



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Medellín, 30/07/2026

<i>Para:</i> SANTIAGO VALENCIA GONZALEZ	<i>Dependencia:</i> GERENCIA
<i>De:</i> LEONARDO DE JESUS AGUDELO DURAN	<i>Dependencia:</i> OFICINA DE CONTROL INTERNO

Asunto: Informe de seguimiento al cumplimiento de la Circular Externa No. 0010 de 2020 y la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022.

Cordial saludo,

En cumplimiento de las funciones de seguimiento y evaluación establecidas para el Sistema de Control Interno, se presentan los resultados del seguimiento realizado al cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Circular Externa No. 0010 de 2020 “Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, así como de la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022 emitida por la Procuraduría General de la Nación, mediante la cual se imparten lineamientos relacionados con el fortalecimiento de la meritocracia, el empleo y la función pública en el Estado colombiano.

Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 87 de 1993, “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”, particularmente en su artículo 2, literal d), referente a “Garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión organizacional”; así como en la Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

El presente informe tiene como finalidad verificar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la provisión de empleos públicos, el uso adecuado de figuras de vinculación temporal, la garantía del mérito en el acceso al empleo público y el reporte oportuno de información ante las autoridades competentes.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

1. NOMBRE DE LA AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY

Informe de seguimiento al cumplimiento de la Circular Externa No. 0010 de 2020 y la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, desarrollado por la Oficina de Control Interno en el marco de sus funciones de evaluación y seguimiento.

2. OBJETIVO DE LA AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY:

Efectuar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia, el empleo y la función públicos en el Estado colombiano, conforme a lo dispuesto en la Circular Externa No. 0010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022 emitida por la Procuraduría General de la Nación

3. ALCANCE DE LA AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY:

Verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Circular Externa No. 0010 de 2020 y la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, relacionadas con la provisión de empleos públicos, la aplicación de los principios de mérito y el fortalecimiento de la función pública en la entidad.

4. LIMITANTES AL DESARROLLO DE LA AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY

Durante el desarrollo del presente seguimiento se evidenció una limitación relacionada con la imposibilidad de generar reportes desde el aplicativo EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, correspondientes a las evaluaciones de desempeño laboral.

De acuerdo con la información suministrada por la Oficina de Talento Humano, desde la vigencia 2025 el aplicativo no ha permitido la generación de reportes de calificaciones desde el rol asignado al jefe de dicha dependencia, situación que fue puesta en conocimiento de la CNSC mediante diferentes solicitudes y gestiones adelantadas por la Entidad.

Lo anterior limitó el alcance de las pruebas de auditoría relacionadas con la validación integral de los resultados y registros asociados a las evaluaciones de desempeño laboral del período objeto de seguimiento, teniendo en cuenta que no fue posible acceder directamente a los reportes consolidados generados por el aplicativo.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

5. CRITERIOS:

5.1 Fundamentos Legales:

- **Constitución Política de Colombia**, artículos 122, 125 y 130.
- **Ley 87 de 1993**, “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”, especialmente el artículo 2, literal d), relacionado con la evaluación y seguimiento de la gestión organizacional.
- **Ley 909 de 2004**, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 1960 de 2019**, “Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 1952 de 2019**, modificada por la **Ley 2094 de 2021**, “Código General Disciplinario”, aplicable frente al incumplimiento de deberes funcionales relacionados con carrera administrativa y función pública.
- **Decreto 1083 de 2015**, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Decreto 648 de 2017**, mediante el cual se fortalece el rol de las Oficinas de Control Interno y se actualizan disposiciones del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- **Decreto 1499 de 2017**, mediante el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- **Decreto 2011 de 2017**, artículo 2.2.12.2.3., relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público.
- **Acuerdo CNSC No. 617 de 2018**, “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”.
- **Circular Externa No. 0010 de 2020**, expedida por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, relacionada con la “Colaboración interinstitucional y armónica en el apoyo de la vigilancia al cumplimiento de las normas de Carrera Administrativa”.
- **Directiva No. 015 del 30 de agosto de 2022**, expedida por la Procuraduría General de la Nación, relacionada con las obligaciones para el fortalecimiento de la meritocracia, del empleo y de la función pública en el Estado colombiano.

5.2 Fundamentos Procedimentales:

Proceso Gestión del Talento Humano:

- Procedimiento Vinculación de Servidores, Código P-TH-03, relacionado con la provisión y vinculación de empleos de la planta de personal.
- Procedimiento de Permanencia, Código P-TH-11, relacionado con situaciones administrativas de los servidores públicos durante su permanencia en la entidad.
- Procedimiento para la Evaluación del Desempeño Laboral y Acuerdos de Gestión, Código P-TH-05.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

- Procedimiento para otros trámites durante la permanencia, Código P-TH-12, relacionado con obligaciones administrativas de los servidores públicos, incluyendo declaración de bienes y rentas y actualización de información en SIGEP.
- Procedimiento Movimientos de Planta de Personal, Código P-TH-14.

