



MEMORANDO

Código Dependencia

MINDEPORTE 22-07-2022 14:36
Al Contestar Cite Este No.: 2022IE0008538 Fol:1 Anex:1 FA:7
ORIGEN 110 - OFICINA DE CONTROL INTERNO / JAMES JILBERT LIZARAZO BARBOSA
DESTINO 100 - DESPACHO DEL MINISTRO / GUILLERMO HERRERA CASTAÑO
ASUNTO INFORME FINAL SEGUIMIENTO NORMATIVO A LA VERIFICACIÓN DE LA CONCERTACIÓN, SUSCRIPCIÓN,
OBS

2022IE0008538



PARA: GUILLERMO HERRERA CASTAÑO

Ministro del Deporte

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

ASUNTO: Informe Final Seguimiento Normativo a la verificación de la concertación, suscripción, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión.

Respetado Señor Ministro,

Con ocasión al Plan Anual de Auditoria -PAAI- de la Actual vigencia, la Oficina de Control Interno se permite presentar el informe a la verificación de la concertación, suscripción, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión, durante la vigencia 2021 y el primer semestre de la vigencia 2022.

El presente informe no requiere de la elaboración de Plan de Mejoramiento, no obstante, se incluyen algunas recomendaciones para ser tenidas en cuenta.

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 los requerimientos normativos.

Cordialmente,

JAMES JILBERT LIZARAZO BARBOSA

Jefe Oficina de Control Interno

Anexos: “Seguimiento Normativo a la verificación de la concertación, suscripción, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión” (7) folios.



El deporte
es de todos

Mindeporte

Elaboró: Julio César Calderón Rodríguez - Profesional Contratista

Ministerio del Deporte
Av. 68 N° 55-65 PBX (571) 4377030
Línea de atención al ciudadano: 018000910237 - (571) 2258747
Correo electrónico: contacto@mindeporte.gov.co, página web: www.mindeporte.gov.co

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

1. DESCRIPCIÓN DEL SEGUIMIENTO

Tipo de Informe: Final

Denominación del Trabajo: Verificación de la concertación, suscripción, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión.

Objetivo(s):

Teniendo en cuenta la naturaleza y contenido del seguimiento a efectuar, se trazaron los siguientes objetivos:

- Verificar que los Gerentes Públicos, posesionados durante el primer semestre 2022, hayan suscrito acuerdos de gestión con sus superiores de acuerdo con el término legal aplicable.
- Verificar que se haya realizado seguimiento a los acuerdos de gestión de la vigencia 2022 por parte del superior jerárquico de los Gerentes Públicos.
- Verificar que se hayan evaluado por parte del Superior Jerárquico los Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos, de la vigencia 2021, de acuerdo con el término aplicable.

Alcance:

Este seguimiento abarca la suscripción, seguimiento y evaluación a los acuerdos de gestión durante la vigencia 2021 y el primer semestre de la vigencia 2022.

Marco Normativo:

- Ley 87 del 29 de noviembre de 1993, *“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”*
- Ley No. 909 de 2004, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”* Título VIII.
- Ley 951 del 31 de marzo de 2005, *“por la cual se crea el acta de informe de gestión”*
- Decreto Nacional No. 1083 de 2015, *“Por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”* Título 13, capítulo 1.
- Guía metodológica para la elaboración de un acuerdo de gestión - Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión – Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, enero 2017.
- Circular No. 100-001-2017 del 11 de enero de 2017

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

- Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial - versión 2 – agosto 2018 – DAFP.
- Resolución 00463 del 22 de abril de 2022, “Por la cual se actualiza el procedimiento de evaluación de los Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos del Ministerio del Deporte”.
- Procedimiento código GH-PD-028 “Procedimiento Acuerdos de Gestión”, V1, 21/05/2022, del proceso “Gestión del Talento Humano”.
- Decreto Nacional 403 de 2020, “*Por el cual se dictan normas para la correcta implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 y el fortalecimiento del control fiscal.*” artículos 51 Evaluación del control interno, 61 Articulación con el control interno, 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.

2. METODOLOGÍA:

Para la elaboración del presente informe se aplicaron las normas internacionales para el ejercicio profesional de auditoría, como observación, comparación, consultas de información, verificación y análisis.

Así pues, mediante el radicado Gesdoc 2022IE0007317 de 28 de junio de 2022, se solicitó a la coordinadora del GIT de Talento Humano, la información necesaria a efectos de poder adelantar el presente seguimiento normativo, misma que consistió en:

(...)

