MEMORANDO

MINDEPORTE 31-08-2024 22:47
Al Contestar Cite Este No.: 2024IE0008265 Fol:2 Anex:1 FA:0
ORIGEN 110 OFICINA DE CONTROL INTERNO / MARIA PAOLA RIAÑO NIÑO
DESTINO 100 DESPACHO DEL MINISTRO / ALEXANDRA HERRERA VALENCIA
ASUNTO INFORME FINAL SEGUIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DE LA MERITOCRACIA EN EL OBS

Código Dependencia

2024IE0008265

PARA: ALEXANDRA HERRERA VALENCIA

Cargo: Ministra del Deporte (E)

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

ASUNTO: Informe Final Seguimiento al fortalecimiento de la meritocracia en el Estado Colombiano,

Respetuoso saludo Señora Ministra (E) Alexandra:

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento de lo aprobado en el Plan Anual de Auditoría Interna para la vigencia 2024 por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y en virtud de las atribuciones legales otorgadas por la *Ley número 87 de 1993, la Ley número 1474 de 2011, el Decreto Nacional 403 de 2020*, el rol de Seguimiento y Evaluación que le corresponde de conformidad al *Decreto Nacional número 0648 de 2017, artículo 2.2.21.4.9 literal k),* los demás que establezca la Ley, remite el Informe Final *"Seguimiento al fortalecimiento de la meritocracia en el Estado Colombiano"*

Señores unidades auditables:

Teniendo en cuenta el contenido del presente informe y lo establecido en el Procedimiento EI-PD-001 correspondiente al Seguimiento Normativo, se sugiere acoger las recomendaciones y oportunidades de mejora expresadas en el informe final. Además, se solicita atender la mesa de trabajo que será convocada a fin de concertar compromisos que permitan atender las Oportunidades de Mejora identificadas por esta Oficina.

Srs. Miembros del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno -CICCI:

Dando cumplimiento a lo señalado en el Decreto 648 de 2017 - Artículo 16, Parágrafo 1 y Resolución Interna N°000524 de 2019, artículo tercero, literal a), se remite para conocimiento de los miembros integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, copia del Informe Final *Seguimiento al fortalecimiento de la meritocracia en el Estado Colombiano*, en cumplimiento de requerimientos normativos.

Cordialmente.

MARIA PAOLA RIAÑO NIÑO
Profesional Especializado con funciones de Jefe (E) Oficina de Control Interno

Anexos: *Seguimiento al fortalecimiento de la meritocracia en el Estado Colombiano* en cuarenta y tres (43) folios

Copia: Integrantes del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y Unidad Auditable

1. Secretaría General
2. Viceministro del Deporte
3. Dirección de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo
4. Dirección de Fomento al Desarrollo Humano y Social
5. Dirección de Inspección, Vigilancia y Control
6. Dirección de Recursos y Herramientas del SND
7. Oficina Asesora Jurídica
8. Oficina Asesora de Planeación
9. Oficina de Control Interno Disciplinario
10. GIT Talento Humano
11. Gestión Documental

Oficio remisorio proyectado por: María Paola Riaño - Profesional Especializado OCI

1. DESCRIPCIÓN DEL SEGUIMIENTO

1.1 Tipo de Informe: Final

1.2 Denominación del Trabajo: Seguimiento al fortalecimiento de la meritocracia en el Estado Colombiano 2024.

1.3 Objetivos:

1.3.1 Verificar la aplicación de normas y políticas de Talento Humano correspondiente con: Plan Anual de Vacantes, Evaluación de Desempeño Laboral – EDL, Provisión Transitoria de Empleos y Registro Público de Carrera.
1.3.2 Revisar la existencia de controles implementados para realizar las actividades en cumplimiento de las normas de carrera administrativa.
1.3.3 Validar las gestiones realizadas para la conformación y funcionamiento de la Comisión de Personal.

1.4 Alcance: Comprende el periodo de tiempo desde 01 de enero de 2024 al 20 de agosto de 2024; este alcance no limita la facultad de la Oficina de Control Interno para pronunciarse sobre hechos previos o posteriores que, por su nivel de riesgo o materialidad deban ser revelados.

1.5 Limitaciones: Durante la ejecución de la presente evaluación, se presentaron las siguientes limitaciones:

1.5.1 Se presento demora en la entrega de información por parte del proceso responsable de la ejecución y custodia de la información objeto del presente reporte, aspecto que retraso las actividades de evaluación del equipo auditor.
1.5.2 No se obtuvo la totalidad de información requerida para evaluar las actividades de procesos de selección de personal, inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa – OPEC, soportes que hacen parte de lo solicitado en las pruebas de recorrido para las actividades de encargos y de provisionalidad, así como la información solicitada y la prueba de recorrido para validar el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral – EDL.

1.6 Criterios del seguimiento:

Tabla 1. *Marco normativo*

Norma / Criterio	Detalle
Constitución Política de1991 Asamblea Nacional Constituyente de 1991	*Constitución Política de 1991, capítulo 2 de la función pública Artículos 125 al 127*

Norma / Criterio	Detalle
Ley N° 594 de 14 de julio de 2000 Congreso de la República	*Por medio de la cual se dicta la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones. Artículos 3° y 4° (literales a. al d.)*
Ley N° 909 del 23 septiembre de 2004 Congreso de la República	*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículos 15 y 16.*
Ley No. 1437 del 18 de enero de 2011 Congreso de la República	*Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Título I, Capítulo I, Articulo 3°.*
Ley No. 1712 de 2014 Congreso de la República	*Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. Artículo 3°*
Ley No. 1952 del 18 de enero de 2019 Congreso de la República	*Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario*
Decreto 1083 de 2015 Presidencia de la República	*"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", emitida por la Presidencia de la República de Colombia, Parte 2, Titulo 2, artículo 2.2.8.1.12; capítulo 1, Artículo 2.2.5.1.6; título 14, artículo 2.2.14.1.1 y artículo 2.2.21.5.2."*
Decreto 2106 de 2019 Presidencia de la República	*"Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública". ARTÍCULO 156. Reportes del responsable de control interno. El artículo 14 de la Ley 87 de 1993, modificado por los artículos 9 de la Ley 1474 de 2011 y 231 del Decreto 019 de 2012, quedará así: "ARTÍCULO 14. Reportes del responsable de control interno.*
Decreto Nacional N° 403 de 2020 Presidencia de la República	*Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal." artículos 51. Evaluación del control interno, 61. Articulación con el control interno, Parágrafos 1 y 2; 62. Sistema de Alertas del Control Interno, 68. De la advertencia, 76. Actuación especial de fiscalización, 149 Organización del control interno, 150. Dependencia de control interno, 151 Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno.*

Norma / Criterio	Detalle
Directiva 015 del 30 de agosto de 2022. Procuraduría General de la Nación	*"Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el Estado Colombiano", emitida por la Procuraduría General de la Nación*
Concepto No. 2-2009-07345 del 08 de mayo de 2009. Comisión Nacional del Servicio Civil	*"En cuanto a la evaluación de los funcionarios provisionales, ésta resulta procedente siempre y cuando se desarrolle a través de instrumentos específicos diseñados por la entidad para tal fin, sin que estos puedan corresponder a los establecidos por esta Comisión para los funcionarios de carrera o en período de prueba, esta evaluación debe generarse como política institucional, dentro de un marco de apoyo y seguimiento a la gestión de la entidad, para lo cual deberá señalarse de manera expresa que la misma no genera derechos de carrera ni los privilegios que la ley establece para los servidores que ostentan esta condición, ni el acceso a los incentivos previstos en la entidad para los funcionarios escalafonados". (El subrayado es propio).*
Acuerdo CNSC N°20181000006176 del 10 de octubre de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil	*Artículo N°3 Concertación de Compromisos*
Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018. Comisión Nacional del Servicio Civil	*Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba", emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.*
Directiva 015 del 30 de agosto de 2022. Procuraduría General de la Nación	*"Obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el Estado Colombiano", emitida por la Procuraduría General de la Nación*
Circular Externa 010 de 2020 Comisión Nacional del Servicio Civil	*"Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la Vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa".*
Circular Externa 017 de 2017 Procuraduría General de la Nación	*(I) "Fortalecimiento de la meritocracia en el Estado colombiano y del empleo público; (II) obligación de los representantes legales en reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) (III) apropiar los recursos presupuestales para adelantar las respectivas convocatorias de empleo".*
Resolución 000881 del 4 de agosto de 2020 Ministerio del Deporte	*"Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Deporte"*

Fuente: Elaboración OCI.

1.7 Equipo Auditor: Yizeth Katherine Muñoz Daza – Perfil profesional: Administradora de Empresas – Contratista OCI CPSP-146-2024, Nubia Stella Luis Rojas – Perfil profesional: Administradora Pública – Profesional Especializada OCI. Wilder Uberty Lizarazo Barbosa – Perfil profesional: Abogado - Contratista OCI CPSP-278-2024.

2. METODOLOGÍA

El presente ejercicio de seguimiento se realizó con base al marco de las Normas Internacionales de Auditoría Interna (normativa externa); así mismo dando cumplimiento al contenido del Estatuto de Auditoría Interna y Código de Ética del Auditor Interno del Ministerio del Deporte.

Se realizaron diversos análisis de información a fin de verificar el cumplimiento de los lineamientos internos y externos, correspondiente a las actividades que se desarrollan para: concertación de compromisos de los funcionarios, evaluación de desempeño, manual de funciones y competencias laborales.

Al fin de obtener la información fuente aplicable al seguimiento, la Oficina de Control Interno gestionó el trámite con el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, según la trazabilidad de la información.

Mediante memorando No. 2024IE0006027 del 08 de julio de 2024, se solicitó lo siguiente:

"*se solicita allegar a más tardar dentro de cinco (5) días hábiles contados a partir del recibido del presente, la información que se relaciona a continuación, correspondiente al segundo semestre de 2023 y el primer semestre de 2024*".

- *Información de la planta de personal vigente con información de perfiles laborales.*
- *Información del reporte y actualización de la información de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el aplicativo y en los plazos previstos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, relacionada con los empleos que se encuentren vacantes de manera definitiva, para realizar los concursos de méritos, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Directiva 015 de 2022).*
- *Apropiación presupuestal para desarrollo de las convocatorias dirigidas a proveer las vacantes definitivas.*
- *Información de la actualización del manual específico de funciones y competencias laborales.*
- *Base de datos de las evaluaciones de desempeño realizadas y concertación de compromisos de los funcionarios.*
- *Información de trámites ante el Registro Público de Carrera (inscripciones, actualizaciones y cancelaciones).*
- *Plan Anual de vacantes vigente.*

- *Vacantes definitivas pendientes para ofertas en próximos concursos de méritos.*
- *Situación administrativa y novedades de la planta de personal.*
- *Listado de personal que le ha sido otorgados encargos, nombramientos provisionales, y de libre nombramiento.*
- *Delegaciones que se han otorgado para ejercer coordinaciones en los grupos internos de trabajo de Mindeporte con su relación de los funcionarios que integran cada GIT.*

Posteriormente, el GIT de Talento Humano brindo respuesta mediante memorando No. 2024IE0006389 del 17 de julio de 2024 de forma extemporánea. La Oficina de Control Interno realizó una segunda solicitud de información con el radicado No. 2024IE0006620 del 22 de julio de 2024 acerca de la "*gestiones realizadas para la conformación y funcionamiento de la Comisión de Personal, e informes presentados por la misma ante el GIT de Talento Humano*" de la cual, el proceso de Talento Humano remitió respuesta con el memorando No. 2024IE0007779 del 16 agosto de 2024, es decir, transcurrieron trece días hábiles de demora del envío de la respuesta.

Se obtuvo alcance a la verificación únicamente de la información recibida en las respuestas, sin embargo, con insuficiencia de información requerida para evaluar las actividades de procesos de selección de personal; inscripción, actualización y cancelación del Registro Público de Carrera Administrativa – OPEC y EDL.

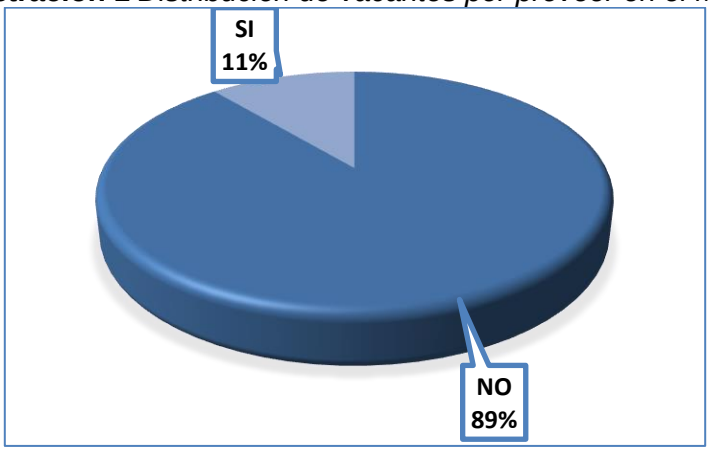
En todo caso, se consultó los procedimientos y formatos internos asociados a la meritocracia del Ministerio del Deporte en Isolución. Por lo expuesto, se expone la falta de detalle de la información remitida por el GIT de Talento Humano en el punto 9, relacionado con la situación administrativa y novedades de la planta de personal. En el punto 5, de la solicitud inicial, el GIT de Talento Humano no remitió la base de datos de las evaluaciones de desempeño realizadas y concertación de compromisos de los funcionarios, lo que afectó el seguimiento para el ejercicio del auditor.

