamos o denuncias por parte de la ciudadanía), sin embargo, Mindeporte realiza seguimiento a las Quejas, peticiones, reclamos, entre otros. Asimismo, la tercera Línea de Defensa emite un informe de Respuestas de las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (Oportunidad y Calidad)	No	96- Fortalecimiento Institucional
Considerar los resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 3 (Resultados de los espacios de participación y/o rendición de cuentas con ciudadanos), sin embargo, Mindeporte si realiza mejoras tras los espacios de participación ciudadana y/o rendición de cuentas, asimismo, la Oficina de Control Interno realiza informes de seguimiento: Link: <a href="https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021">https://www.mindeporte.gov.co/control-rendicion-cuentas/sistema-control-interno/informes-seguimiento-politicas-planes-programas-institucionales-informes-sigep/2021</a>	No	96- Fortalecimiento Institucional
Realizar seguimiento a los indicadores de gestión y utilizar los resultados para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	En la respuesta no se relacionó la opción 6 (Seguimiento a los indicadores de gestión), sin embargo, Mindeporte realiza seguimiento a los indicadores de Gestión, realizado por la segunda y tercera línea de defensa, asimismo, la OCI realizó un informe de seguimiento a los Indicadores de Gestión.	No	96- Fortalecimiento Institucional
Verificar que las Tablas de Retención Documental, en su elaboración reflejen la estructura orgánica de la entidad.	No se seleccionó la opción 5 (Refleja la estructura organizacional vigente de la entidad), sin embargo, en las tablas de retención documental se realizan por Oficina Productora y por Código de Dependencia.	No	355-Gestión Documental
Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.	No se seleccionó la opción 13 (Programa de desvinculación asistida por otras causales). La opción 13 si la tiene implementada el Ministerio del Deporte, dentro del procedimiento desvinculación asistida que se viene adelantando desde la vigencia 2021.	No	40-Gestión Estratégica del Talento Humano
Caracterizar a todos los servidores de la entidad con base en la información registrada en sus hojas de vida, de acuerdo con el formato único de hoja de vida de Función Pública.	Se contesto que no, sin embargo, Talento Humano realiza la caracterización de los servidores y de los Contratistas, cuya información también es extraída del formato único de hoja de vida.	No	41-Gestión Estratégica del Talento Humano

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

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Verificar en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar los empleos en encargo o comisión de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	No se seleccionó la opción 1 (Verifica en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar dichos empleos en encargo o comisión). Sin embargo, la entidad si realiza dicha verificación para ocupar las vacantes mediante encargo.	No	49-Gestión Estratégica del Talento Humano
Analizar que los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión sean coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Se respondió que actualmente no se hace dicha medición, sin embargo, el Ministerio del Deporte realiza dicha medición cuando se concertan y suscriben los acuerdos de gestión, lo anterior teniendo en cuenta que el superior jerárquico de los gerentes públicos valida que las actividades propuestas en el acuerdo de gestión sean consonantes con las metas institucionales.	No	57-Gestión Estratégica del Talento Humano
Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.	En la respuesta no se seleccionó la opción 2 (Analiza las causas del retiro y las tiene en cuenta para mejorar la gestión del talento humano), lo cual se realiza mediante el procedimiento de Desvinculación Asistida, en el cual se describe las causales de retiro y la verificación de dicho retiro.	No	74-Gestión Estratégica del Talento Humano
Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retirarán a quienes continúan vinculados.	Se respondió que no existen mecanismos para transferir el conocimiento, sin embargo, el Ministerio del Deporte ha implementado mecanismos como capacitaciones, asesorías, empalmes, entre otros.	No	75-Gestión Estratégica del Talento Humano
Implementar en la entidad un proceso de capacitación que permita al servidor conocer los objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecuta.	Se respondió que no existen mecanismos para transferir el conocimiento, sin embargo, el Ministerio del Deporte ha implementado mecanismos como capacitaciones, asesorías, empalmes, entre otros.	No	75-Gestión Estratégica del Talento Humano
Implementar mecanismos de evaluación sobre el nivel de interiorización de los valores por parte de los servidores públicos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 1 (Encuestas de percepción, evaluación de actividades o grupos focales con los servidores públicos Sugerencias), la cual, si se implementa por el GIT de Talento Humano, como se evidencia en los anexos de la evidencia.	No	80-Integridad
Crear canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos para mejorar las acciones de implementación del código de integridad de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 1 (Encuestas de percepción, evaluación de actividades o grupos focales con los servidores públicos Sugerencias), la cual, si se implementa por el GIT de Talento Humano, como se evidencia en los anexos de la evidencia.	No	80-Integridad
Recolectar la información necesaria y relevante para la toma de decisiones en la gestión de la información institucional para la gestión de la información.	No se seleccionó la opción 3 (Recolecta de manera sistemática la información necesaria y relevante para la toma de decisiones), sin embargo, en la gestión de la información si se recolecta información importante que sirve de base para la toma de decisiones.	No	319-Gestión de la Información y de la Comunicación
Establecer medios de difusión que informen a los ciudadanos, grupos de interés y grupos de valor las medidas adoptadas para mejorar los problemas detectados. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	No se seleccionó la opción 3 (Se divulgaron las acciones de mejoramiento a los ciudadanos, usuarios o grupos de interés), sin embargo, los informes de Seguimiento de Rendición de cuentas y de Participación ciudadana se encuentran publicados en la Pág Web de Mindeporte donde los grupos de interés pueden acceder a su consulta	No	301-Participación Ciudadana