1. *Listado de personas que ocuparon cargos de Dirección durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2022 y el 30 de junio de 2022, indicando fechas de ingreso y fechas de retiro o si se encuentran vinculados actualmente.*
2. *Listado del personal que se retiró de la planta durante el periodo comprendido entre el 01 de enero de 2022 y el 30 de junio de 2022, que incluya fecha de ingreso y fecha de retiro (formato Excel medio magnético).*
3. *Copia en medio magnético de los Acuerdos de Gestión suscritos para la vigencia 2022, (o los radicados GESDOC de remisión a la OCI).*
4. *Copia en medio magnético de las evaluaciones a los Acuerdos de Gestión suscritos durante la vigencia 2021.*
5. *Copia digital del acto administrativo que actualizó la Resolución 716 del 27 de abril de 2017, así como, el Procedimiento código GH-PD-018 “Acuerdos de Gestión”, V1, del 31/10/2017, del proceso “Gestión del Talento Humano”,*
6. *Avance de la suscripción y/o avance a los planes de mejoramiento que devienen de los hallazgos u observaciones realizados por la OCI en seguimientos normativos pasados, específicamente el informe final comunicado mediante el radicado 2022IE0002599 del 23 de marzo de 2022.*
7. *Los demás documentos que se consideren necesarios para el mejoramiento continuo del proceso*

(...)

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

En virtud de lo mencionado, el GIT de Talento Humano dio respuesta a la solicitud de la OCI, mediante memorando Gesdoc 2022IE0007664 del 05 de julio de 2022, manifestaciones que serán desarrolladas a lo largo del presente informe.

Así pues, verificada la normatividad aplicable al presente seguimiento normativo, encontramos de manera externa tanto el artículo 50 de la Ley No. 909 de 2004, el Decreto No. 1083 de 2015, la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos Expedida por el DAFP, la cual fue adoptada internamente mediante Resolución No. 716 del 27 de abril de 2017 y actualizada mediante Resolución 00463 del 22 de abril de 2022, “Por la cual se actualiza el procedimiento de evaluación de los Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos del Ministerio del Deporte”.

Es importante mencionar, que en el primer seguimiento normativo de la vigencia 2021 (publicado mediante oficio Gesdoc 2021IE0001723 del 25 de marzo de 2021) se indagó en el GIT de Talento Humano sobre la vigencia y/o actualización tanto de la Resolución No. 716 del 27 de abril de 2017, como del Procedimiento código GH-PD-018 “Acuerdos de Gestión”, V1, 31/10/2017, del proceso “Gestión del Talento Humano”, teniendo en cuenta la evidente desactualización frente a los cambios administrativos que sobrevinieron luego de la expedición de los mismos, sin embargo, en tal oportunidad se informó a la OCI que dichos documentos se encontraban en trámite de actualización, proceso que inmiscuye a la Oficina Asesora de Planeación de la Entidad.

En el segundo seguimiento normativo de la vigencia 2021 (publicado mediante oficio Gesdoc 2021IE0004850 del 26 de julio de 2021), la OCI siguió evidenciando que las actualizaciones tanto de la Resolución No. 716 del 27 de abril de 2017, como el Procedimiento código GH-PD-018 “Acuerdos de Gestión”, V1, 31/10/2017, del proceso “Gestión del Talento Humano”, seguían sin efectuarse, en tal virtud, estableció como observación reiterativa la demora en la actualización de los documentos de gestión propios del proceso que se audita, previniendo la posible afectación a lo establecido en el Manual Operativo de MIPG, Criterios diferenciales - política de Control interno, “actividades de control”.

Finalmente, en relación con el primer seguimiento de la vigencia 2022 (Publicado mediante oficio Gesdoc 2022IE0002599 del 23 de marzo de 2022), la OCI emitió una serie de aclaraciones relacionadas con la responsabilidad de actualización de los documentos de gestión en virtud de los procesos internos de la entidad. Sin embargo, con la remisión de la información para el presente seguimiento el área auditada allegó la Resolución 00463 del 22 de abril de 2022, “Por la cual se actualiza el procedimiento de evaluación de los Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos del Ministerio del Deporte” y el Procedimiento código GH-PD-028 “Procedimiento Acuerdos de Gestión”, V1, 21/05/2022, del proceso “Gestión del Talento Humano”, documentos que serán insumo de la presente validación.

Dicho lo anterior, procede la Oficina de Control Interno, a verificar la información remitida:

Así pues, el sistema de evaluación de la gestión del rendimiento de los gerentes públicos está definido por quienes cumplen las cuatro condiciones siguientes: “1. Ser funcionario público 2.