Por otra parte. teniendo en cuenta que la base de planta de personal se recibió mediante el memorando No. 2024IE0006389 con corte al 17 de julio de 2024 y que de acuerdo con las fechas de informe se requería una base más actualizada y con la totalidad de la información requerida, el equipo Auditor solicitó de nuevo la información y tomó como soporte para el desarrollo del presente informe la base de datos de la planta de personal actualizada enviada mediante correo electrónico miércoles 21/08/2024 2:53 p. m. por el proceso, en tal sentido se modificó el alcance del presente informe.

2.1 Información de la planta de personal vigente con información de perfiles laborales. Reporte OPEC

Con el fin de realizar la validación del reporte OPEC, se verificó la información de la planta de personal con corte al 21 de agosto de 2024 de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1671 de 2019, por el cual se establece la planta de personal del Ministerio del Deporte y en el que se detalla un total de 180 cargos, a nivel de vacantes se encontró que:

Ilustración 1 *Distribución de vacantes por proveer en el Ministerio del Deporte*



Fuente: Base de datos con corte de 20/08/2024

La totalidad de los cargos no se encuentra vacantes debido a que (160) cargos están siendo provistos y 20 cargos se encuentra vacantes por proveer, lo que significa que una pequeña fracción de los puestos está abierta para nuevos empleados. Esto podría deberse a varios factores, como limitaciones presupuestales y/o gestión de rediseño institucional.

A carrera administrativa pertenecen el 77%, el 13% tienen nombramiento ordinario y el 11% son de nombramiento provisional. Se revisó, la cantidad de cargos por cubrir, y se encontró, que el 20% de vacantes puede requerir procesos de selección de personal, tal como se aprecia a continuación:

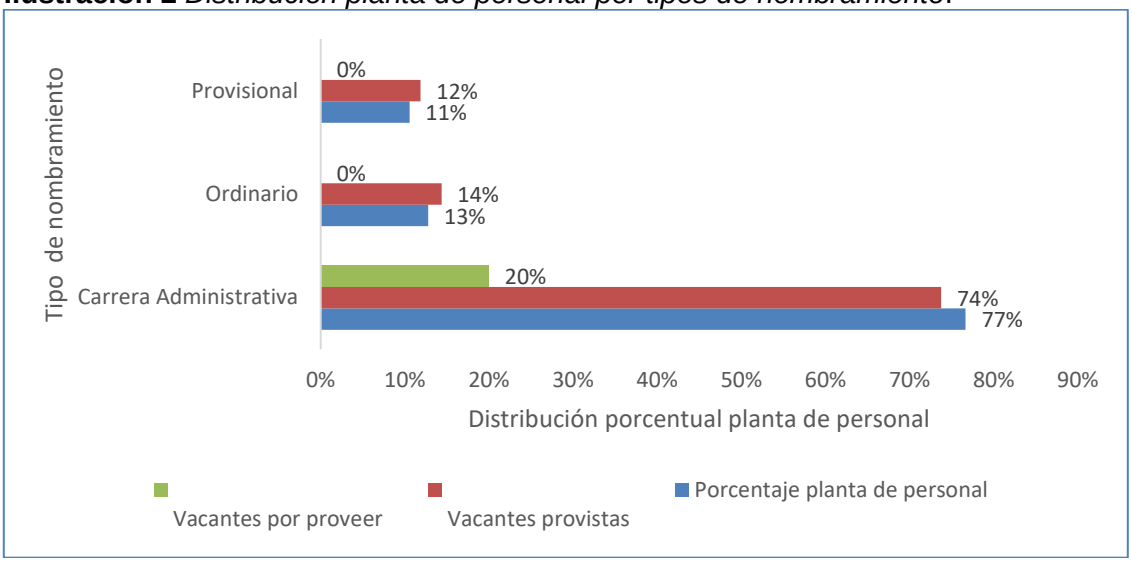
Tabla 2 *Relación de vacantes del Ministerio del Deporte*.

Tipo de nombramiento	Porcentaje planta de personal	Número de funcionarios	Provistas
Carrera Administrativa	77%	138	118
Ordinario	13%	23	23
Provisional	11%	19	19
Total, general	**100%**	**180**	**160**

Fuente: Elaboración propia OCI, información de la base de datos con corte de 20/08/2024

Como resultado de lo anterior, se observa que la Planta del Ministerio del Deporte funciona con 118 personas de carrera administrativa, debido a que 20 cargos se encuentran en movimientos constantes por procesos de vacancia definitiva y temporal, es decir la entidad opera con el 86% de los cargos de carrera administrativa, evidenciando una movilidad laboral de personal del 14%.

Ilustración 2 *Distribución planta de personal por tipos de nombramiento*.



Fuente: Base de datos con corte de 20/08/2024

Respecto a los 20 cargos a proveer se identificó que 11 de estos se encuentran en proceso de vacancia temporal y 8 en vacancia definitiva (cargos a reportar para concurso de méritos ante la Comisión Nacional del Servicio Civil). Esta misma medida, se debe realizar con los 19 cargos ocupados en provisionalidad (exceptuando que se encuentren en situación pre - pensionados, personas en estado de embarazo, situaciones con enfermedades huérfanas, invalidez absoluta, entre otros).

Lo anterior, de conformidad a la Circular Externa 017 de 2017 de la Procuraduría General de la Nación que señala "(…) *las entidades públicas deben reportar la información de la OPEC en el aplicativo y en los plazos señalados por la CNSC, los empleos que se encuentren vacantes de manera definitiva con el fin de programar los respectivos concursos y dar así cumplimiento al artículo 125 de la Constitución Política y a las leyes que lo desarrollan"*.

En la remisión de respuesta del GIT de Talento Humano, referente a la planta de personal, no reportó las fechas de los cargos de vacancia definitiva, para identificar, si las mismas, pudieron haberse reportado en el concurso de méritos de Nación 6.

Según la base de la planta de personal con corte de 21/08/2024, los cargos en vacancia definitiva tienen la siguiente denominación por número de cargos:

Tabla 3 *Cargos en vacancia definitiva del Ministerio del Deporte*

Vacancia Definitiva	
Denominación del cargo	**Número de cargos**
Profesional especializado	6
Profesional universitario	2

Vacancia Definitiva	
Denominación del cargo	**Número de cargos**
Total general	**8**

Fuente: Elaboración propia OCI, información de la base de datos con corte de 20/08/2024

Así mismo, en la siguiente tabla se presenta la distribución por denominación para las vacancias temporales, así:

Tabla 4 *Cargos en vacancia temporal del Ministerio del Deporte*

Denominación del cargo	Número de cargos
Profesional especializado	5
Profesional universitario	3
Secretario ejecutivo	2
Auxiliar administrativo	1
Total general	**11**

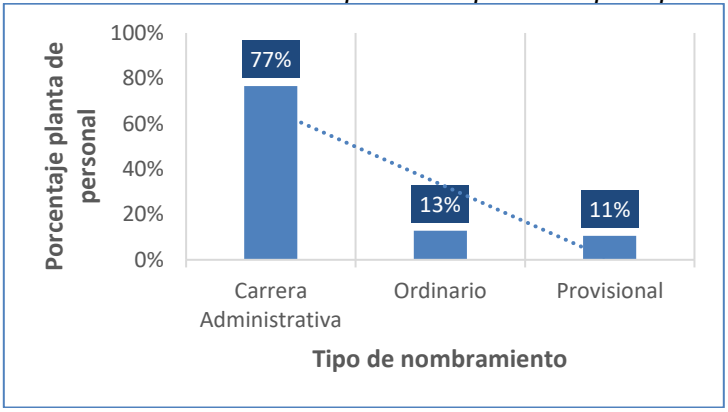
Fuente: Elaboración propia OCI, información de la base de datos con corte de 20/08/2024

En este sentido, la distribución de la planta por los efectos de vacancia definitiva y temporal presenta la distribución por tipo de nombramiento como se muestra en la Ilustración No. 3. Es pertinente, manifestar que la "*Ley 1960 de 2019 obliga a los representantes legales de las entidades, apoyados en sus Unidades de Personal a reportar todas sus vacantes para poderlas proveer por mérito, y que el no reporte oportuno de la OPEC constituye una omisión administrativa que podrá ser sancionada por la CNSC (…)"*

Sumado a la citada norma, "*la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, identifique que existen vacantes de carrera administrativa dentro de la planta de personal de la entidad que pueden ser sometidas a concurso, en cumplimiento del principio de colaboración administrativa deberá informar a esta Comisión con el fin de que se adelanten las actuaciones correspondientes*"[1].

[1] Circular Externa 010 de 2020 Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. 1. Procesos de selección de personal. en el entendido que la entidad informe que no cuenta con los recursos necesarios para cofinanciar los procesos de selección que lleva a cabo la CNSC, y los Jefes de Control Interno evidencian que, si se cuentan con tales recursos, deberán informarlo a esta entidad.

Ilustración 3 *Distribución planta de personal por tipo de nombramiento*



Fuente: Elaboración propia OCI, información de la base de datos con corte de 20/08/2024

Expuesto lo anterior, le corresponde al Representante Legal del Ministerio del Deporte con el apoyo del GIT de Talento Humano (dependencia de Secretaria General), acatar los establecido por la Circular Externa 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil (de aquí en adelante CNSC), para que realice las gestiones administrativas, presupuestales y jurídicas para dar cumplimiento al ítem 1, con respecto a los procesos de selección de personal.

2.2 Apropiación presupuestal para desarrollo de las convocatorias dirigidas a proveer las vacantes definitivas.

Al verificar las gestiones administrativas adelantadas por el Ministerio del Deporte para efectos de la planeación presupuestal de los concursos de méritos, indica la CNSC a través de la Circular Externa 010 de 2020, la provisión de recursos económicos para la cofinanciación de los concursos de méritos.

En consecuencia, el GIT de Talento Humano aporta como evidencia la Resolución 000519 del 25 de junio 2024, en la cual señala que el costo determinado por la CNSC es de $4.258.616, que, con ocasión del reporte de las 20 vacantes, se realizó el pago de $ 85.172.320, destinado para el desarrollo de la convocatoria del concurso de méritos Nación 6. Y mediante, Acuerdo Modificatorio No. 12 de 26 de enero de 2024, en el concurso de méritos se ofertaron las siguientes vacantes:

Ilustración 4 *Artículo 1° del Acuerdo modificatorio No.12 de 2024 de 26 de enero de 2024*

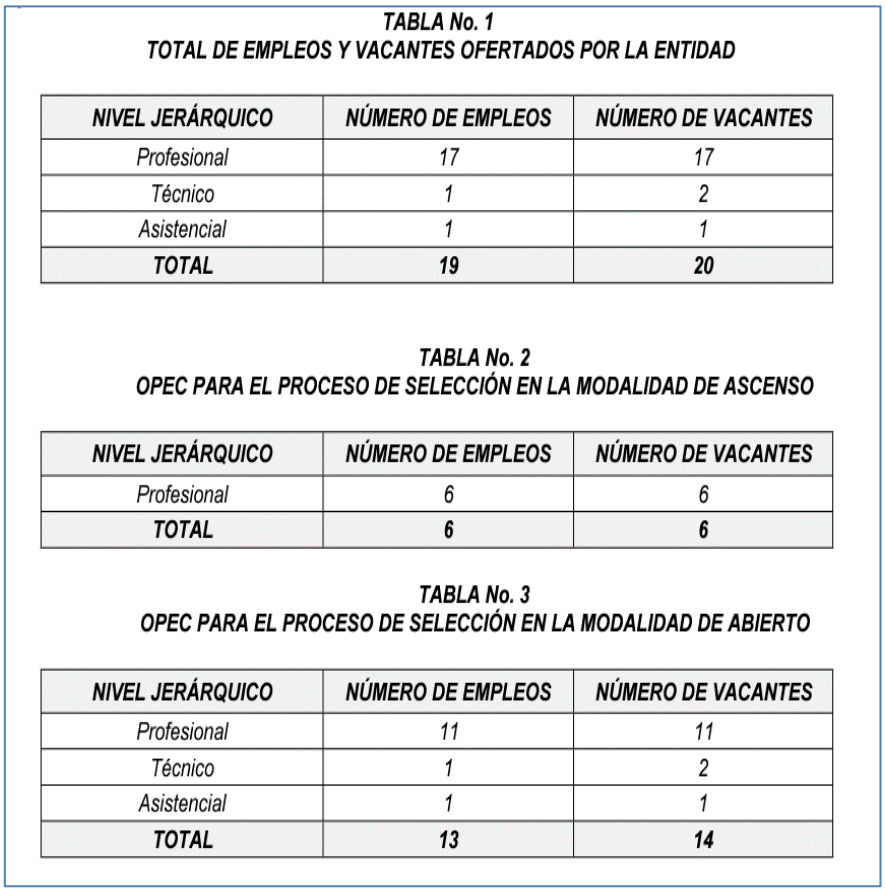


TABLA No. 1
TOTAL DE EMPLEOS Y VACANTES OFERTADOS POR LA ENTIDAD

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	17	17
Técnico	1	2
Asistencial	1	1
TOTAL	**19**	**20**

TABLA No. 2
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	6	6
TOTAL	**6**	**6**

TABLA No. 3
OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ABIERTO

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Profesional	11	11
Técnico	1	2
Asistencial	1	1
TOTAL	**13**	**14**

Fuente: https://historico.cnsc.gov.co/index.php/nacion6-normatividad#3-1-ministerio-del-deporte

En este orden, se verificó la apropiación presupuestal mediante el certificado de Disponibilidad Presupuestal No. 67724 de 14 de mayo de 2024. Lo que conlleva, a demostrar que la entidad destino los recursos económicos para cofinanciar el proceso de selección de Nación 6.