 <b>El deporte es de todos</b>	<b>PROCESO</b>	<b>Versión: 1</b>
	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE Y MEJORA CONTINUA	<b>CÓDIGO:</b> EI-FR-006
	<b>FORMATO</b>	<b>Fecha:</b> 16/07/2021
INFORME DE SEGUIMIENTO NORMATIVO		

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Tener en cuenta la medición de la satisfacción de los grupos de valor en periodos anteriores, para la toma de las decisiones en el ejercicio de la planeación institucional. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.	Se respondió que no se tiene en cuenta para el ejercicio de planeación la satisfacción de los grupos de valor en periodos anteriores	No	10-Planeación Institucional
Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el plan estratégico de la entidad con el fin de diseñar una planeación objetiva en su alcance.	No se relacionó la opción 6 (Identifica recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos), la cual si se incluye en el informe del Contexto Estratégico 2021 como lo son los Recursos Financieros asignados por Minhacienda.	No	11- Gestión Estratégica del Talento Humano
Contemplar un enfoque étnico diferencial en los objetivos estratégicos, programas o proyectos del plan de desarrollo para diseñar una planeación incluyente.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 8 (incluye en los objetivos estratégicos, programas o proyectos del plan de desarrollo el enfoque diferencial y de derechos humanos), sin embargo, se relaciona en los objetivos 4 y 5 del Ministerio del Deporte.	No	11-Gestión Estratégica del Talento Humano
Incluir lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción en el plan estratégico de la entidad.	Dentro de la respuesta no se seleccionó la opción 9 (Incluye lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción)	No	11-Gestión Estratégica del Talento Humano
Reducir los costos de los trámites, mediante las acciones de racionalización de trámites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.	No se seleccionó la opción 2 (Reducir los costos de los trámites /otros procedimientos administrativos), sin embargo, en el informe de seguimiento y rendición de cuentas estratégica de racionalización de trámites 2021 y en el procedimiento de trámites se define en las acciones encaminadas para la racionalización de trámites, en la cual se incluye reducción de costos.	No	289- Racionalización de Trámites
Reducir los requisitos de los trámites /otros procedimientos administrativos, mediante las acciones de racionalización de trámites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.	No se seleccionó la opción 3 (Reducir los requisitos de los trámites /otros procedimientos administrativos), sin embargo, en el informe de seguimiento y rendición de cuentas estratégica de racionalización de trámites 2021 y en el procedimiento de trámites se definen las acciones encaminadas para la racionalización de trámites, en el cual se incluye reducir procedimientos y procesos.	No	289- Racionalización de Trámites
Reducir los tiempos de respuesta de los trámites /otros procedimientos administrativos, mediante las acciones de racionalización de trámites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.	No se seleccionó la opción 4 (Reducir los tiempos de respuesta de los trámites/otros procedimientos administrativos), sin embargo, en el informe de seguimiento y rendición de cuentas estratégica de racionalización de trámites 2021 y en el procedimiento de trámites se define en las acciones encaminadas para la racionalización de trámites, en la cual se incluye reducir tiempos	No	289- Racionalización de Trámites
Aumentar los mecanismos y controles para evitar posibles riesgos de corrupción, mediante las acciones de racionalización de trámites /otros procedimientos administrativos implementados por la entidad.	No se seleccionó la opción 6 (Disminuir posibles riesgos de corrupción), sin embargo, está implícito el Plan Anticorrupción en el procedimiento de Gestión de Trámites de Mindeporte	No	289- Racionalización de Trámites
<b>Política de Mejora Normativa</b>			