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

Pertenecer al nivel directivo 3. Ocupar un empleo de libre nombramiento y remoción 4. No haber sido nombrado directamente por el Señor presidente de la República”, para el caso del Ministerio del Deporte, esto es:

- Director Técnico de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo
- Director Técnico de Fomento y Desarrollo
- Director Técnico de Recursos y Herramientas del Sistema Nacional Del deporte
- Director Técnico de Inspección, Vigilancia y Control

Debe entenderse como superior jerárquico de los directores técnicos a la Viceministra, acorde con la estructura orgánica de la Entidad.

Por otro lado, según la Guía Metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos y la Circular No. 100-001-2017 del 11 de enero de 2017, los criterios para desarrollar las etapas de los Acuerdos de Gestión son:

Etapas de Concertación. Corresponde a la etapa en la que se establecen compromisos gerenciales claros, medibles, demostrables y concretos en forma concertada entre el gerente y su jefe directo, con base en los objetivos institucionales.

Etapas de Formalización. Corresponde a la etapa en la que el superior jerárquico y el gerente público suscriben por escrito el Acuerdo de Gestión, en el formato establecido para tal fin.

Etapas de Seguimiento. Corresponde a la etapa en la que se realizan seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados

Etapas de Evaluación: Consiste en la comparación de los resultados reales sobre los compromisos acordados. Está enfocada hacia lo que se ha pactado hacer, los resultados obtenidos y la forma en que se han logrado.

Desempeño sobresaliente: de 101% a 105%

Desempeño satisfactorio: de 90% a 100%

Desempeño suficiente: del 76% al 89%

Una vez analizada la información aportada por el GIT de Talento Humano se evidenció lo siguiente:

A. Personas que ocuparon cargos de Dirección en la vigencia 2021 y 2022.

Tabla 1. Listado de personas que ocuparon cargos de Dirección en la vigencia 2021 y 2022:

FECHA INGRESO	FECHA RETIRO	NOMBRE	CARGO
15/03/2019	VINCULADO - ENCARGO	FABIAN DARIO ROMERO MORENO DIRECTOR TECNICO	DIRECCIÓN DE RECURSOS Y HERRAMIENTAS DEL SISTEMA NACIONAL DEL DEPORTE

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

17/08/2021	20/06/2022	MARTIN EMILIO RAMIREZ CARDONA DIRECTOR TECNICO	DIRECCIÓN DE FOMENTO Y DESARROLLO
2/09/21	VINCULADO	JOSE LEONARDO HINCAPIE GOMEZ DIRECTOR TECNICO	DIRECCION DE POSICIONAMIENTO Y LIDERAZGO DEPORTIVO
7/09/21	VINCULADO	MIGUEL ALFREDO GOMEZ CAICEDO DIRECTOR TECNICO	DIRECCIÓN INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL

Fuente. Información remitida por el GIT de Talento Humano.

B. Acuerdos de Gestión suscritos durante el primer semestre 2022:

Tabla 2. Acuerdos de Gestión suscritos para la vigencia 2022:

FECHA DE SUSCRIPCIÓN	SUPERIOR JERARQUICO	GERENTE PÚBLICO	COMPROMISOS GERENCIALES
	CARGO	CARGO	
28/02/22	VICEMINISTRA	DIRECTOR DE RECURSOS Y HERRAMIENTAS DEL SISTEMA NACIONAL DEL DEPORTE	3
23/02/22	VICEMINISTRA	DIRECTORA DE FOMENTO Y DESARROLLO	5
23/02/22	VICEMINISTRA	DIRECTOR DE POSICIONAMIENTO Y LIDERAZGO DEPORTIVO	3
23/02/22	VICEMINISTRA	DIRECTORA DE INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL	5

Fuente. Información remitida por el GIT de Talento Humano.