En todo caso, desde la consulta realizada en https://simo.cnsc.gov.co/#historicoOfertaEmpleo correspondiente al histórico de las vacantes ofertada en el concurso de méritos se realizó el siguiente análisis de vacantes ofertadas:

Tabla 5 *Distribución de cargos ofertados por dependencias*

Dependencia	Grupo Interno de Trabajo	Proceso	No. cargos	Total
Secretaria General (9 cargos)	GIT Gestión Contable o Gestión Presupuestal	Apoyo	4	9
	GIT Atención al Ciudadano	Apoyo	3	
	GIT Contratación	Apoyo	1	

Dependencia	Grupo Interno de Trabajo	Proceso	No. cargos	Total
	GIT Talento Humano	Apoyo	1	
Oficina Asesora de Planeación (1 cargo)	GIT Seguimiento	Estratégico	1	1
Dirección Técnica de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo (3 cargos)	GIT Centro de Ciencias del Deporte	Misional	2	10
	GIT Programas y Proyectos deportivos	Misional	1	
	GIT Centro de Alto Rendimiento	Misional	1	
Dirección Técnica de Fomento y Desarrollo Deportivo (3 cargos)	GIT Deporte Escolar	Misional	1	
	GIT Deporte Social Comunitario	Misional	1	
	GIT Recreación	Misional	1	
Dirección Técnica de Inspección, Vigilancia y Control (2 cargos)	GIT Actuaciones administrativas	Misional	1	
	GIT Deporte Aficionado	Misional	1	
Dirección de Recursos y Herramientas (1 cargo)	GIT Infraestructura	Misional	1	
Total			**20**	**20**

Fuente: Elaboración propia OCI consulta realizada en histórico de OPEC de la CNSC.

Acorde con los resultados obtenidos se presenta las siguientes **alertas:**

2.2.1 Las dependencias con mayor cantidad de cargos se encuentran en el GIT Gestión Contable o Gestión Presupuestal con un total de 4 cargos, sin embargo, en la convocatoria se debió desde un inicio establecer, cuales cargos corresponden a cada GIT.

2.2.2 El proceso estratégico tiene un (1) solo cargo ofertado, significa que la convocatoria de Nación 6, no podrá fortalecer el proceso mencionado.

2.2.3 Las dependencias de los procesos misionales enumeradas en la tabla No. 5 muestran que la Dirección Técnica de Recursos y Herramientas, dentro de la convocatoria de Nación 6, será la que tendrá menos cargos provistos.

2.2.4 En la convocatoria de Nación 6, se ofertó un (1) cargo para Programas y Proyectos Deportivos, sin embargo, acorde con el organigrama de la entidad publicado en

https://www.mindeporte.gov.co/mindeporte/quienes-somos/organigrama-2 no existe está dependencia.

2.2.5 Según el organigrama de la entidad, en la entidad existe el GIT Servicio Integral al Ciudadano, no existe el GIT Atención al Ciudadano.

2.2.6 En el marco de la convocatoria de Nación 6, se proveerán cargos para 14 Grupos Internos de Trabajo, mientras que 15 Grupos Internos de Trabajo del Ministerio no recibirán nuevas provisiones.

La siguiente tabla demuestra la distribución de los 20 cargos ofertados en el concurso de méritos Nación 6:

Tabla 6 *Distribución por denominación y dependencias*

Denominación	No. de cargos dependencia	No. de cargos Grupo Interno de Trabajo
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	**13**	
Dirección de Recursos y Herramientas		1
Dirección Técnica de Inspección, Vigilancia y Control		2
Dirección Técnica de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo		3
Oficina Asesora de Planeación		1
Secretaria General		6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	**4**	
Dirección Técnica de Fomento y Desarrollo Deportivo		3
Secretaria General		1
Secretario Ejecutivo		1
Secretaria General		1
TECNICO ADMINISTRATIVO	**2**	
Dirección Técnica de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo		1
Secretaria General		1
Total General	**20**	**20**

Fuente: Elaboración propia OCI consulta realizada en histórico de OPEC de la CNSC.

El cuadro refleja que mediante el concurso de méritos Nación 6, que las vacantes que serán provistas serán mayoritariamente del nivel profesional (especializado y universitarios), en menor cantidad para nivel técnico, y no se proveerán cargos del nivel asistencial. Esto significa, que se requiere un rediseño institucional que permita balancear los niveles por grupos internos de trabajo.

2.3 Actualización de manual de funciones y competencias laborales.

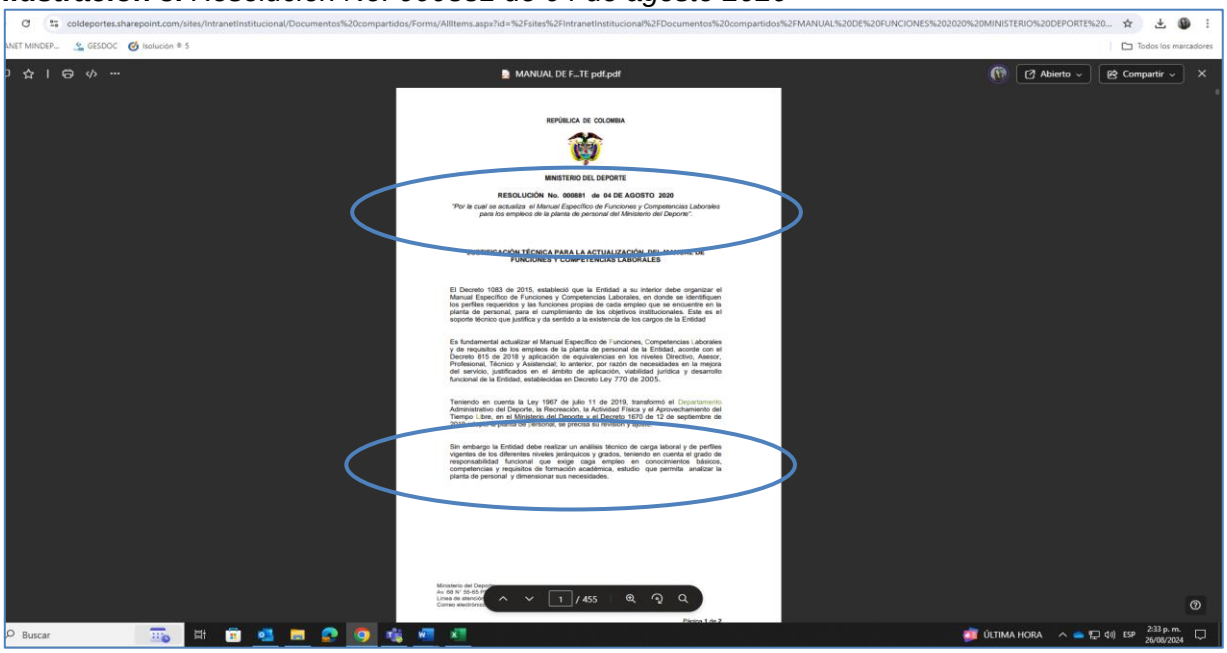
Con el fin de validar las acciones tomadas por el proceso para subsanar la debilidad evidenciada en el informe radicado en GESDOC bajo memorando No. 2023IE0014688 relacionada con el Manual de Funciones de la Entidad, se consultó el sistema Integrado de Gestion de Isolución, evidenciando que a la fecha el proceso no ha formulado y cargado un plan de mejora.

En tal sentido se procedió a consultar la Intranet del Ministerio del Deporte en el enlace: https://coldeportes.sharepoint.com/sites/IntranetInstitucional/SitePages/Manual-de-

Funciones.aspx?web=1. Ver anexo No.1, con el fin de validar el estado actual de la información publicada evidenciando de forma reiterada la inconsistencia frente a la expedición del acto administrativo que adopta el Manual de Funciones para el Ministerio del deporte, del cual se hallaron dos versiones diferentes, publicadas con el mismo número 000881 y misma fecha 04 de agosto de 2020, pero con diferente contenido en sus partes expositiva, considerativa y resolutiva así:

La primera Resolución No. 000881 del 4 de agosto de 2020 "Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Deporte".

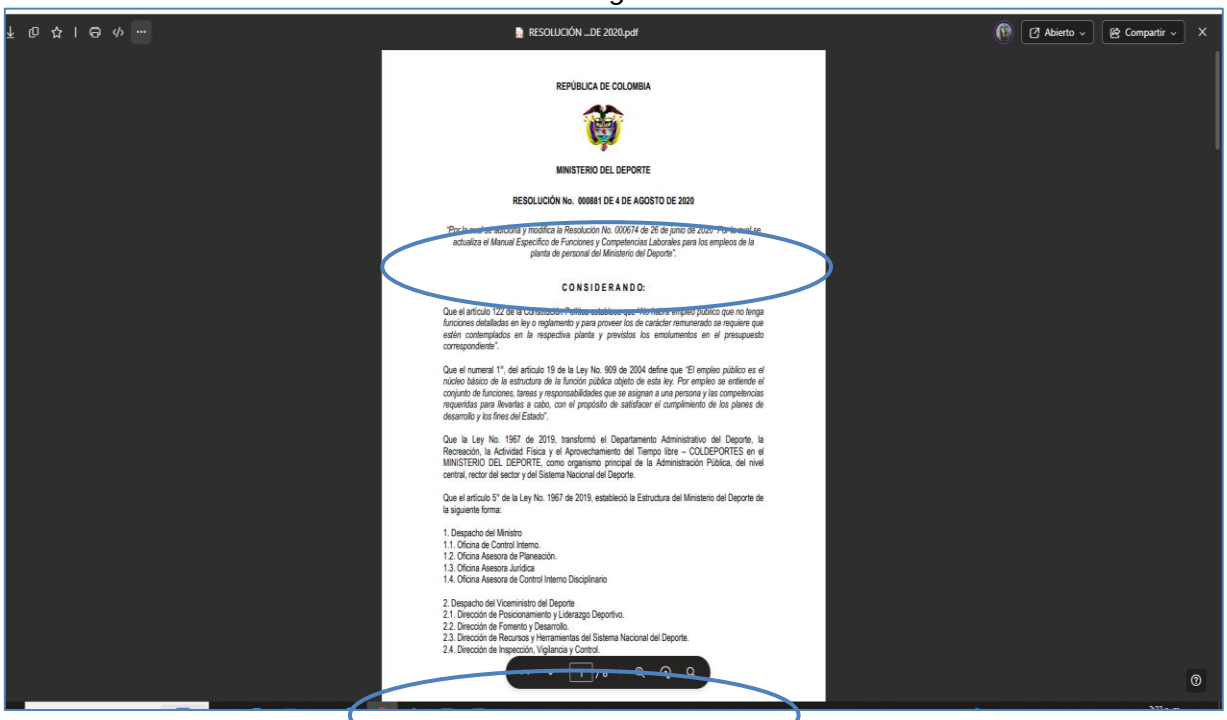
Ilustración 5. *Resolución No. 000881 de 04 de agosto 2020*



Fuente:https://coldeportes.sharepoint.com/sites/IntranetInstitucional/Documentos%20compartidos/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FIntranetInstitucional%2FDocumentos%20compartidos%2FMANUAL%20DE%20FUNCIONES%202020%20MINISTERIO%20DEPORTE%20%20pdf%2Epdf&parent=%2Fsites%2FIntranetInstitucional%2FDocumentos%20compartidos&p=true&ga=1

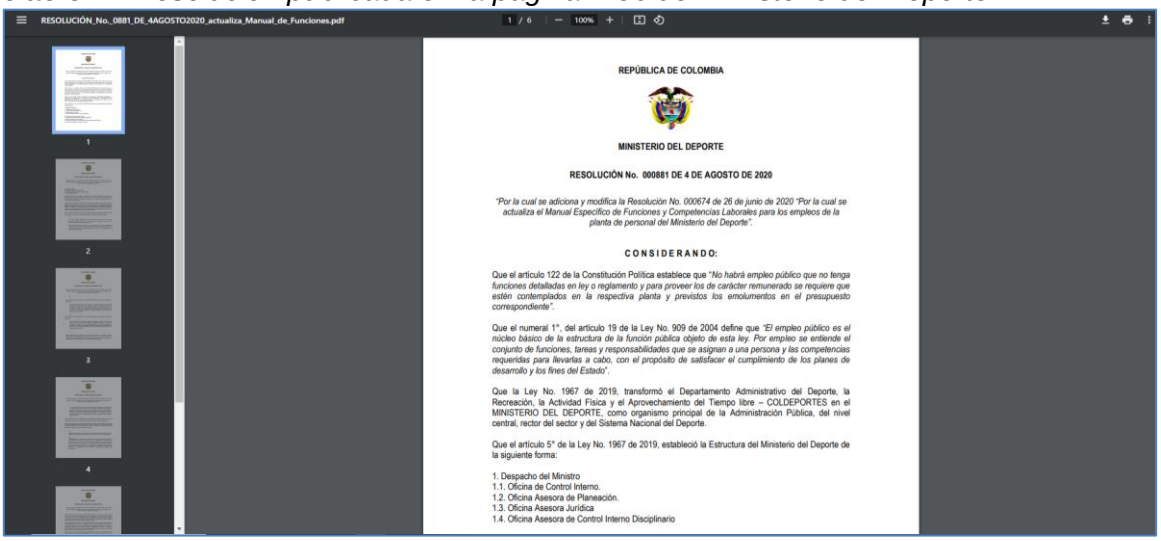
La segunda Resolución No. 000881 del 4 de agosto de 2020 "Por la cual se adiciona y modifica la Resolución No. 000674 de 26 de junio de 2020 "Por la cual se actualiza el Manual Específico de Funciones y competencias Laborales para los empleos de la planta de personal del Ministerio del Deporte", la cual se encuentra publicada en la intranet institucional y en la página Web institucional. Ver anexo No. 2