6. PRUEBAS DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY E INSTRUMENTOS APLICADOS

Para el desarrollo del presente seguimiento se realizaron solicitudes de información a las dependencias involucradas en el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Circular Externa N.º 0010 de 2020 y la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, entre ellas la Oficina de Talento Humano, Oficina Jurídica, Oficina Asesora de Planeación y Oficina de Sistemas e Informática, con el fin de obtener información y evidencias relacionadas con los procesos de carrera administrativa, provisión de empleos, evaluación del desempeño, reporte y actualización de información en SIGEP, Plan Anual de Vacantes y publicación de información institucional.

Como parte de las pruebas de auditoría y técnicas de seguimiento aplicadas, se realizaron las siguientes actividades:

- Revisión documental de los soportes remitidos por las dependencias.
- Verificación de información publicada en la página web institucional.
- Análisis y cruce de bases de datos y archivos en formato Excel.
- Validación de evidencias relacionadas con el SIGEP, evaluación del desempeño laboral, provisión de empleos y reporte de vacantes.
- Revisión de actos administrativos, reportes y comunicaciones internas.

Lo anterior, con el propósito de obtener evidencia suficiente, competente y pertinente que permitiera sustentar las conclusiones del seguimiento realizado.

Oficina Asesora de Planeación

Mediante solicitud de información, la Oficina de Control Interno requirió evidencias relacionadas con el cumplimiento del numeral 4.2 de la Directiva 015 de 2022, referente a la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción Institucional y su publicación en la página web de la Entidad.

En respuesta, la Oficina Asesora de Planeación informó que la integración de los planes institucionales se evidencia en la estructura misma del Plan de Acción, la cual contempla campos de articulación con el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Desarrollo y los planes establecidos en el Decreto 612 de 2018.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Articulación								
#	Fuentes de Compromisos	Programas / Procesos (Si aplica)	Proyectos Plan de Desarrollo (Si aplica)	Dimensión del MIPG	Políticas de Gestión y Desempeño Institucional	Plan de acuerdo con el decreto 612 de 2018	Objetivo Estratégico del PEI	Dependencia

Así mismo, suministró el enlace de publicación del Plan de Acción Institucional en la página web de la Entidad.

Adicionalmente, informó que durante la vigencia evaluada se realizaron modificaciones al Plan de Acción Institucional, remitiendo como soporte el control de cambios correspondiente, en el cual se evidencian ajustes efectuados durante las vigencias 2025 y 2026, relacionados con actualización de actividades, metas, fórmulas de medición e indicadores institucionales.

Análisis OCI

La Oficina de Control Interno verificó la publicación del Plan de Acción Institucional en la página web de la Entidad, evidenciando que su estructura incorpora mecanismos de articulación que permiten relacionar las actividades de cada dependencia con los diferentes instrumentos de planeación institucional. En particular, se observó que el Plan de Acción contempla campos asociados a las fuentes de compromiso, programas y procesos, proyectos del Plan de Desarrollo, dimensiones del MIPG, políticas de Gestión y Desempeño Institucional, planes establecidos en el Decreto 612 de 2018 y objetivos estratégicos del PEI, lo que permite identificar la trazabilidad y alineación entre la planeación estratégica, táctica y operativa de la Entidad.

Lo anterior permite concluir que la Entidad cuenta con una herramienta de planeación que integra los planes institucionales y estratégicos exigidos por la normatividad vigente, dando cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018 y al numeral 4.2 de la Directiva 015 de 2022, relacionado con la integración y publicación de dichos instrumentos en la página web institucional.

Igualmente, se constató la existencia de un control de cambios que permite identificar las modificaciones realizadas al documento, incluyendo la descripción de los ajustes efectuados y sus respectivas fechas de actualización, lo que contribuye a la trazabilidad de la información institucional.

Así mismo, la Oficina Asesora de Planeación suministró el enlace de publicación del Plan de Acción Institucional, información que fue contrastada con la Oficina de Sistemas e Informática y mediante verificación directa en la página web institucional, evidenciándose que la publicación se realizó de manera oportuna y que la información se encontraba disponible para consulta pública, conforme a los lineamientos establecidos en la normatividad aplicable.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Oficina Asesora Jurídica

Mediante correo electrónico del 28-05-2026, la Oficina de Control Interno solicitó a la Oficina Asesora Jurídica información relacionada con la actualización de información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP y la declaración de bienes y rentas por parte de los contratistas del Instituto.