C. Seguimiento a los acuerdos de gestión durante el periodo comprendido entre el 15 de julio de 2021 y el 31 de diciembre de 2021:

El Procedimiento código GH-PD-028 “Procedimiento Acuerdos de Gestión”, V1, 21/05/2022, del proceso “Gestión del Talento Humano”, indica en el acápite 4.5.3 Seguimiento y Retroalimentación:

*(...) Cuando el Acuerdo de Gestión ha sido formalizado y puesto en vigencia, se debe realizar seguimientos semestrales entre el gerente público y su superior jerárquico con el fin de verificar el cumplimiento de los compromisos concertados. **No obstante, en cualquier momento el superior jerárquico puede realizar seguimiento y retroalimentación a dichos compromisos.** Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias a fin de que sea útil al momento de realizar la evaluación final. Se pueden realizar los ajustes que se consideren necesarios a los compromisos y determinar posibles oportunidades de mejora.*

El seguimiento correspondiente al primer semestre debe realizarse a más tardar en los primeros quince (15) días hábiles del mes de julio de cada vigencia y el correspondiente al segundo semestre debe realizarse a más tardar la última semana del mes de diciembre de cada vigencia y es responsabilidad del Superior Jerárquico.

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

El Gerente Público dentro de los quince (15) días hábiles siguientes remitirá al GIT de Talento Humano, a la Oficina de Control Interno y a la Oficina Asesora de Planeación el control semestral realizado. (...)

En virtud de lo mencionado, el superior jerárquico tiene como plazo máximo el día 25 de julio para realizar el seguimiento correspondiente al primer semestre, por lo que aún se encuentra en términos.

D. Evaluaciones a los Acuerdos de Gestión suscritos durante la vigencia 2021.

Frente al particular el área auditada indicó:

“No se encuentran evaluaciones de los Acuerdos de Gestión vigencia 2021, de lo cual la OCI abrió el 23 de marzo de 2022 el hallazgo No. 1208. Al respecto se estableció como una de las actividades correctivas del plan de mejoramiento la siguiente: “Soportar la gestión realizada al 31 de diciembre de 2021 por la nueva Viceministra del Deporte con los informes de gestión de cada Director.” De acuerdo con lo anterior, los informes de los 4 directivos fueron solicitados, ingresados en la historia laboral y cargados en el aplicativo Isolución, los cuales se adjuntan. Al respecto este hallazgo ya fue cerrado por la OCI: Se adjunta los informes de gestión correspondientes a la vigencia 2021: 1. Informe de gestión año 2021 Dirección de Fomento y Desarrollo. 2. Informe de gestión año 2021 Dirección de Recursos y Herramientas. 3. Informe de gestión año 2021 Dirección de Inspección, Vigilancia y Control. 4. Informe de gestión año 2021 Dirección de posicionamiento y liderazgo Deportivo”

Teniendo en cuenta que la debilidad fue establecida en el anterior seguimiento normativo y que ya fue objeto de plan de mejoramiento, la OCI no se detendrá en el presente ítem.

3. RESULTADOS:

En el presente seguimiento normativo, se constató por parte de la Oficina de Control Interno del Ministerio del Deporte, que se dio cumplimiento a lo establecido en el artículo 50 de la Ley No. 909 de 2004, el Decreto No. 1083 de 2015, la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos Expedida por el DAFP, la cual fue adoptada internamente mediante Resolución No. 716 del 27 de abril de 2017 y actualizada mediante Resolución 00463 del 22 de abril de 2022, “Por la cual se actualiza el procedimiento de evaluación de los Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos del Ministerio del Deporte”, así como, el Procedimiento código GH-PD-028 “Procedimiento Acuerdos de Gestión”, V1, 21/05/2022, del proceso “Gestión del Talento Humano”.

Es por lo mencionado que el seguimiento que se adelanta por el presente libelo no arrojó hallazgos ni observaciones.

4. CONCLUSION(ES):

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

- Los documentos de gestión y la normatividad interna del proceso de gestión humana del GIT de Talento Humano se actualizaron conforme a las recomendaciones impartidas por esta Oficina de Control Interno.
- A la fecha de emisión del informe final del presente seguimiento normativo, el seguimiento a los acuerdos de gestión del primer semestre de la vigencia 2022, se encuentra en términos de acuerdo con el Procedimiento código GH-PD-028 “Procedimiento Acuerdos de Gestión”, V1, 21/05/2022, del proceso “Gestión del Talento Humano”.

5. RECOMENDACIONES GENERALES:

- Es recomendable realizar capacitaciones constantes de la normativa, tanto externa como interna, relacionada con la concertación, suscripción, seguimiento y evaluación de los acuerdos de gestión de los Gerentes Públicos del Ministerio del Deporte, a los colaboradores y funcionarios que participan en el proceso de Gestión Humana.

OFICIO REMISORIO FIRMADO POR

JAMES JILBERT LIZARAZO BARBOSA

Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Julio Cesar Calderón Rodríguez – Profesional Contratista - OCI

Anexos: SIN

c.c. Despacho Viceministerio