Ilustración 6 *Resolución No. 000881de 4 de agosto de 2020*



Fuente:https://coldeportes.sharepoint.com/sites/IntranetInstitucional/Normatividad/Forms/AllItems.aspx?id=%2Fsites%2FIntranetInstitucional%2FNormatividad%2FRESOLUCIONES%2FRESOLUCI%C3%93N%20No%2E%20%20000881%20DE%204%20DE%20AGOSTO%20DE%202020%2Epdf&parent=%2Fsites%2FIntranetInstitucional%2FNormatividad%2FRESOLUCIONES&p=true&ga=1

Ilustración 7 *Resolución publicada en la página Web del Ministerio del Deporte*



Fuente:https://www.mindeporte.gov.co/recursos_user/2020/Jur%C3%ADdica/Agosto/RESOLUCI%C3%93N_No._0881_DE_4AGOSTO2020_actualiza_Manual_de_Funciones.pdf

Es pertinente señalar que, aunque los dos actos administrativos emitidos bajo el mismo código versan sobre el Manual de Funciones del Ministerio del Deporte, cada acto administrativo debe, en esencia, regular y contener un objeto único y exclusivo. La emisión de dos actos administrativos bajo un mismo código podría constituir un posible incumplimiento del principio de transparencia en la generación y manejo de información, especialmente cuando dicha información es de carácter público o de interés para las partes interesadas.

Por otra parte, se recomienda validar la necesidad de actualizar el Manual de Funciones, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.2.6.1, Parágrafo 2. “El Departamento Administrativo de la Función Pública brindará la asesoría técnica necesaria y señalará las pautas e instrucciones de carácter general para la adopción, adición, modificación o actualización de los manuales específicos.”

Teniendo en cuenta que, el Departamento Administrativo tiene la potestad de adelantar una revisión selectiva de los manuales específicos de funciones y de competencias laborales de las entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y a fin de evitar posibles incumplimientos y pronunciamientos sobre las debilidades relacionadas con las Resoluciones emitidas y publicadas, se recomienda subsanar la debilidad detectada de forma reiterativa.

2.4 Evaluación de Desempeño Laboral (EDL) y concertación de compromisos de los funcionarios.

El 8 de julio de 2024, a través del memorando No. 2024IE0006027, se solicitó al proceso la base de datos de las evaluaciones de desempeño realizadas y la concertación de compromisos de los funcionarios. De forma extemporánea, se recibió el memorando No. 2024IE0006389, fechado el 17 de julio de 2024, en el que se indicó: “Respuesta: La base se encuentra en elaboración de acuerdo a su solicitud."

En tal sentido, el 26 de agosto se requirió al proceso Gestión del Talento Humano mediante correo electrónico la programación de una mesa de trabajo para el día 28 de agosto a las 9:00 am., con el fin de validar la información solicitada y realizar la prueba de recorrido de la muestra seleccionada, toda vez que no se había enviado a esta oficina la base de datos que se encontraba en elaboración según lo manifestado, Sin embargo, no se recibió respuesta oportuna, toda vez que el 28 de agosto de 2024 a las 2:22 PM se manifestó mediante correo electrónico la solicitud de realizar la mesa de trabajo el martes 3 de septiembre a las 10:00 am y teniendo en cuenta que no era posible otorgar un plazo adicional a los ya indicados, no fue posible realizar el seguimiento y validación del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral (EDL) considerando los lineamientos emitidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y los establecidos internamente en el Ministerio del Deporte. Ver anexo No. 3

Expuesto lo anterior se alerta sobre lo establecido en el Decreto 403 de 2020, Artículo 151. “Deber de entrega de información para el ejercicio de las funciones de la unidad u oficina de control interno. Los servidores responsables de la información requerida por la unidad u oficina de control interno deberán facilitar el acceso y el suministro de información confiable y oportuna para el debido ejercicio de sus funciones, salvo las excepciones establecidas en la ley. Los

requerimientos de información deberán hacerse con la debida anticipación a fin de garantizar la oportunidad y completitud de esta.

El incumplimiento reiterado al suministro de la información solicitada por la unidad u oficina de control interno dará lugar a las respectivas investigaciones disciplinarias por la autoridad competente" subrayado fuera del texto original.

Por otra parte se recuerda que de acuerdo con lo dispuesto en la Circular Externa № 0010 de 2020, 2. Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral "resulta de vital importancia la colaboración del Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces de cada una de las entidades administradas y vigiladas por la CNSC, que la EDL se haga en forma correcta y en los tiempos debidos; de no ser así, deberá reportar cualquier irregularidad de forma inmediata." subrayado fuera del texto original, dicha verificación no se pudo realizar.

Finalmente, dado que no se pudo realizar el seguimiento al proceso de Evaluación de Desempeño Laboral (EDL) que actualmente se lleva a cabo en la Entidad, se procedió a consultar el Sistema Integrado de Gestión Isolución. En este sistema, se identificó el Hallazgo No. 1446, el cual fue registrado en el informe de Carrera Administrativa correspondiente a la vigencia 2023, radicado mediante memorando No. 2023IE0014688. Se constató que dicho hallazgo se encuentra en estado vencido y sin un plan de mejoramiento. Asimismo, se revisó el procedimiento GH-PD-003 de Evaluación de Desempeño y el formato GH-FR-004 para la medición de la gestión de los servidores públicos en provisionalidad, evidenciando que ambos documentos continúan vigentes desde la vigencia 2017, es decir, llevan 7 años sin actualización ver anexo No.4. Cabe recordar que en el informe mencionado se había recomendado actualizar estos documentos, dado que se encontraron discrepancias entre su operatividad y la realidad del proceso hasta la vigencia 2023.

Expuesto lo anterior, se recomienda al proceso atender las debilidades relacionadas en el informe mencionado y a la Oficina De Control Interno Disciplinario proceder con lo de su competencia.

2.5 Registro Público de Carrera (inscripciones, actualizaciones y cancelaciones).

Teniendo en cuenta las circulares emanadas por la por la Comisión Nacional del Servicio Civil N° 20161000000037 la cual tiene como asunto, *Procedimiento y requisitos para solicitar anotaciones y correcciones en el Registro público de Carrera Administrativa*, y la Circular 20161000000047 el año 2016, la cual tiene como asunto; *Instrucciones para la correcta presentación de solicitudes de anotación en el Registro Público de Carrera Administrativa.*

Frente a lo anterior es pertinente informar que en la circular 20161000000037 del 18 de mayo 2016 la cual indica y describe los documentos correspondientes para el fin aquí suscrito en el asunto, para lo cual se cita lo siguiente: (…) "*De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.7.3 del Decreto 2083 de 2015, una vez se originen las circunstancias que así lo determinen, las solicitudes de inscripción o actualización deberán ser presentadas antes la Comisión Nacional del Servicio Civil únicamente por el Jefe de la Unidad de Personal o por quien haga sus veces en la entidad en donde el empleado presta sus servicios.*

Bajo el anterior contexto, la Comisión Nacional del Servicio Civil expidió el Formato F-RP001 de 2016 "Mediante el cual se formalizan las Solicitudes en el Registro Público de Carrera Administrativa" a fin de unificar y estandarizar el contenido de las solicitudes presentadas.

De esta forma, y a partir de la fecha, las solicitudes de inscripción, actualización, cancelación y anotación de Comisiones de Servicios se formalizarán mediante el envío el formato F-RP001 de 2016 debidamente suscrito y diligenciado, al cual deberán adjuntar los documentos requeridos para cada trámite, en carpetas individuales con los documentos debidamente foliados".

Frente a lo anterior, esta circular contiene detalladamente la información requerida para adelantar las solicitudes de Anotaciones y correcciones en el Registro Público de carrera Administrativa establecido en su numeral *2. DOCUMENTOS REQUERTIDOS PARA CADA TRÁMITE EN EL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA* y subsiguientes, donde se detalla de manera organizada y que documentos se deben tener en cuenta según el trámite.

En hilo, la Comisión Nacional del Servicio Civil emite circular 20161000000047 del 30 de junio de 2016 la cual tiene como asunto, Instrucciones para la correcta presentación de solicitudes de anotación en el Registro Público de Carrera Administrativa, la cual funge como herramienta complementaria al procedimiento la cual establece lo siguiente: (…) *Esta comisión expidió la Circular 3 de 2016, por medio de la cual estableció el procedimiento y requisitos para solicitar anotaciones y correcciones en el Registro Público de Carrera Administrativa, y en esta oportunidad de forma complementaría, procede a formular las siguientes consideraciones y/o lineamientos, con el fin de que los Jefe de Unidad de personal o quienes cumplan sus veces en entidades del Sistema General de Carrera, de los Sistemas Específicos y Especiales administrativos y vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuenten con herramientas su gestión en materia de carrera y permitan presentar y/o tramitar correctamente las anotaciones en el referido Registro Público.*

Sobre lo expuesto se realizó la consulta en la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el módulo de Registro Público de Carrera Administrativa, en el cual se adelantó la verificación frente a la muestra seleccionada a continuación la cual arrojo los siguientes resultados:

Tabla 7 *Verificación plataforma CNSC*

N° CEDULA	FECHA INGRESO A LA ENTIDAD	NOMBRE DE LA ENTIDAD	GRADO	DENOMINACIÓN	OBSERVACIÓN	FECHA DEL ACTO
52.910.343	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	No se evidencian datos de ingreso en la información aportada	15-jul-24

N° CEDULA	FECHA INGRESO A LA ENTIDAD	NOMBRE DE LA ENTIDAD	GRADO	DENOMINACIÓN	OBSERVACIÓN	FECHA DEL ACTO
52.700.094	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	18	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	NO se encuentra actualizada la información en la plataforma de la CNSC para ascenso de carrera administrativa, la cual no guarda concordancia con la información allegada, en lo que se refiere la denominación y grado	3-ago-21
52.734.477	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	22	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	No se evidencian datos de ingreso en la información aportada	24-abr-24
1.032.395.981	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	No se evidencian datos de ingreso en la información aportada	15-jul-24
80.055.457	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	15	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	No se evidencian datos de ingreso en la información aportada	3-may-24
19.495.440	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	18	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	No se evidencian datos de ingreso en la información aportada	17-jul-24
80.932.333	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	21	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	No se evidencian datos de ingreso en la información aportada	29-jul-24
79.803.263	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	21	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	No se encuentra actualizada la información en la plataforma de la CNSC para ascenso de carrera administrativa, la cual no guarda concordancia con la información allegada, en lo que se refiere la denominación y grado, para lo cual requiere se actualizada	28-jul-21

N° CEDULA	FECHA INGRESO A LA ENTIDAD	NOMBRE DE LA ENTIDAD	GRADO	DENOMINACIÓN	OBSERVACIÓN	FECHA DEL ACTO
1.018.438.411	SIN DATOS	INSTITUTO COLOMBIANO DEL DEPORTE - COLDEPORTES	12	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	No se encuentra actualizada la información en la plataforma de la CNSC para ascenso de carrera administrativa, la cual no guarda concordancia con la información allegada, en lo que se refiere la denominación y grado, para lo cual requiere se actualizada	13-nov-20
7.165.940	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	21	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	No se evidencian datos de ingreso en la información aportada	12-jun-24
52.409.897	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	10	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	No se encuentra actualizada la información en la plataforma de la CNSC para ascenso de carrera administrativa, la cual no guarda concordancia con la información allegada, en lo que se refiere la denominación y grado para lo cual requiere se actualizada	3-may-24
52.454.289	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	17	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	No se evidencian datos de ingreso en la información aportada	15-jul-24
1.015.438.561	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	No se evidencian datos de ingreso en la información aportada	11-jul-24
1.014.251.290	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	No se evidencian datos de ingreso en la información aportada	15-jul-24

N° CEDULA	FECHA INGRESO A LA ENTIDAD	NOMBRE DE LA ENTIDAD	GRADO	DENOMINACIÓN	OBSERVACIÓN	FECHA DEL ACTO
1.030.624.569	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	18	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	No se encuentra actualizada la información en la plataforma de la CNSC para ascenso de carrera administrativa, la cual no guarda concordancia con la información allegada, en lo que se refiere la denominación y grado, para lo cual requiere se actualizada	15-jul-24
1.105.685.434	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	24	SECRETARIO EJECUTIVO	No se evidencian datos de ingreso en la información aportada, a su vez no se evidencia la creación en plataforma de la CNSC	sin datos
1.022.389.936	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	No se encuentra actualizada la información en la plataforma de la CNSC para ascenso de carrera administrativa, la cual no guarda concordancia con la información allegada, en lo que se refiere la denominación y grado, para lo cual requiere se actualizada	12-may-24
1.118.124.502	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	24	SECRETARIO EJECUTIVO	No se evidencian datos de ingreso en la información aportada	17-may-24
1.073.679.765	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE - Antiguo Coldeportes	24	SECRETARIO EJECUTIVO	No se evidencian datos de ingreso en la información aportada	3-may-24
52.311.180	SIN DATOS	MINISTERIO DEL DEPORTE -	18	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	No se evidencian datos de ingreso en la información aportada	13-ago-24

N° CEDULA	FECHA INGRESO A LA ENTIDAD	NOMBRE DE LA ENTIDAD	GRADO	DENOMINACIÓN	OBSERVACIÓN	FECHA DEL ACTO
		Antiguo Coldeportes				

Fuente: Elaboración OCI

Una vez verificada la información de la muestra seleccionada frente a la información arrojada en la plataforma de la Comisión Nacional del Servicio Civil en su módulo de Registro Público de Carrera Administrativa, arrojo el siguiente resultado:

- La totalidad de la muestra no posee información de la fecha de ingreso a la Entidad
- De la muestra seleccionada (7) siete funcionarios no cuentan con la actualización de la información en la plataforma de la CNSC, con respecto a la información suministrada en la cual reportan asenso.
- De la muestra seleccionada (1) uno no se encontró registrado en la plataforma del CNSC

Por lo anterior, esta Oficina de Control Interno recomendara actualizar la página de la CNSC en consonancia con la información aportada, cabe mencionar que se debe hacer el proceso a la planta completa del personal, en el entendido que la información tomada es solo una muestra.