En dicha solicitud se requirió:

1. Relación de contratistas a quienes se les efectuó requerimiento para el diligenciamiento y/o actualización de la hoja de vida y declaración de bienes y rentas en el SIGEP, junto con las respectivas evidencias.
2. Evidencias de socializaciones, comunicaciones, circulares, correos electrónicos u otros mecanismos implementados para informar a los contratistas sobre las obligaciones relacionadas con la operación y actualización de información en el SIGEP, durante el período comprendido entre el 01-06-2025 y el 31-05-2026.
3. Información sobre los controles o mecanismos de seguimiento implementados por la dependencia para verificar el cumplimiento de estas obligaciones por parte de los contratistas, junto con las respectivas evidencias.

Posteriormente, mediante respuesta emitida el 12-06-2026, la Oficina Asesora Jurídica remitió la información solicitada, indicando lo siguiente:

- Seguimiento a la actualización de la hoja de vida de los contratistas correspondiente a la vigencia 2026.
- Reenvío del seguimiento efectuado el 19-09-2025 relacionado con la contratación de la vigencia 2025.
- Circular Externa 100-019 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública, relacionada con la declaración de bienes y rentas en SIGEP II por parte de los contratistas.

Asimismo, informó que los requerimientos para la actualización de hoja de vida y declaración de bienes y rentas fueron realizados mediante correos electrónicos dirigidos a contratistas, supervisores y, en caso de reiteración, al ordenador del gasto.

Respecto a las estrategias de divulgación y socialización, la dependencia indicó que las evidencias corresponden a los mismos requerimientos remitidos por correo electrónico a los contratistas.

Finalmente, frente a los mecanismos de control implementados, la Oficina Asesora Jurídica informó que fue incorporada en la lista de chequeo para contratación directa, formato F-CA-99, la



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

verificación de activación del contratista en SIGEP II, con el propósito de requerir la actualización de la hoja de vida durante la celebración del contrato.

Análisis OCI

De acuerdo con la información remitida por la Oficina Asesora Jurídica, el seguimiento efectuado comprendió un total de trescientos ochenta y cuatro (384) contratos correspondientes a la vigencia 2026, evidenciándose que la totalidad de los contratistas relacionados cuentan con hoja de vida registrada en la plataforma SIGEP II.

Frente a la pregunta: “**¿La hoja de vida del contratista se encuentra actualizada en la Plataforma SIGEP? (Sí/No)**”, se observó lo siguiente:

- Ochenta y cinco (85) contratos, equivalentes aproximadamente al 22%, registran respuesta “Sí”, evidenciando que la hoja de vida se encuentra actualizada en la plataforma SIGEP II.
- Ochenta y siete (87) contratos, correspondientes aproximadamente al 23%, registran respuesta “No”, indicando que la hoja de vida no se encuentra actualizada en la plataforma.
- Doscientos doce (212) contratos, equivalentes aproximadamente al 55%, aparecen con estado “Sin revisar”, correspondientes a la Subgerencia de Altos Logros. En el campo de observaciones se indicó: “Entrenador: pendiente programar mesa de trabajo”.

Frente a los registros pendientes de revisión, se evidenció que los contratos correspondientes fueron suscritos desde el mes de febrero de 2026 y que, a la fecha del presente seguimiento, aún no se había culminado la validación relacionada con la actualización de las hojas de vida en SIGEP II.

Al respecto, la dependencia informó que el volumen de contratistas adscritos a la Subgerencia de Deporte Asociado y Altos Logros ha requerido la realización de mesas de trabajo para culminar la revisión, validación y aprobación de la información, particularmente la relacionada con los entrenadores deportivos.

Ahora bien, frente a la pregunta: “**¿La entidad realizó validación de la hoja de vida en SIGEP?**”, se evidenció que para ciento setenta y dos (172) contratos, equivalentes aproximadamente al 49%, la respuesta registrada fue “Sí”, mientras que para doscientos doce (212) contratos, correspondientes aproximadamente al 51%, el estado reportado fue “Sin revisar”.

No obstante, en los casos donde la respuesta fue afirmativa, la Oficina Asesora Jurídica realizó la salvedad de que, en múltiples situaciones, no fue posible efectuar la aprobación de la hoja de vida, debido a que la información había sido parcialmente actualizada por el contratista o porque no se habían cargado los soportes y documentos requeridos en la plataforma SIGEP II, situación que impidió culminar satisfactoriamente el proceso de validación.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Adicionalmente, la dependencia informó como mecanismo de control la inclusión, en la lista de chequeo para contratación directa – Formato F-CA-99, del ítem denominado “Constancia de activación del contratista en el SIGEP II”, herramienta que permite realizar una verificación previa durante la etapa contractual y fortalece los controles asociados al registro de información de los contratistas en la plataforma.

No obstante, teniendo en cuenta que dicho mecanismo fue incorporado recientemente por la entidad, no es posible asociar directamente los resultados evidenciados en el presente seguimiento con la efectividad de este control.