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

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Identificar los problemas o necesidades de su sector que requieren una posible intervención regulatoria o cambio normativo e incluirlos en la agenda regulatoria o listado de problemáticas con el objetivo de facilitar la planeación y coordinación intra e interinstitucional.	No se seleccionó la opción 1 (Identifica problemas o necesidades del sector o el territorio que requieren una posible intervención regulatoria o cambio normativo), sin embargo, si se realiza la identificación de las problemáticas que requieren intervención como lo son las necesidades en materia de deporte, violencia basada en género y lineamientos de la política pública indígena, las cuales se encuentran publicados en la página Web de Mindeporte y en la plataforma ISOLUCION reposa el procedimiento Formulación y Seguimiento de la Agenda Regulatoria de Mindeporte.	No	212-Mejora Continua
Involucrar actores relevantes en la identificación de problemáticas a través de consultas públicas para garantizar la participación de los regulados y la transparencia en la planeación de la regulación.	No se seleccionó la opción 2 (involucra a actores relevantes para la identificación de dichas problemáticas), sin embargo, en el procedimiento Formulación y Seguimiento de la Agenda Regulatoria se identifica dentro de las políticas de operación que si se tienen en cuenta los actores y grupos de interés para la divulgación y participación de los grupos de interés.	No	212-Mejora Continua
Analizar, responder y tener en cuenta los comentarios recibidos durante la consulta pública por un término máximo de 30 días calendario y realizar las modificaciones necesarias a la lista de problemáticas o la agenda regulatoria, con el objetivo de legitimar el proceso de participación en la planeación de la regulación.	Se seleccionó en la respuesta la opción 1 (De 0 a 15 días calendario), sin embargo, el procedimiento de la agenda regulatoria de Mindeporte y la reglamentación descrita en el procedimiento describe los términos los cuales debe publicarse la agenda regulatoria la cual debe realizarse a más tardar el 31 de octubre de cada vigencia y las respuestas a las observaciones deberán publicarse el 31 de diciembre de cada año.	No	218-Mejora Continua
Identificar diferentes alternativas para la solución del problema, en el marco del diseño de proyectos normativos. Lo anterior, permitirá hacer una comparación entre las alternativas planteadas y elegir la mejor entre estas.	No se seleccionó la opción 3 (Identifica otras alternativas de solución diferentes a la expedición de una regulación), sin embargo, en el procedimiento de la Agenda Regulatoria en el análisis de impacto normativo la cual es una metodología de evaluación que permite evidenciar las diferentes alternativas para la solución de problemas en el marco de diseño de proyectos normativos.	No	214-Mejora Continua
Realizar la evaluación ex post de las regulaciones para asegurar que estén actualizadas, justifiquen sus costos y sean eficientes, eficaces, simples y consistentes con los objetivos de política pública planteados.	Se respondió que si se cuenta con un normograma no actualizado. Conforme a la respuesta brindada es necesario que se implemente acciones de mejora para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1670 de 2019 art. 9, numeral 11, cuya responsabilidad de actualizar la normativa (normograma) está en cabeza de la Oficina Asesora Jurídica.	No	224-Mejora Continua
Simplificar el inventario normativo con el fin de contar con un ordenamiento jurídico simple y claro.	No se seleccionó la opción 4 (Simplificación normativa para hacer más sencillo y entendible el contenido de las normas), sin embargo, se tiene un mapa de distinción por categorías y vigencias de las normas lo cual simplifica la carga de estas.	No	226-Mejora Continua