De la información allegada, se tomó una muestra de los servidores públicos en denominados en RETIRO (carrera administrativa), y se realiza la verificación en la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la cual arroja los siguientes resultados:

Tabla 8 *Situación administrativa Retirados*

N° CEDULA	INGRESO A LA ENTIDAD	FECHA DE RETIRO	OBSERVACIÓN	FECHA ACTO
1.022.952.006	10/08/2018	10/06/2024	No se evidenció registro alguno en la página de la CNSC	Sin datos
1.032.415.843	3/02/2020	25/06/2024	No se encontró información en la página de la CNSC	Sin datos
39.524.390	15/08/2018	7/04/2024	Se consulta la información en la página de la CNSC, para lo cual no se evidencia actualización de los campos allí dispuestos con relación al retiro	19-jul-21
1.022.323.628	11-jun-20	9-abr-24	Se consulta la información en la página de la CNSC, para lo cual no se evidencia actualización de los campos allí dispuestos con relación al retiro	17-ago-21

Fuente: Elaboración OCI

Dado los resultados de la verificación en la página de la Comisión Nacional del Servicio Civil en el módulo de Registro Público de Carrera Administrativa, frente a la muestra seleccionada con la información allegada por el GIT de Talento Humano, se consultaron los números de cedula aquí descritos, y como consecuencia para los dos primeros la página de la CNSC no se evidencio información (ANEXOS 5, 6), y los posteriores la información esta desactualizada en virtud de la desvinculación y/o retiro del funcionario, por ende se recomienda actualizar la información.

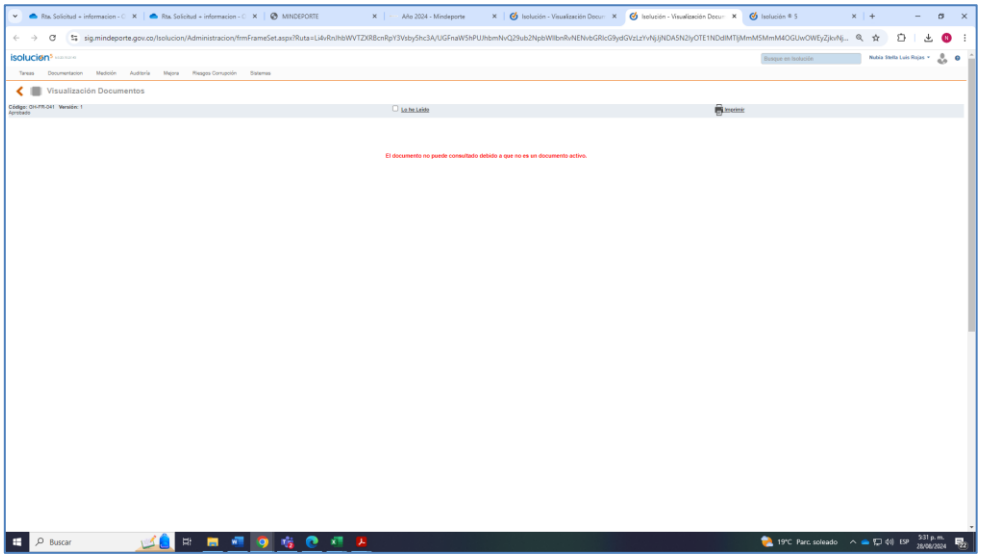
2.6 Plan Anual de vacantes

Se verifico la publicación del Plan Anual de Vacantes de la entidad en la página web institucional, se evidenció su divulgación en el enlace https://www.mindeporte.gov.co/planeacion-gestion-control/modelo-integrado-planeacion-gestion/planeacion/corto-plazo-1/plan-accion-anual/ano-2024

De la solicitud realizada al GIT de Talento Humano referente a: "*Información del reporte y actualización de la información de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el aplicativo y en los plazos previstos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, relacionada con los empleos que encuentren vacantes de manera definitiva, para realizar los concursos de méritos, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Directiva 015 de 2022)".*

Con relación al contenido en el instructivo *Plan Anual de Vacantes,* código GH-IN-002, versión 3 de 04 de diciembre de 2020, se evidenció que a la fecha no presenta el diligenciamiento del formato *Seguimiento Plan Anual de Vacantes,* código GH-FR-041, versión 1 del 4 de diciembre de 2017, versión 1 del 4 de diciembre de 2017, no se encuentra activo en el aplicativo Isolución.

Ilustración 8 *Captura de pantalla búsqueda documento GH-FR-41 versión 1*



Fuente: Plataforma Isolucion, Ministerio del Deporte, captura de pantalla de 28 de agosto de 2024

Por tanto, desde el rol de la tercera línea de defensa del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; y en lo que, respecto a rol de apoyo de la vigilancia de la carrera administrativa, no se evidencia, por parte, del proceso de Talento Humano la gestión de seguimiento del plan anual de vacantes de la vigencia 2024.

Lo expresado evidencia una debilidad en el seguimiento del Plan Anual de Vacantes de la entidad, ya que no se está utilizando el formato GH-FR-041, el cual es el anexo del instructivo GH-IN-002, versión 3. Adicionalmente, en el seguimiento a las normas de carrera administrativa con radicado 2023IE0014688 del 27 de diciembre de 2024, persiste, la inconsistencia de la información contenida en el Plan Anual de Vacantes frente al aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, debido a que no concuerda el número de vacantes del plan comparado con los publicado en la CNSC.

Ahora bien, se encontró que la tabla No. 1 denominada “Distribución de la Planta de Personal por Nivel Jerárquico” del Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2024 (ver página 14) no coincide con la base de información de la tabla correspondiente a la “identificación de necesidades de planta anual” (ver página 12) del mismo documento. Dado que, por tipo de nombramiento se identificaron 22 cargos de libre nombramiento y 158 de carrera administrativa, por tanto, se sugiere subsanar.

Por otro lado, en el numeral 6.4 del Plan Anual de Vacantes, denominado 'Vacantes Temporales,' se corroboró que el número correcto de cargos relacionados en el cuadro es 15, y no 16. Por lo tanto, se sugiere corregir la información.

Es pertinente señalar que el GIT de Talento Humano, mediante el radicado No. 2024IE0006389, remitió un pantallazo del reporte OPEC a la CNSC, sin incluir la fecha de dicho reporte, lo cual limitó el análisis comparativo de la información sobre las 20 vacantes ofertadas en el Concurso de Méritos de Nación 6. Sin embargo, se procedió a verificar las diferencias entre las vacantes ofertadas y el Plan Anual de Vacantes con corte al 31 de diciembre de 2023, encontrando una discrepancia de 26 cargos: 11 de nivel especializado, 9 de profesional universitario, 5 de nivel asistencial y 1 de nivel técnico. Este aspecto es reiterativo, ya que en la evaluación del seguimiento de carrera administrativa se identificó la misma debilidad.

Además, según el Plan Anual de Vacantes de la vigencia 2024, se señala la existencia de 46 vacantes, de las cuales 31 corresponden a vacancia definitiva y 15 a vacancia temporal. Sin embargo, esta información no es clara en comparación con los reportes de la planta de personal del Plan y los cargos que posteriormente se reportaron para el concurso de méritos.

Se recomienda al proceso de Talento Humano, subsanar los errores mencionados en el Plan de Vacantes de la vigencia, y proceder el seguimiento de este. A su vez, es importante que el Plan Anual de vacantes, y los reportes de los cargos a proveer, se incluya en la versión 2 para conocimiento y aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

En el ejercicio de actualización de la versión 2 del Plan Anual de Vacantes, se recomienda incluir la planeación estratégica de la entidad en miras del estudio técnico del rediseño

institucional de la entidad, dado que el Modelo de Planeación y Gestión señala que, el Plan Anual de Vacantes impacta en la planeación, ingreso, desarrollo y retiro de los funcionarios en la planta de personal. Aunado, a la mejora de los siguientes aspectos:

- **Eficiencia y Transparencia**: Realizar la gestión eficiente y transparente del manual de funciones, garantizando que las vacantes se cubran de manera eficiente y en consonancia con las necesidades de la entidad.
- **Planificación Estratégica**: Alinear las necesidades de la planta de personal con los objetivos estratégicos, asegurando que se cuenta con la planta de personal necesaria.
- **Cumplimiento Normativo**: Asegurar el cumplimiento de las leyes y normativas relacionadas con el ingreso, desarrollo y retiro de los funcionarios del Ministerio del Deporte.

Lo expuesto anteriormente, se presenta en la Ilustración No. 9 correspondiente al comparativo reporte OPEC vs. Plan Anual de Vacantes

Ilustración No. 9. *Comparativo reporte OPEC vs Plan Anual de Vacantes*

Denominación /código	Reporte de GH a la CNSC								Contenido Plan Anual de Vacantes por tipo de nombramiento					Diferencias (Totales Vacancias - Reporte OPEC)
	Grado	Vacantes reportadas CNSC 10/04/2024	Subtotal (a) Vacantes Reportadas 10/04/2024	Reporte modalidad abierta CNSC	Subtotal (b) modalidad abierta	Reporte modalidad ascenso CNSC	Subtotal (c) modalidad ascenso	Total (b + c)	Planta de personal		Vacancias Definitivas corte 31/12/2023 Carrera Administrativa (d)	Vacantes Temporales 31/12/2023 (e)	Totales (d + e)	
									Libre nombramiento	Carrera Administrativa				
Ministro	5								1					
Viceministro	N.A								1					
Asesor 1020	4								2					
	13								2					
	15								1					
Director Técnico 100	22								4					
Jefe de Oficina 137	19								2					
Jefe de Oficina 1045	16								2					
Profesional Especializado 2028	12	1	19	1	7		6	13		8	1	1	24	5
	13	1		1						3	1	1		
	15	2								9	2	1		
	17	1		1						6	1			
	18	10		4		2			1	47	9	2		
	21	1				1			1	10	1	1		
	22	2				2				10	2			
	23	1				1				4	1			
Profesional Universitario 2044	10	2	11	1	4			4		5	2	1	13	2
	11	9		3						25	6	4		
	9									1				
Técnico 3124	18		3		2			2	2	1			3	0
Técnico 3100	18	3		2						7	3			
	15									2				
Secretario Ejecutivo 4210	23	1	1	1	1			1		1			6	5
	24									12	2	3		
Secretario Ejecutivo 4212	25								1					
	24								0					
	23								0					
Secretaria General **35**	22								1					
Auxiliar Administrativo 4044	16									1				
Conductor Mecánico 4103	19								1	6		1		
Total		**34**	**34**	**14**	**14**	**6**	**6**	**20**	**22**	**158**	**31**	**15**	**46**	**12**
									180				**34**	

Fuente: Plan Anual de Vacantes 2024, Consulta Histórico OPEC SIMO del 27/08/2024

2.7 Situaciones administrativa y novedades de la planta de personal.

Con el fin de analizar las situaciones Administrativas del Ministerio del Deporte mediante memorando 2024IE0006027 se requirió al proceso la base de dato con las novedades de planta que dieron a lugar, de acuerdo con el alcance del presente seguimiento, sin embargo, esta información no fue allegada en tiempo y forma correspondiente por lo que el equipo auditor la requirió al proceso de nuevo el día 27 de agosto y mediante correo electrónico el día 28 de agosto de 2024 8:52, el proceso allego la información

Expuesto lo anterior en la base denominada *Listado de funcionarios Encargados* se encontraron (41) funcionarios "Encargados", de estos (41) funcionarios (38) son de carrera administrativa, (1) es de nombramiento ordinario y (1) es de provisionalidad.