En consecuencia, del análisis efectuado por la Oficina de Control Interno se concluye que la principal situación identificada no corresponde a la ausencia de activación de los contratistas en SIGEP II, toda vez que la totalidad de los contratistas relacionados cuentan con hoja de vida registrada en la plataforma. La situación observada se relaciona principalmente con debilidades en la actualización integral de la información, el cargue completo de soportes documentales y la validación oportuna de la información registrada por los contratistas.

Lo anterior evidencia oportunidades de fortalecimiento frente a los mecanismos de seguimiento y control posteriores al registro inicial en la plataforma, con el fin de garantizar no solo la activación del contratista en SIGEP II, sino también la actualización completa, revisión y validación efectiva de la información requerida.

En la autoevaluación realizada por la Oficina Asesora Jurídica respecto del estado de cumplimiento asociado a la validación de la hoja de vida en SIGEP II, se evidenció lo siguiente:

- Ochenta y cinco (85) contratos cumplen, toda vez que la hoja de vida se encuentra actualizada y validada en la plataforma.
- Ochenta y cinco (85) contratos cumplen parcialmente, teniendo en cuenta que la hoja de vida fue parcialmente actualizada por el contratista, situación que impidió su aprobación por parte de la Oficina Asesora Jurídica.
- Doscientos doce (212) contratos fueron clasificados como “No aplica”, indicando en observaciones que corresponden a entrenadores y que se encuentra pendiente programar mesa de trabajo para efectuar la respectiva revisión. Dichos contratistas pertenecen a la Subgerencia de Deportes Asociados y Altos Logros
- Dos (2) contratos no cumplen, debido a que los contratistas no registraron información ni cargaron los respectivos soportes en la plataforma SIGEP II, razón por la cual no fue posible su aprobación por parte de la Oficina Asesora Jurídica. Dichos contratistas pertenecen a la Subgerencia de Deportes Asociados y Altos Logros y a la Subgerencia Administrativa y Financiera.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Sobre este particular, la Oficina de Control Interno observa que la clasificación “No aplica” asignada a doscientos doce (212) contratos obedece realmente a casos pendientes de revisión y validación, mas no a situaciones en las cuales la obligación no resulte exigible. En consecuencia, se considera que dichos registros corresponden a contratos pendientes de análisis por parte de la dependencia.

Asimismo, llama la atención que los contratos relacionados como pendientes de revisión fueron suscritos desde el mes de febrero de 2026 y, a la fecha del presente seguimiento, aún se encontraba pendiente la programación de la mesa de trabajo anunciada por la dependencia para efectuar la correspondiente validación.

Frente a la pregunta relacionada con la presentación de la declaración de bienes y rentas por parte de los contratistas vinculados con la Entidad, la respuesta inicial remitida por la dependencia hizo referencia a la Circular Externa No. 100-019 de 2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Teniendo en cuenta lo anterior, y con el propósito de contar con mayores elementos de análisis y validación frente al alcance de las obligaciones aplicables a los contratistas en materia de declaración de bienes y rentas en SIGEP II, la Oficina de Control Interno solicitó concepto y precisión jurídica a la Oficina Asesora Jurídica respecto de los criterios utilizados por la Entidad para determinar los sujetos obligados en el marco de la Ley 2013 de 2019, el Decreto 830 de 2021 y demás disposiciones aplicables.

En respuesta a dicha solicitud, la Oficina Asesora Jurídica informó que, una vez revisados los objetos contractuales de los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión celebrados durante la vigencia 2026, no se identificaron contratistas cuyas actividades implicaran el ejercicio de función pública, la administración de bienes o recursos públicos o la prestación de servicios públicos, razón por la cual concluyó que no se evidenciaban sujetos obligados a presentar declaración de bienes y rentas en los términos de la Ley 2013 de 2019.

No obstante, se evidenció que la Entidad actualmente no cuenta con un procedimiento interno específico o mecanismo formal documentado para la identificación y verificación de contratistas eventualmente obligados al cumplimiento de dichas disposiciones. Frente a ello, la Oficina Asesora Jurídica manifestó que evaluará en Comité Primario la implementación de controles internos orientados a fortalecer la identificación oportuna de posibles sujetos obligados.

Lo anterior evidencia la realización de gestiones institucionales orientadas a precisar el alcance normativo aplicable a los contratistas vinculados con la Entidad, así como oportunidades de fortalecimiento frente a la formalización de mecanismos internos de análisis y verificación relacionados con el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley 2013 de 2019.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Oficina de Talento Humano

En atención a la solicitud de información realizada por la Oficina de Control Interno el 28 de mayo de 2026, la Oficina de Talento Humano remitió documentación y soportes relacionados con carrera administrativa, provisión de empleos, evaluación del desempeño laboral, actualización de información en SIGEP, Plan Anual de Vacantes y demás aspectos asociados a la gestión del talento humano, correspondientes al período comprendido entre el 01-06-2025 y el 31-05-2026.