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

<b>Recomendaciones DAFP</b>	<b>Observaciones OCI</b>	<b>Se contestó todas las opciones</b>	<b>N° de Pregunta Formulario/ Política</b>
Revisar los requerimientos para proyectos normativos relacionados con la afectación a la libre competencia establecidos por la SIC durante el proceso de expedición de la norma.	No se seleccionó la opción 2 (Afectación a la libre competencia), sin embargo, la afectación que pueda tener la normativa se incluye en el procedimiento de la Agenda Regulatoria en el análisis de impacto normativo (AIN) que se realiza.	No	230-Mejora Continua
<b>Política de Gestión de la Información estadística</b>			
Organizar, clasificar y validar los datos e información para establecer parámetros de calidad para su recolección, que permitan analizar y reorientar la entidad hacia el logro de sus metas propuestas.	No se seleccionó la opción 1 (Establece parámetros de calidad para la recolección de datos que permitan analizar y reorientar la entidad hacia el logro de sus metas propuestas), sin embargo, en el registro de activos de información que se publican en Datos Abiertos, se relacionan los inventarios de activos de información con los que cuenta Mindeporte, los datos y demás parámetros que permiten su recolección y clasificación.	No	418-Gestión del Conocimiento y la Innovación
Incluir en los Manuales de funciones de la entidad, uno o varios perfiles que contemplen actividades relacionadas con la generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística.	No se seleccionó la opción 6 (En los manuales de funciones se contempla uno o varios perfiles que contemple funciones relacionadas con la generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística), sin embargo, en la Resolución 881 de 2020 del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se evidencia diferentes denominaciones de empleo de diferentes áreas funcionales con funciones y conocimientos básicos en el manejo estadístico.	No	383-Gestión de la Información Estadística
Generar las series históricas para los indicadores utilizados por la entidad en el seguimiento y evaluación de las políticas públicas.	No se seleccionó la opción 2 (Cuentan con series históricas), sin embargo, verificados los indicadores no se cuentan con indicadores que permitan la medición de las políticas implementadas.	No	388- Gestión de la Información Estadística
Publicar en la página web de la entidad, para disposición de los grupos de interés, los resultados de los indicadores ODS y los de políticas públicas.	No se seleccionó la opción 3 (Resultados de los indicadores ODS y de políticas públicas), sin embargo, los resultados de las políticas públicas se publican en la Pág Web para el acceso de los grupos de interés	No	392- Gestión de la Información Estadística
Incluir los manuales y guías para la recolección de datos, en la documentación de los registros administrativos de la entidad.	No se seleccionó la opción 2 (Manuales y/o guías para la recolección de datos), sin embargo, Manuales, procedimientos y entre otros son insumo para la recolección de datos para los registros administrativos.	No	397- Gestión de la Información Estadística
Definir responsables de generar los datos para el procesamiento y análisis de la información.	No se seleccionó la opción 2 (responsables de generar los datos), sin embargo, si se realiza una segregación de funciones para la generación y análisis de la información.	No	320-Gestión de la Información y Comunicación
Establecer, a partir de las conclusiones y propuestas desarrolladas en los ejercicios de diálogo de la rendición de cuentas, acciones de mejora frente a los posibles fallos detectados y los resultados de la gestión.	No se seleccionó la opción 3 (Incorporación de acciones de mejora viables a partir del resultado del diálogo), sin embargo, en el informe de rendición de cuenta se evidencia que se realiza control, seguimiento y mejora de los programas y proyectos implementados por el Ministerio del Deporte.	No	300- Participación Ciudadana

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

Recomendaciones DAFP	Observaciones OCI	Se contesto todas las opciones	N° de Pregunta Formulario/ Política
Identificar los recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos en el plan estratégico de la entidad con el fin de diseñar una planeación objetiva en su alcance.	No se relacionó la opción 6 (Identifica recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos) asignados para lograr los objetivos definidos), la cual si se incluye en el informe del Contexto Estratégico 2021 como lo son los Recursos Financieros asignados por Minhacienda.	No	11- Gestión Estratégica del Talento Humano

Fuente: Micrositio MIPG – Elaboración Propia OCI.

## Anexo N° 2. Planes de Mejoramiento FURAG en estado Vencido.

N° Acción	Política	Proceso	Fecha Cierre Projectada
444	Control Interno	Gestión de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	15/dic./2021
411	Integridad	Gestión Organizacional	30/dic./2021
440	Defensa jurídica-Mejora Normativa	Gestión Jurídica	31/dic./2021
396	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	Gestión Organizacional	28/dic./2021
476-484-491-493-494	Gestión de la información estadística	Gestión Organizacional	15/dic./2021
432-434	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Gestión Organizacional	30/nov/2021-15/dic/2021
404-405-423-424-426-427-497	Gestión Estratégica del Talento Humano	Gestión del Talento Humano	15/dic./2021
448-450	Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	Gestión Financiera	31/dic./2021 31/ene/2022
443-456-458	Gobierno-Seguridad digital	Gestión de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	15/dic./2021 31/ene/2022
473-512-513-514	Política Participación ciudadana en la gestión pública	Servicio Integral al Ciudadano	31/dic./2021
419	Política Planeación institucional	Planeación Estratégica	15/dic./2021
447	Política Servicio al Ciudadano	Servicio Integral al Ciudadano	21/sept./2021
470-502-504	Política Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Gestión de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones- Gestión Organizacional	15/dic./2021

Fuente: Información reportada OAP – Elaboración Propia OCI.