En hilo, se pudo evidenciar en la columna (B) numeral 31, la señora funcionaria identificada con cedula de ciudadanía 1.076.716.385, en la cual mediante Resolución Número 000225 del 11 de abril de 2024 "*Por la cual se dan por terminadas unas asignaciones de funciones de Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo y se efectúan unas nuevas asignaciones de funciones para las respectivas coordinaciones"* fue asignada con funciones de Coordinadora del GIT de Contratación, a su vez en la misma resolución en uno de sus apartes indica lo siguiente: *Que una vez revisada la historia laboral de la funcionaria (...), identificada con cedula de ciudadanía No 1.076.716.385 se evidencia que ingresó a la entidad mediante Resolución de Nombramiento en provisionalidad No. 000889 del 12 de agosto de 2020* (...)

Así las cosas, a la luz de la Ley 909 del 2004 en su ***ARTÍCULO 24 Encargo.*** El cual reza lo siguiente: *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Dados los presupuestos que anteceden, la resolución aquí citada mediante la cual efectúan unas nuevas asignaciones carece de motivación donde se expongan las razones de hecho y derecho que al servidor le asisten en asignar un encargo con denominación en provisionalidad.

2.8 Delegaciones que se han otorgado para ejercer coordinaciones en los grupos internos de trabajo.

Referente a lo establecido por el Decreto 2489 de 2006[2], en su artículo 8°. "*GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO. Cuando de conformidad con el artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes les aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de estos no podrá ser inferior a cuatro () empleados, destinados a cumplir funciones que determine el acto de creación, la cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente".*

De acuerdo con la conformación actual de los grupos internos de trabajo, se identifica que 26 *tienen al menos 4 funcionarios de planta y tres grupos internos de trabajo, tienen pendiente esta conformación. Por ello, la Oficina de Control Interno, alerta del cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo artículo 117° ESTRUCTURA DEL MINISTERIO DEL DEPORTE. "(adoptará la estructura interna y la planta de personal que requiera el Ministerio del Deporte para su funcionamiento, y podrá adelantar la modificación de las funciones de la entidad con las necesidades del servicio y las transformaciones del Ministerio del Deporte"*.

En este sentido, desde su rol de colaboración y apoyo en la vigilancia de la carrera administrativa, la Oficina de Control Interno destaca la importancia de la adecuada conformación de los grupos de trabajo, especialmente en el contexto de los procesos transitorios de empleos de carrera administrativa y la evaluación de desempeño para la conformación de las respectivas coordinaciones. Esto implica que la conformación de los grupos internos de trabajo debe lograr un equilibrio armónico con el cumplimiento de lo establecido en la Circular Externa No. 0010 de 2020.

Tabla 9 *Conformación grupos internos de trabajo del Ministerio del Deporte*.

No.	Grupo Interno De Trabajo	Número De Funcionarios	Vacancia Temporal	Coordinación
1	Comunicaciones	4		SI
2	Organización Nacional	6	1	SI
3	Planeación y Gestión	4	1	SI
4	Gestión del Conocimiento E Innovación	1		NO
5	Seguimiento	4	1	SI
6	Deporte Rendimiento Olímpico	5	1	SI
7	Deporte Rendimiento Paralímpico	4	1	SI
8	Talento Y Reserva Deportiva	4		SI
9	Centro De Ciencias del Deporte - CCD	5		SI
10	Desarrollo Psicosocial	4	1	SI

[2] "*Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos (…)"*

No.	Grupo Interno De Trabajo	Número De Funcionarios	Vacancia Temporal	Coordinación
11	Juegos Y Eventos Deportivos	4		SI
12	Centro De Alto Rendimiento - CAR	5	1	SI
13	Actividad Física	4		SI
14	Deporte Escolar	4		SI
15	Deporte Social Comunitario	4	1	SI
16	Recreación	4		SI
17	Laboratorio Control al Dopaje	2	1	NO
18	Infraestructura	4	1	SI
19	Deporte Aficionado	4	2	SI
20	Deporte Profesional	4	1	SI
21	Actuaciones Administrativas	3	2	NO
22	Tecnología De La Información y de las Comunicaciones - TICS	4	1	SI
23	Contratación	6	1	SI
24	Gestión Presupuestal	4		SI
25	Gestión Contable	4	1	SI
26	Talento Humano	5	1	SI
27	Gestión Administrativa	10		SI
28	Tesorería	4		SI
29	Servicio Integral Al Ciudadano	5		SI
TOTAL		**125**	**19**	

Fuente: Elaboración propia de la base de datos conformación GIT del 28/08/2024.

En este sentido, conforme a lo establecido en la Circular Externa No. 0010 de 2020 y en el artículo 10 de la Ley 909 de 2004, es fundamental que en la conformación de los grupos internos de trabajo se aplique adecuadamente la Evaluación de Desempeño Laboral, especialmente en lo relacionado con la conformación de las Comisiones de Personal y la presentación de evidencias por parte del evaluado, cuando el coordinador del grupo interno de trabajo tiene un nombramiento provisional o su grado es inferior al del evaluado. Debido a las limitaciones en la información sobre el proceso de evaluación, la Oficina de Control Interno estará atenta a cualquier irregularidad y a la necesidad de conformar adecuadamente los grupos internos de trabajo.

2.9 Gestiones realizadas para la conformación y funcionamiento de la Comisión de Personal, e informes presentados por la misma ante el GIT de Talento Humano.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.14.1.1, sobre la conformación de la Comisión de Personal, se verificó el cumplimiento de la norma, en tal

sentido la Comisión de Personal debe estar compuesta por dos (2) representantes del organismo o entidad, designados por el nominador o quien haga sus veces, y dos (2) representantes de los empleados, quienes deben ser de carrera administrativa.

En cuanto a los dos representantes de la entidad serán empleados públicos de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa y en cuanto a los dos representantes de los empleados, estos serán elegidos por votación directa de los empleados públicos de la entidad y cada uno tendrá un suplente que deberá acreditar los mismos requisitos y condiciones del titular.

Expuesto lo anterior, si bien se evidenció el cumplimiento de la designación de los representantes, con base en el contenido de la Resolución No. 001432 del 22 de diciembre del 2023 “Por la cual se conforma la Comisión de Personal del Ministerio del Deporte para la vigencia 2023 -2025” y la Resolución No 000583 del 16 de julio 2024 “Por la cual se modifica la Resolución No. 001432 del 22 de diciembre del 2023”, se verificó el proceso adelantado para la conformación de la comisión de personal que se encuentra vigente, cuya actividad fue realizada en la vigencia 2023, para el periodo 2023-2025 encontrando debilidades, toda vez que no fue posible validar la trazabilidad del proceso de elecciones.
Si bien el proceso de Gestión del Talento Humano manifestó que el 29 de noviembre del 2023, que las votaciones se hicieron de forma virtual (mecanismo no establecido en la norma) no fue posible validar el cumplimiento de la totalidad de actividades descritas en el Decreto 1083 de 2015, sin embargo, se allegaron 2 actas de apertura y de cierre con la firma de los jurados y un formato final con denominado “Conteo total de votos - Elección Comisión de Personal 2023 -2024.”

Es necesario precisar, que en las votaciones que se adelanten para la elección de los representantes de la Comisión de Personal pueden participar todos los servidores que ocupen empleos de carrera administrativa independientemente de su forma de vinculación y en tal sentido se evidencio un total de 102 sufragantes.

De otra parte, de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, no se allega la evidencia y soportes en cumplimiento de lo establecido en los Artículos: 2.2.14.2.2 Convocatoria, 2.2.14.2.3 Calidades de los representantes de los empleados, 2.2.14.2.3 Calidades de los representantes de los empleados, 2.2.14.2.4 Inscripciones, 2.2.14.2.5 Divulgación de inscritos y designación de jurados, 2.2.14.2.6 Jurados de votación, 2.2.14.2.7 Lista de votantes, 2.2.14.2.8 Votaciones, 2.2.14.2.9 Escrutinio, 2.2.14.2.10 Reclamaciones, 2.2.14.2.11 Elección de representantes de los empleados, 2.2.14.2.12 Procedimiento en caso de empate, 2.2.14.2.18 Capacitación a los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal, entre otros. Frente a la verificación de criterios se concluye el resultado detallado en la tabla No. 10.

Tabla 10 *Validación criterios conformación comisión de personal*

Ítem	Criterio verificado	Cumple	No cumple	Resultado y Observación OCI
1.	Lineamiento interno para realizar la convocatoria a elecciones integrantes de la Comisión de Personal		X	No se recibieron evidencias que corroboren la ejecución de la actividad para la elección de la Comisión de Personal 2023-2025, de acuerdo con la normativa vigente.
2.	Medio utilizado de divulgación de la convocatoria a elecciones Comisión de Personal.	Parcial		Se manifestó por parte del proceso que se realizó de forma virtual, sin embargo, no se evidenció la convocatoria.
3.	Fecha de realización convocatoria a elecciones Comisión de Personal	Parcial		Se manifestó por parte del proceso que se realizó de forma virtual el 29 de noviembre de 2023, sin embargo, no se evidenció la convocatoria.
4.	Inscripción y plazo para hacer la inscripción de aspirantes		X	No se recibieron evidencias que corroboren la ejecución de la actividad para la elección de la Comisión de Personal 2023-2025, de acuerdo con la normativa vigente.
5.	Listado de aspirantes inscritos/postulados		X	No se recibieron evidencias que corroboren la ejecución de la actividad para la elección de la Comisión de Personal 2023-2025, de acuerdo con la normativa vigente.
6.	Estudio de requisitos de aspirantes inscritos		X	No se recibieron evidencias que corroboren la ejecución de la actividad para la elección de la Comisión de Personal 2023-2025, de acuerdo con la normativa vigente.
7.	Lugar, día, hora de apertura y cierre de elecciones	X		
8.	Divulgación de inscripción y designación de jurados		X	Si bien se recibieron 2 actas de apertura y de cierre, no se puedo evidenciar la trazabilidad de esta actividad de acuerdo con la normativa vigente.

Ítem	Criterio verificado	Cumple	No cumple	Resultado y Observación OCI
9.	Acta de cierre de votaciones y resultados	X		
10.	Acto administrativo de la conformación de la comisión de personal.	X		* Resolución 001432 del 22 de diciembre 2023 * Resolución 0000 16 de julio 2024 583
11.	Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Personal		X	No se recibieron evidencias que corroboren la ejecución de la actividad para la elección de la Comisión de Personal 2023-2025, de acuerdo con la normativa vigente.
12.	Periodo	X		Resolución 001432 del 22 de diciembre 2023
13.	Existe un procedimiento en caso de empate		X	No se recibieron evidencias que corroboren la ejecución de la actividad para la elección de la Comisión de Personal 2023-2025, de acuerdo con la normativa vigente.

Fuente: Elaboración OCI

3. RESULTADOS:

El presente informe se emite en calidad de Final, toda vez que, al tratarse de un Informe de Seguimiento, del presente documento no se derivan hallazgos ni observaciones; en su lugar, se detallan las fortalezas, aspectos relevantes, así como oportunidades de mejora identificadas.

Además, se convocará vía Teams a mesa de trabajo que permita la suscripción de compromisos tendientes a la atención de las oportunidades de mejora evidenciadas.

3.1 Oportunidades de Mejora.

Una vez analizada la información reportada por el proceso Gestión del Talento Humano y el proceso Adquisición de Bienes y Servicios y realizado en el ejercicio de seguimiento normativo, se evidenciaron los siguientes resultados:

Tabla 11 *Oportunidades de Mejora Identificadas*

CÓDIGO	TITULO	PROCESO AL QUE APLICA
OM – GH – 01 – 2024	Seguimiento Plan Anual de Vacantes, código GH-FR-041	GH y DE
OM – GH – 02 – 2024	Inconsistencias del Plan Anual de Vacantes	GH
OM – GH – 03 – 2024	Actualización de la información en el aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil	GH
OM – GH – 04 - 2024	Motivación de Actos Administrativos	GH
REITERATIVOS		
OM – GH – 05 – 2024	Presentación Evaluación De Desempeño Laboral – EDL.	GH
OM – GH – 06 – 2024	Acto Administrativo del Manual de Funciones.	GH y GD
OM – GH – 07 – 2024	Controles en manejo de información para conformación de la Comisión De Personal.	GH
OM – GH – 08 – 2024	Diferencias del Plan Anual de Vacantes según OPEC	GH

Fuente: Elaboración OCI

3.2. OM – GH – 01 – 2024 - Seguimiento plan anual de vacantes Código GH-FR-041

Condición: Según consulta del instructivo del Plan Anual de Vacantes se encontró la eliminación en Isolución del formato GH-FR-041 versión 1, el cual es el anexo del instructivo GH-IN-002, versión 3, evidenciando la falta de uso del formato e incumpliendo con la estructura documental del Sistema Integrado de Gestión.

Recomendaciones Específicas:

- Que el GIT de Talento Humano inicie de inmediato el diligenciamiento del formato GH-FR-041, versión 1, correspondiente al seguimiento del Plan Anual de Vacantes. Este formato debe ser actualizado y revisado periódicamente para garantizar su congruencia con el instructivo GH-IN-002, versión 3.

- Asignar un responsable dentro del GIT de Talento Humano para supervisar el correcto diligenciamiento y actualización del formato GH-FR-041.