La información fue remitida a partir del 15 de junio de 2026 y constituyó la base para el análisis efectuado por la Oficina de Control Interno, el cual se desarrolla a continuación.

1. Evidencia de los trámites realizados ante el Registro Público de Carrera Administrativa (inscripciones, actualizaciones y cancelaciones).

Análisis OCI

La Oficina de Talento Humano remitió tres (3) resoluciones expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, mediante las cuales se efectuó la actualización del Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA, relacionada con la cancelación del registro derivada del retiro de servidores públicos de la Entidad.

Las resoluciones aportadas corresponden a los exservidores ANA MARGARITA JIMÉNEZ, Auxiliar Administrativo código 407 grado 03; GABRIEL GUILLERMO SIERRA, Profesional Especializado código 222 grado 03; y JAIRO GARRIDO CASTRO, Auxiliar Administrativo código 407 grado 02.

La Oficina de Control Interno efectuó validación de la documentación remitida, evidenciando correspondencia entre la información reportada y los actos administrativos expedidos por la CNSC.

No.	Nombre	Empleo en el que se presentó el retiro	Acto Administrativo que motiva el retiro del servicio	Causal de retiro de la Carrera Administrativa	Resoluciones expedidas por la CNSC
1	Ana Margarita Jiménez Gómez	Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 03	Resolución No. 2025000275 del 03/04/2024	Renuncia regularmente aceptada Numeral 3) artículo 2.2.11.1.1 Decreto 1083 de 2015	RESOLUCIÓN No 10806 12 de noviembre de 2025.
2	Gabriel Guillermo Sierra	Profesional Especializado, Código 222, Grado 3	Resolución No. 2025000233 del 21/03/2025	Renuncia regularmente aceptada Numeral 3)	RESOLUCIÓN No 10270 27 de octubre de 2025



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY		F-EC-02	Versión 11
				Aprobación: 17/10/2025

	Restrepo			artículo 2.2.11.1.1 Decreto 1083 de 2015	
3	Jairo Alfonso Garrido Castro	Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 02	Resolución No.2025001267 del 20/12/2025	Renuncia regularmente aceptada Numeral 3) artículo 2.2.11.1.1 Decreto 1083 de 2015	RESOLUCIÓN No 3338 22 de abril de 2026

2. Relación de vacancias definitivas existentes al corte evaluado, indicando empleo, forma de provisión (encargo, provisionalidad o no provisto) y estado de reporte ante la CNSC.

3. Evidencia del reporte de vacantes definitivas realizado ante la CNSC.

Análisis OCI

Frente a la evidencia del reporte de vacantes definitivas realizado ante la CNSC, la Oficina de Talento Humano remitió la relación de empleos reportados, incluyendo los respectivos identificadores asociados a cada vacante.

La Oficina de Control Interno realizó verificación y cruce de la información suministrada, comparando los identificadores de los empleos reportados con la información remitida en relación con los trámites efectuados ante el Registro Público de Carrera Administrativa – RPCA, evidenciándose coherencia y consistencia entre los datos reportados por la dependencia.

Adicionalmente, se evidenció la existencia de resoluciones expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC relacionadas con la actualización del Registro Público de Carrera Administrativa, específicamente respecto de la cancelación del registro por retiro de exservidores públicos:

- ANA MARGARITA JIMÉNEZ, Auxiliar Administrativo, código 407, grado 03.
- GABRIEL GUILLERMO SIERRA, Profesional Especializado, código 222, grado 03.
- JAIRO GARRIDO CASTRO, Auxiliar Administrativo, código 407, grado 02.

Lo anterior permite evidenciar trazabilidad entre los movimientos reportados por la entidad y las actuaciones adelantadas ante la CNSC en materia de administración y actualización del Registro Público de Carrera Administrativa.

4. Relación de vacancias temporales generadas durante el período evaluado y forma de provisión adoptada.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Análisis OCI

De acuerdo con la información remitida por la Oficina de Talento Humano, durante el período evaluado se generaron dieciocho (18) vacancias temporales.

Concepto	Cantidad	Observación
Total vacancias temporales	18	Vigencia evaluada
Provistas mediante encargo	9	Principal mecanismo de provisión
Provistas mediante provisionalidad	7	Incluye cargos asistenciales y profesionales
Sin provisión	2	Ambas del nivel asistencial
Vacancias nivel asistencial	9	Mayor concentración
Vacancias nivel técnico	3	Todas provistas mediante encargo
Vacancias nivel profesional	6	4 mediante encargo y 2 en provisionalidad
Dependencia con mayor número de vacancias	Subgerencia Administrativa y Financiera	10 vacancias reportadas

Frente a la forma de provisión adoptada, se evidenció lo siguiente:

- Nueve (9) vacancias fueron provistas mediante encargo.
- Siete (7) vacancias fueron provistas mediante nombramiento provisional.
- Dos (2) vacancias no habían sido provistas al momento del corte evaluado, siendo estas asistenciales.