- Activar el formato GH-FR-041 en el aplicativo Isolución para asegurar la trazabilidad y el fácil acceso a la información relevante sobre el seguimiento del Plan Anual de Vacantes.

3.3. OM – GH – 02 – 2024 Inconsistencias del Plan Anual de Vacantes

Condición: Se identificó inconsistencias en los totales de la Tabla No. 1 y 2 de Plan Anual del Vacantes de 2024, toda vez, que no coincide la información de la planta de personal presentada en el informe al Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Por otro, lado en el numeral 6.4 del Plan Anual de Vacantes, denominado 'Vacantes Temporales,' se corroboró que el número correcto de cargos relacionados en el cuadro es 15, y no 16.

Recomendaciones Específicas:

- Se debe ajustar el número de cargos de libre nombramiento y carrera administrativa en la sección "Por Nivel Jerárquico" para que coincidan con los 22 cargos de libre nombramiento y los 158 de carrera administrativa relacionados en el apartado de informe denominado "Identificación de Necesidades de la Planta Anual".

- En el numeral 6.4 del Plan Anual de Vacantes, titulado 'Vacantes Temporales,' se sugiere corregir el número de cargos reportados en el cuadro de 16 a 15, para reflejar la cifra correcta.

- Presentar ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño la versión 2 del Plan Anual de Vacantes con los ajustes sugeridos.

3.4. OM – GH – 03 – 2024 Actualización de la información en el aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

***Condición*:** Después de consultar la página de la CNSC en el módulo de Registro Público de Carrera Administrativa (RPCA) y comparar la información con la muestra seleccionada, se evidenció una falta de actualización en las anotaciones relacionadas con la inscripción, actualización, comisión, cancelación e inclusión en el módulo RPCA de SIMO 4.0.

Recomendaciones Específicas:

- Realizar el reporte oportuno de las anotaciones relacionadas con la inscripción, actualización, comisión, cancelación e inclusión en el módulo RPCA de SIMO 4.0.
- Establecer un control de las novedades de la planta de personal por ingreso, ascenso o retiro que permitan hacer un seguimiento oportuno de los cambios y/o movimientos de la planta de personal

3.5. OM – GH – 04 – 2024 Motivación de los actos administrativos.

***Condición*:** Al verificar el acto administrativo que estableció la terminación de coordinación GIT de Actuaciones Administrativas, y la asignación de funciones del GIT de Contratación se identifica que en la resolución No. 000225 de 11 de 2024 frente al caso particular, carece de motivación dado que, no se incluye de razones de hecho y derecho en las consideraciones del acto administrativo.

Recomendaciones:

- Adelantar las acciones necesarias que conlleven a que los actos administrativos suscritos por la entidad contengan los preceptos normativos apropiados en la medida que estos no den a lugar a interpretaciones.
- Tomar las medidas correctivas administrativas necesarias.

4. OPORTUNIDADES DE MEJORA REPETITIVAS:

4.1. OM – GH – 05 – 2024 Presentación Evaluación de Desempeño Laboral EDL - Hallazgo No. 1446 sin plan de mejoramiento en estado vencido

"H – GH – 06 – 2023 – PRESENTACIÓN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL – EDL (Evaluaciones Parciales 2023, Calificación Definitiva Semestral 2023 y Calificación definitiva Anual 2022-2023)

Condición: Se identificó ausencia de controles internos en la elaboración, presentación y archivo de la Evaluación de Desempeño Laboral - EDL, teniendo en cuenta las siguientes novedades indicadas en el numeral 3 del informe “Metodología”, registradas en la tabla 3 y que se resumen así: ver tabla 10 del informe final.

GESDOC 2023IE0014688 “Informe Final Seguimiento a las normas de Carrera Administrativa” Auditoras: Lixi Celmira Romero y Yizeth Katherine Muñoz Daza."

4.2. OM – GH – 06 – 2024 Acto Administrativo del Manual de Funciones - Hallazgo No. 1443 sin plan de mejoramiento en estado abierto

"H – GH - 03 – 2023 – ACTO ADMINISTRATIVO DEL MANUAL DE FUNCIONES:

Condición: Se evidenció inconsistencia frente a la expedición del acto administrativo que adopta el Manual de Funciones para el Ministerio del deporte, del cual se hallaron dos versiones diferentes publicadas con el mismo número 000881 y misma fecha 04-ago-2020, pero con diferente contenido en sus partes expositiva, considerativa y resolutiva.

GESDOC 2023IE0014688 “Informe Final Seguimiento a las normas de Carrera Administrativa” Auditoras: Lixi Celmira Romero y Yizeth Katherine Muñoz Daza."

4.3. OM – GH – 07 – 2024 Controles en manejo de información para conformación de la Comisión De Personal – Hallazgo 1451 sin plan de mejora en estado Vencido.

“H – GH – 11 – 2023 – CONTROLES EN MANEJO DE INFORMACIÓN PARA CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL:

Condición: De doce (12) criterios verificados, no se encontró evidencia de 8, que corresponde al 67%, de requisitos relacionados con:

➢ Lineamiento interno para realizar la convocatoria a elecciones integrantes de la Comisión de Personal
➢ Medio utilizado de divulgación de la convocatoria a elecciones Comisión de Personal
➢ Fecha de realización convocatoria a elecciones Comisión de Personal
➢ Inscripción y plazo para hacer la inscripción de aspirantes
➢ Listado de aspirantes inscritos/postulados
➢ Estudio de requisitos de aspirantes inscritos
➢ Lugar, día, hora de apertura y cierre de elecciones
➢ Divulgación de inscripción y designación de jurados

GESDOC 2023IE0014688 "Informe Final Seguimiento a las normas de Carrera Administrativa" Auditoras: Lixi Celmira Romero y Yizeth Katherine Muñoz Daza."

4.4. *OM – GH – 08 – 2024* – DIFERENCIAS PLAN ANUAL DE VACANTES SEGÚN OPEC - Hallazgo No. 1442 sin plan de mejoramiento en estado vencido

"H – GH - 02 – 2023 – DIFERENCIAS PLAN ANUAL DE VACANTES 2023:

***Condición**: Se evidenció inconsistencia de la información contenida en el Plan Anual "de Vacantes frente a la que presenta el aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, debido a que no concuerda el número de vacantes del plan comparado con lo publicado en la CNSC. (Ver tabla No. 2 del informe).*

GESDOC 2023IE0014688 "Informe Final Seguimiento a las normas de Carrera Administrativa" Auditoras: Lixi Celmira Romero y Yizeth Katherine Muñoz Daza".

5. DESCRIPCIÓN DE LOS BENEFICIOS DEL SEGUIMIENTO

En el presente informe de seguimiento no se identificaron beneficios.

6. CONCLUSIONES

6.1. Se identificó que el proceso de Gestión del Talento Humano presenta debilidades persistentes en el Plan Anual de Vacantes, la Evaluación de Desempeño Laboral (EDL), la Provisión Transitoria de Empleos y el Registro Público de Carrera. Por lo tanto, resulta importante que se implemente la elaboración de un plan de acción enfocado en la actualización de los procedimientos, acompañado de la formulación de controles internos y medidas correctivas, para subsanar las debilidades detectadas y prevenir futuras inconsistencias y hallazgos por entes Externos de Control. Asimismo, se evidencia la necesidad adquirir un sistema de información especializado que permita potenciar la eficiencia y transparencia de la carrera administrativa en el Ministerio del Deporte, facilitando la toma de decisiones estratégicas y asegurando una administración más efectiva.

6.2. El proceso de Talento Humano puede fortalecer a partir del diseño, la planeación y el desarrollo el avance de la Estrategia de Fortalecimiento Organizacional de la planta de personal, (rediseño institucional y planta temporal), esto significa que en el Plan Anual de Vacantes y el reporte de las vacantes realizado a la Comisión Nacional del Servicio Civil requieren de una articulación de información exacta. Por ello, a lo largo del informe se encontró debilidades nuevas y recurrentes que demuestran la necesidad de realizar acciones operativas estratégicas, tal como lo menciona el Modelo de Planeación y Gestión en las Dimensiones 1 y 3; Talento Humano y Gestión de Valores para resultados, respectivamente.

7. Recomendaciones Generales:

7.1. Se recomienda elaborar un plan de acción enfocado en la actualización de los procedimientos vinculados con el proceso de Gestión del Talento Humano, en cumplimiento de la normativa vigente y considerando la operatividad actual del proceso.

7.2. Establecer las acciones correctivas y preventivas necesarias, que permitan subsanar las debilidades detectadas en el presente seguimiento.

7.3. Generar controles internos que permitan organizar los actos administrativos formulados para cada vigencia con el respectivo consecutivo, fecha de creación y contenido con el fin de evitar generar la duplicidad de la documentación.

7.4. Implementar controles que permitan hacer un adecuado seguimiento a la Evaluación de Desempeño Laboral – EDL en cumplimiento de la normativa vigente y de lo contemplado en los lineamientos internos, además de actualizar el procedimiento interno e incluir las actividades que se realizan actualmente en la Entidad y que no se encuentran documentadas.

7.5. Fortalecer los controles que permitan realizar y verificar las actividades relacionadas con la Conformación de la Comisión de Personal en cumplimiento de la normativa vigente y en consecuencia documentar las actividades realizadas que sirvan de soporte probatorio, así como de efectuar elecciones bajo el valor de la transparencia.

7.6. Se sugiere a la Alta Dirección, en colaboración con el Grupo Interno de Trabajo de TIC’s (GIT TIC’s), evaluar y considerar la adquisición de un sistema de información o software especializado que permita la gestión integral y en tiempo real del personal vinculado en carrera administrativa. Este sistema debería incluir funcionalidades para registrar y actualizar el historial laboral de cada funcionario, con el fin de optimizar la toma de decisiones estratégicas y mejorar la eficiencia operativa de los procesos de gestión de personal. La implementación de esta herramienta no solo facilitará el acceso a información crítica, sino que también garantizará una administración más transparente y efectiva de los recursos humanos dentro de la organización.

7.7. Adelantar las acciones necesarias que conlleven a que los actos administrativos suscritos por la Entidad contengan los preceptos normativos apropiados en la media que estos no den a lugar a interpretaciones.

Cordialmente

(Memorando remisorio firmado por)

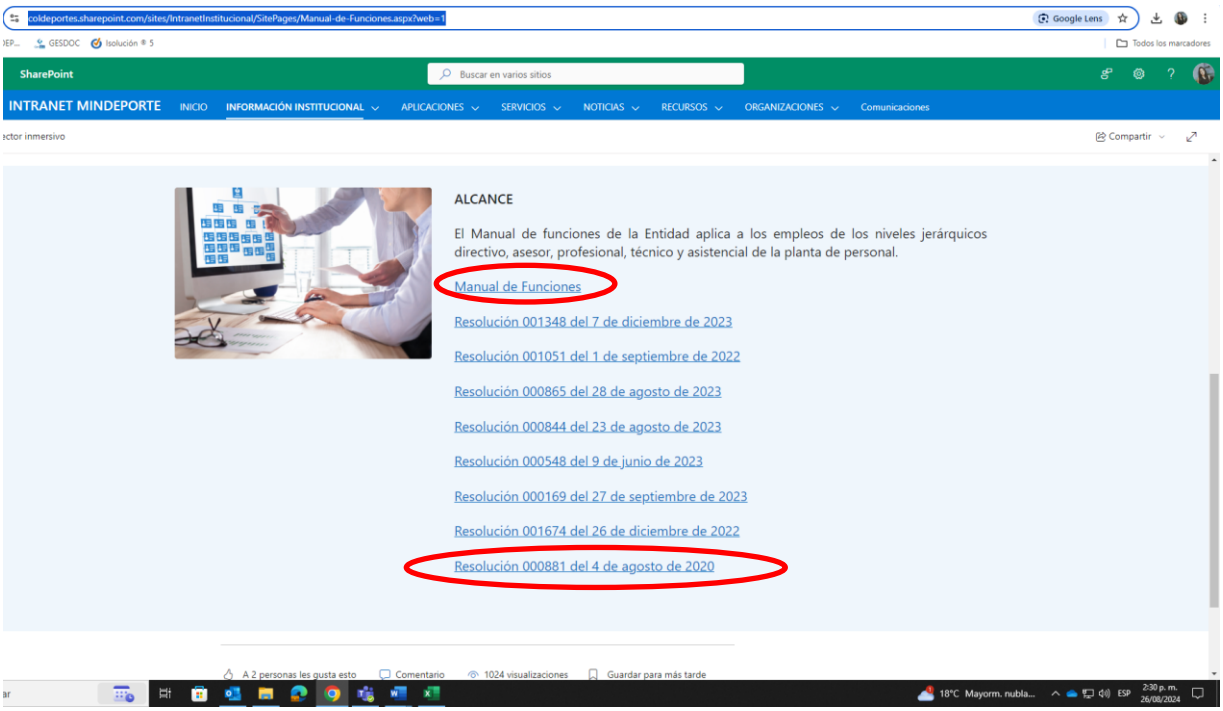
Maria Paola Riaño Niño
Profesional Especializado con funciones de Jefe (E) Oficina de Control Interno

Elaboró:

Nubia Stella Luis - Profesional Especializada OCI
Wilder Lizarazo - Contratista OCI.
Yizeth Katherine Muñoz Daza - Contratista OCI.

Anexos:

Anexo No. 1 consulta Intranet Manual de funciones con dos actos administrativos con misma fecha y numeración publicados.