Respecto al nivel de los empleos, se observó la siguiente distribución:

- Nueve (9) vacancias corresponden al nivel asistencial.
- Tres (3) vacancias corresponden al nivel técnico
- Seis (6) vacancias corresponden al nivel profesional, de las cuales cuatro (4) fueron provistas mediante encargo y dos (2) mediante nombramiento provisional.

En relación con las vacancias del nivel asistencial, se evidenció que cuatro (4) corresponden a cargos de auxiliar, todos adscritos a la Subgerencia Administrativa y Financiera. Los cinco (5) cargos restantes corresponden a secretarios, distribuidos así: dos (2) en la Oficina de Talento



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Humano, uno (1) en la Oficina Asesora de Planeación, uno (1) en Medicina Deportiva y uno (1) en la Subgerencia Administrativa y Financiera.

Las vacancias del nivel técnico corresponden a tres (3) cargos, de los cuales dos (2) pertenecen a la Subgerencia Administrativa y Financiera y uno (1) a la Oficina de Talento Humano. La totalidad de estas vacancias fueron provistas mediante encargo.

Por su parte, las vacancias del nivel profesional corresponden a seis (6) cargos, distribuidos así: un (1) Profesional Especializado adscrito a la Subgerencia Administrativa y Financiera y cinco (5) Profesionales Universitarios, ubicados dos en la Subgerencia Administrativa y Financiera, uno (1) en la Oficina Asesora de Planeación, uno (1) en la Oficina de Medicina Deportiva y uno (1) en la Oficina Asesora Jurídica.

Respecto a la distribución por dependencias, se evidenció lo siguiente:

- La Subgerencia Administrativa y Financiera concentra diez (10) de las dieciocho (18) vacancias reportadas, de las cuales siete (7) fueron provistas mediante encargo, una (1) mediante provisionalidad y dos (2) permanecían sin provisión al momento del seguimiento.
- La Oficina de Talento Humano registra tres (3) vacancias, de las cuales dos (2) fueron provistas mediante provisionalidad y una (1) mediante encargo.
- La Oficina Asesora de Planeación registra dos (2) vacancias, una (1) provista mediante encargo y una (1) mediante provisionalidad.
- La Oficina de Medicina Deportiva registra dos (2) vacancias provistas mediante provisionalidad.
- La Oficina Asesora Jurídica registra una (1) vacancia provista mediante provisionalidad.

Se evidenció una mayor concentración de vacancias en cargos del nivel asistencial en la Subgerencia Administrativa y Financiera. No obstante, debe tenerse en cuenta que dicha dependencia corresponde a una de las áreas con mayor número de empleos y carga administrativa dentro de la estructura organizacional del Instituto, circunstancia que podría incidir en la concentración de vacancias reportadas durante el período evaluado.

Asimismo, se observó que el encargo constituyó el principal mecanismo utilizado por la Entidad para la provisión temporal de vacancias durante el período evaluado. Lo anterior permite evidenciar que, frente a las necesidades temporales del servicio, la Entidad ha privilegiado mecanismos de provisión con personal ya vinculado institucionalmente, garantizando la continuidad administrativa y funcional de las dependencias.

Igualmente, se evidenció que la mayor parte de las vacancias temporales fueron cubiertas, observándose una gestión orientada a evitar la permanencia prolongada de empleos sin provisión,



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

teniendo en cuenta que únicamente dos (2) vacancias se encontraban sin proveer al momento del seguimiento.

Por otra parte, si bien se evidenció la utilización de nombramientos provisionales en siete (7) vacancias reportadas durante el período evaluado, se observó que únicamente dos (2) correspondieron a cargos del nivel profesional, mientras que las restantes estuvieron asociadas principalmente a cargos del nivel asistencial, situación que evidencia una baja participación de la provisionalidad en empleos de nivel profesional dentro del período analizado.

5. Informar la cantidad de encargos efectuados durante la vigencia evaluada, indicando empleo provisto y duración.

Análisis OCI

La Oficina de Talento Humano reportó cuatro (4) encargos efectuados durante la vigencia evaluada, correspondientes a los servidores JOSÉ JULIÁN PESTANA RIVERA, YESICA GARZÓN ZAPATA, LUIS FERNANDO LÓPEZ VALENCIA y CLARA INÉS MEDINA, aportando las respectivas resoluciones y fechas relacionadas con dichos movimientos administrativos.

A continuación, se relacionan los encargos reportados:

No. Convocatoria	Fecha	Empleo	Duración
5	20/06/2025	Auxiliar Administrativo, código 407, grado 03	Indefinido hasta provisión definitiva por concurso
11	28/11/2025	Profesional Universitario, código 219, grado 01	09/02/2026 - 11/06/2026
1	03/02/2026	Auxiliar Administrativo, código 407, grado 02	Indefinido hasta provisión definitiva por concurso
2	10/02/2026	Técnico Administrativo, código 367, grado 01	11/05/2026 - 11/06/2026

Frente a uno de los encargos reportados, relacionado con la provisión temporal de un empleo asociado a una licencia de maternidad, se evidenció que la duración inicialmente reportada fue inferior al tiempo estimado de la situación administrativa que originó la vacancia temporal.

No obstante, de acuerdo con las aclaraciones suministradas por la Oficina de Talento Humano, dicha situación obedeció al proceso de verificación y agotamiento de posibles servidores susceptibles de ser encargados, iniciando la revisión en un nivel jerárquico superior y



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

posteriormente en otro nivel, proceso que implicó el análisis de múltiples hojas de vida y condiciones de los servidores potencialmente habilitados para el encargo, circunstancia que incidió en los tiempos requeridos para la provisión temporal del empleo.

6. Informar la cantidad de empleos provistos mediante nombramiento provisional durante la vigencia evaluada.

Análisis OCI

La Oficina de Talento Humano reportó cinco (5) empleos provistos mediante nombramiento provisional durante el período evaluado, aportando las respectivas resoluciones como soporte de los movimientos administrativos efectuados.

A continuación, se relacionan los empleos reportados:

Empleo	Fecha
Profesional Universitario, código 219, grado 01	02/09/2025
Secretario	23/09/2025
Secretario	04/11/2025
Profesional Universitario, código 219, grado 02	20/11/2025
Profesional Universitario, código 219, grado 02	20/11/2025

Del análisis efectuado se evidenció que los nombramientos provisionales reportados corresponden principalmente a cargos de nivel profesional y asistencial, observándose que tres (3) de los cinco (5) nombramientos realizados estuvieron asociados a empleos del nivel profesional.

Asimismo, se evidenció coherencia entre la información reportada en este numeral y las resoluciones soporte remitidas por la Oficina de Talento Humano.

7. Relación de servidores retirados durante el período evaluado, indicando causal de retiro.

De acuerdo con la información remitida por la Oficina de Talento Humano, durante el período evaluado se registró el retiro de ocho (8) servidores públicos de la Entidad, correspondientes a seis (6) cargos directivos y dos (2) cargos del nivel asistencial.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Dentro de las causales reportadas se identificaron dos (2) retiros asociados a pensión de vejez, un (1) retiro por finalización de período y cinco (5) registros en los cuales la causal aparece como “No manifestado”.

Se evidenció el retiro de servidores que ocupaban cargos estratégicos dentro de la estructura organizacional del Instituto, entre ellos Gerente, Subgerente y Jefes de Oficina, situación que refleja movimientos administrativos relevantes durante la vigencia evaluada.

No obstante, en cinco (5) de los registros reportados la causal de retiro figura como “No manifestado”, situación que limita la trazabilidad y completitud de la información suministrada para efectos del presente seguimiento.

8. En archivo Excel, remitir los resultados de la evaluación del desempeño laboral y comportamental correspondientes al período 01-02-2025 al 31-01-2026, incluyendo:

1. **número total de servidores evaluados,**
2. **niveles de resultado obtenidos,**
3. **servidores no evaluados y su justificación,**
4. **reclamaciones presentadas,**
5. **y planes de mejoramiento derivados de evaluaciones no satisfactorias.**

Análisis OCI

De acuerdo con la información consolidada del proceso de evaluación del desempeño laboral y comportamental correspondiente al período comprendido entre el 01 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026, se evidenció que, de los ciento treinta y seis (136) cargos que conforman la planta de empleos de Indeportes Antioquia, ciento treinta y cuatro (134) plazas se encontraban ocupadas al momento del análisis.

Resultados de la evaluación

- Cincuenta y nueve (59) servidores públicos obtuvieron calificación de 100 puntos, de los cuales uno (1) presentó recurso, el cual fue resuelto y aceptado por el evaluador.
- Cincuenta y nueve (59) servidores públicos obtuvieron calificación mayor a 95 y menor a 100 puntos.
- Nueve (9) servidores públicos obtuvieron calificación mayor a 90 y hasta 95 puntos, de los cuales uno (1) presentó recurso, el cual fue resuelto y aceptado por el evaluador.
- Un (1) servidor público obtuvo calificación de 68,86 puntos, El servidor presentó recurso, el cual fue resuelto y aceptado por el evaluador.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Servidores no evaluados

- Un (1) servidor público no contaba con evaluación definitiva debido a que se encontraba pendiente la firma correspondiente. Según lo informado por la Oficina de Talento Humano, si bien se cuenta con la concertación respectiva, la situación se encuentra en proceso de consolidación debido a la implementación del nuevo modelo de evaluación durante la vigencia 2025 y a cambios de evaluadores derivados de modificaciones en cargos directivos. Frente a ello, la dependencia informó haber adelantado acciones de socialización, solicitud y recordatorios.