Fuente: https://coldeportes.sharepoint.com/sites/IntranetInstitucional/SitePages/Manual-de-Funciones.aspx?web=1

Anexo No. 2 Consulta publicación de Resolución con numeración duplicada en la Página Web Ministerio del Deporte.

Fuente: *https://www.mindeporte.gov.co/transparencia/2-normativa/2-1-normatividad/normatividad-general-reglamentaria/resoluciones/2020/resolucion-000881-del-4-agosto-2020*

Anexo No. 3 Correo con solicitud de mesa de trabajo para prueba de recorrido y respuesta extemporánea.

Solicitud respuesta memorando No.2024IE0006389 punto No. 5 Base de datos Evaluaciones del des...

Responder | Responder a todos | Reenviar

Yizeth Katherine Muñoz Daza

Para [redacted]

CC [redacted]

lunes 26/08/2024 2:15 p. m.

2024IE0006389 Respuesta al radicado No. 2024IE0006027_1 (1).pdf
548 KB

Cordial saludo,

En referencia al numeral 5 del memorando adjunto, donde se indicó por parte del proceso: *"La base se encuentra en elaboración de acuerdo a su solicitud"*, y considerando que hasta la fecha esta información no ha sido remitida a la Oficina de Control Interno, solicito la programación de una mesa de trabajo para el día 28 de agosto a las 9:00 am., con el fin de validar la información solicitada y realizar la prueba de recorrido de la muestra seleccionada.

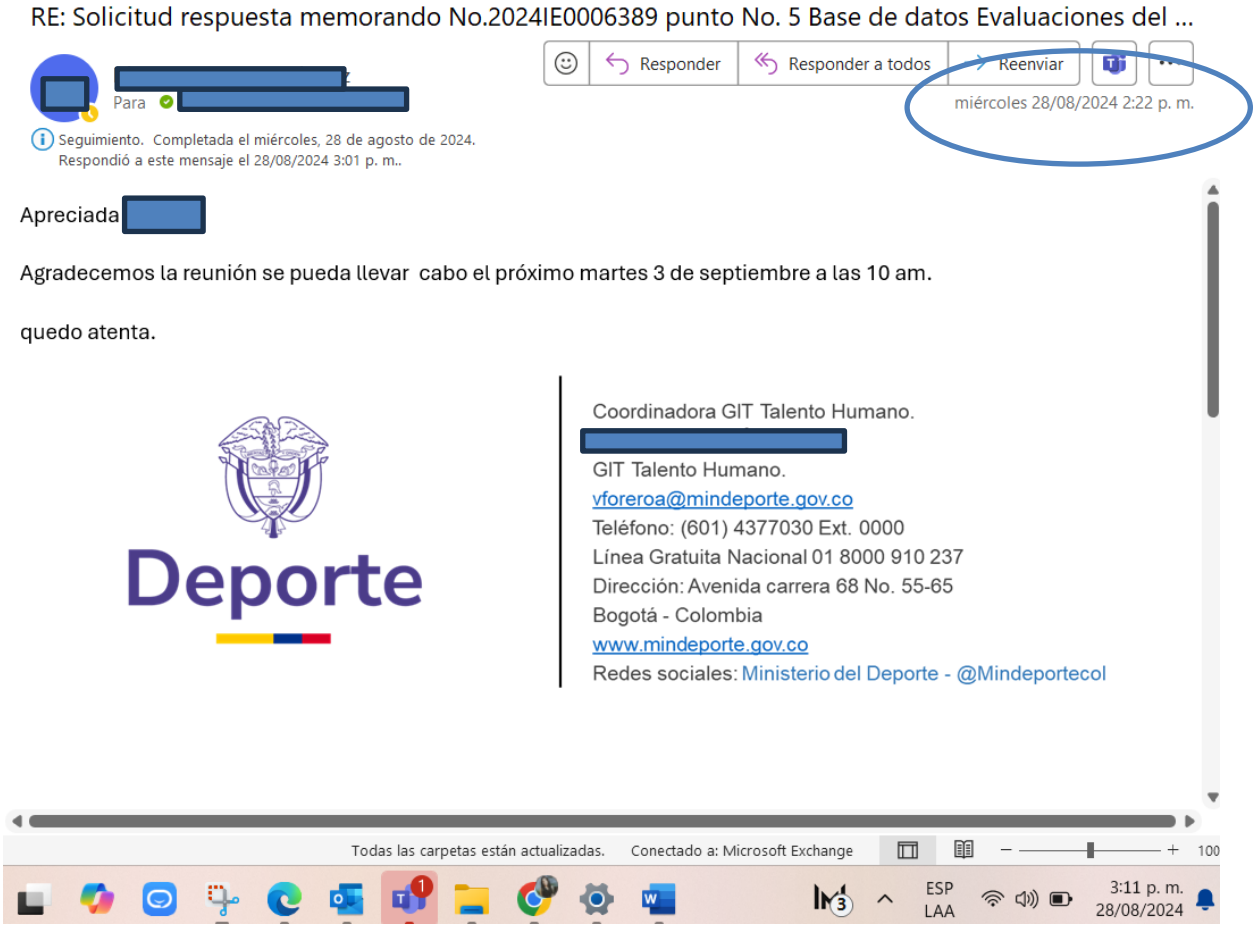
Quedo atenta a su confirmación
Cordialmente,

Deporte

Contratista
[redacted]
Oficina de Control Interno
[redacted]
Teléfono: (601) 4377030
Línea Gratuita Nacional 01 8000 910 237
Dirección: Avenida carrera 68 No. 55-65
Bogotá - Colombia

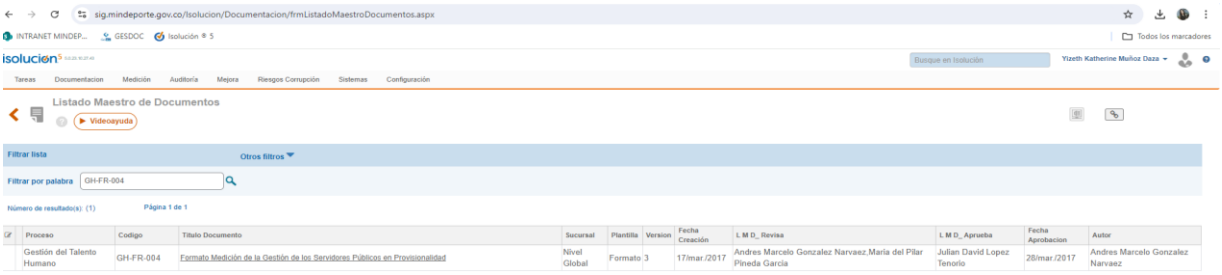
Todas las carpetas están actualizadas. Conectado a: Microsoft Exchange 100%

ESP LAA 9:41 a. m. 28/08/2024



Fuente: Correo electrónico del 28/08/2024.

Anexo No. 4 Procedimiento y formato evaluación del desempeño vigencia 2017.

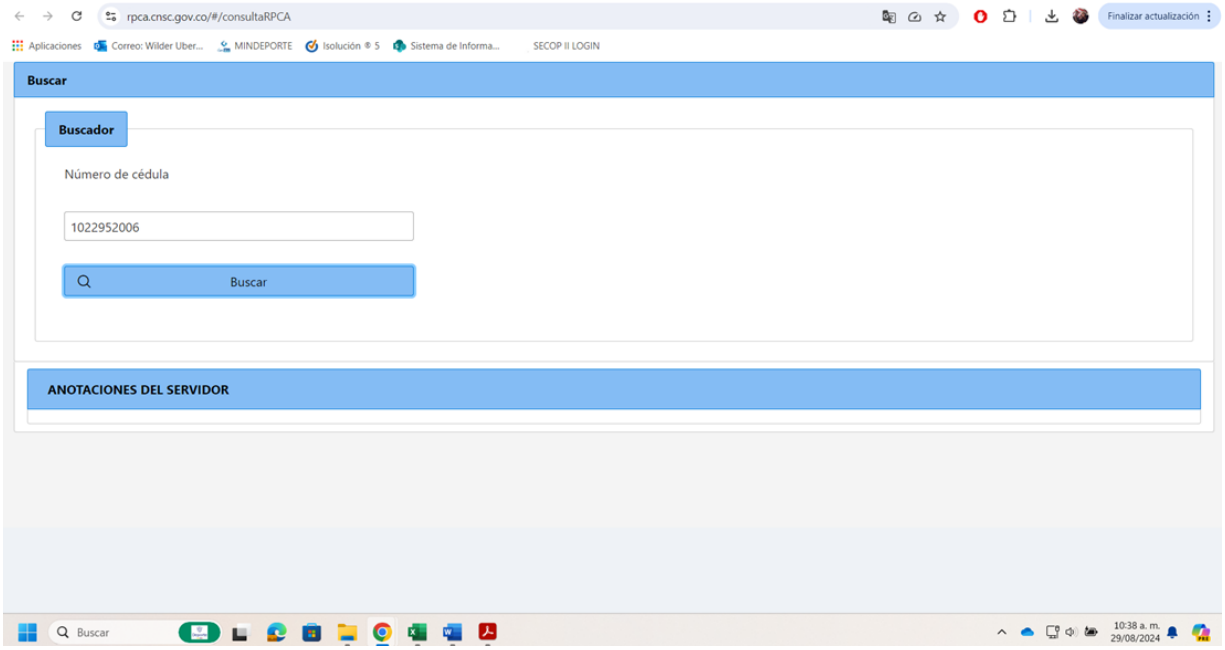


Actividad: Consulta documentación proceso Gestión Talento Humano
Fecha de consulta: 23-agosto-2024

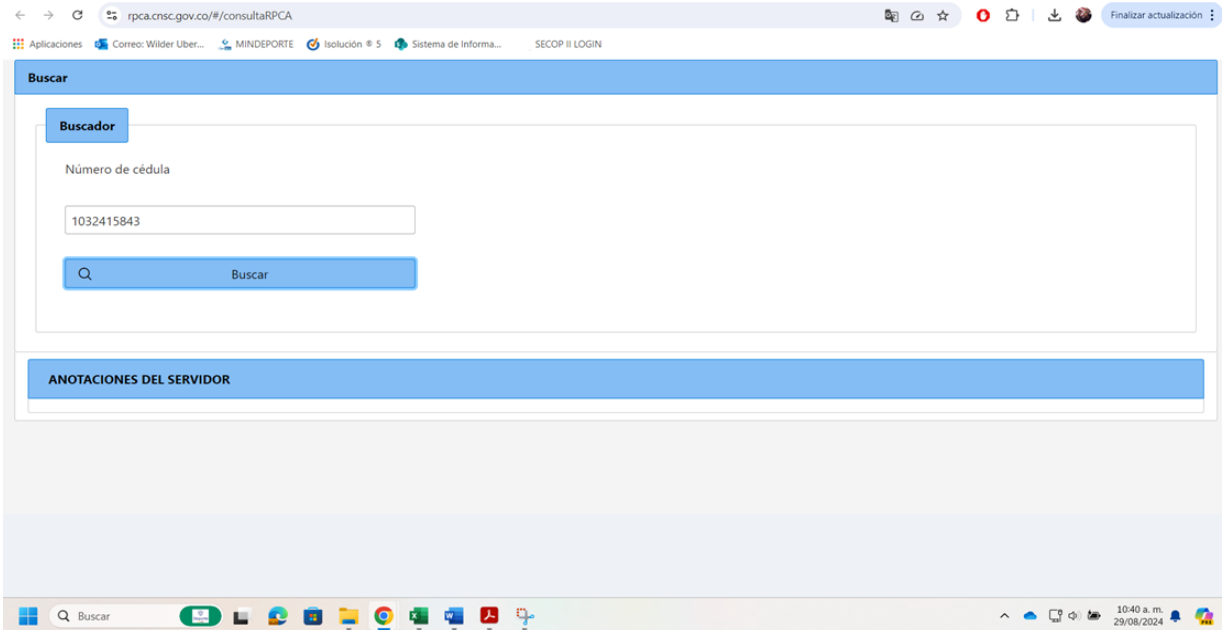
Proceso	Codigo	Titulo Documento	Sucursal	Plantilla	Version	Fecha Creación	L M D_ Revisa	L M D_ Aprueba	Fecha Aprobacion	Autor
Gestión del Talento Humano	GH-PD-003	Evaluación de Desempeño	Nivel Global	Procedimiento	4	21/sept./2017	Andres Marcelo Gonzalez Narvaez,Maria del Pilar Pineda Garcia	Julian David Lopez Tenorio	31/oct./2017	Miguel Eliecer Torres Martinez
Gestión del Talento Humano	GH-FR-004	Formato Medición de la Gestión de los Servidores Públicos en Provisionalidad	Nivel Global	Formato	3	17/mar./2017	Andres Marcelo Gonzalez Narvaez,Maria del Pilar Pineda Garcia	Julian David Lopez Tenorio	28/mar./2017	Andres Marcelo Gonzalez Narvaez

Fuente: Plataforma Isolucion.

Anexo 5. Ilustración Captura de pantalla Consulta página de la Comisión del Servicio Civil



Anexo 6. Ilustración Captura de pantalla Consulta página de la Comisión del Servicio Civil



Fuente: Consulta módulo RPCA de SIMO 4.0 de la CNSC del 28/08/2024