- Cinco (5) servidores públicos no contaban con calificación, por las siguientes razones:

Un (1) servidor corresponde al Jefe de la Oficina de Control Interno.
Un (1) servidor corresponde al Gerente de la Entidad.
Un (1) servidor tomó posesión del cargo en enero de 2026.
Un (1) servidor no estaba obligado a concertación por tener vinculación inferior a cuatro (4) meses durante la vigencia.
Un (1) servidor se retiró de la Entidad el 02 de febrero de 2026 por reconocimiento de pensión de vejez.

De acuerdo con la información analizada, las evaluaciones del desempeño laboral correspondientes al período evaluado reflejan un promedio general aproximado de 99 puntos, evidenciando un nivel de desempeño institucional alto por parte de los servidores públicos evaluados.

En términos generales, los resultados evidencian un desempeño favorable, teniendo en cuenta que la totalidad de las calificaciones, con excepción de un caso particular, se ubicaron en rangos superiores a 90 puntos, presentándose además una concentración significativa de servidores con calificación de 100 puntos, correspondiente al nivel sobresaliente.

Se evidenció únicamente un (1) servidor público con calificación inferior a 90 puntos (68,86), correspondiente al nivel satisfactorio, situación que representa un caso aislado dentro del universo evaluado.

Así mismo, se identificó la presentación de tres (3) recursos frente a los resultados de la evaluación del desempeño, los cuales fueron resueltos y aceptados por los respectivos evaluadores. Se observó además que dichos recursos correspondieron a servidores adscritos a una misma dependencia, específicamente la Subgerencia Administrativa y Financiera, situación que podría asociarse a dinámicas particulares del proceso evaluativo en dicha área durante el período analizado.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

En términos generales, los resultados evidencian un adecuado nivel de cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales por parte de los servidores públicos evaluados. No obstante, se considera pertinente mantener el seguimiento a los casos particulares y a los procesos de reclamación presentados, con el fin de continuar fortaleciendo la objetividad, consistencia y trazabilidad del sistema de evaluación del desempeño laboral.

Resultado de la evaluación excluyendo nivel directivo

Con el propósito de efectuar un análisis complementario, se excluyeron del universo evaluado los cargos correspondientes a Gerente, Subgerentes y Jefes de Oficina, obteniéndose una muestra total de ciento veintidós (122) servidores públicos.

Frente a dicha muestra, se evidenció un promedio general aproximado de 99 puntos, con la siguiente distribución:

- Cincuenta y seis (56) servidores públicos obtuvieron calificación de 100 puntos.
- Cincuenta y cuatro (54) servidores públicos obtuvieron calificación mayor a 95 y menor a 100 puntos.
- Nueve (9) servidores públicos obtuvieron calificación mayor a 90 y hasta 95 puntos.
- Un (1) servidor público obtuvo calificación de 68,86 puntos.

Adicionalmente, se evidenció que dos (2) servidores no fueron incluidos dentro de la muestra analizada, uno por posesión en enero de 2026 y otro por retiro de la Entidad el 02 de febrero de 2026 por reconocimiento de pensión de vejez.

Los resultados obtenidos en esta muestra específica mantienen la tendencia evidenciada en el análisis general, reflejando niveles altos de desempeño laboral y comportamental en la mayoría de los servidores públicos evaluados.

Resultado de la evaluación excluyendo nivel directivo y servidores vinculados en provisionalidad

Una vez excluidos adicionalmente los servidores vinculados mediante provisionalidad, se evidenció un universo de ciento cinco (105) servidores públicos objeto de evaluación del desempeño laboral.

Los resultados obtenidos reflejan un promedio general aproximado de calificación del 99%, con la siguiente distribución:

- Cuarenta y cinco (45) servidores públicos obtuvieron calificación de 100 puntos.
- Cincuenta (50) servidores públicos obtuvieron calificaciones mayores a 95 y menores a 100



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

puntos.

- Siete (7) servidores públicos obtuvieron calificaciones mayores a 90 y menores a 95 puntos.
- Un (1) servidor público obtuvo calificación de 68,86 puntos.

Adicionalmente, se evidenció que dos (2) servidores no fueron incluidos dentro de la muestra analizada, uno por posesión en enero de 2026 y otro por retiro de la Entidad el 02 de febrero de 2026 por reconocimiento de pensión de vejez.

Frente a este último caso, y de acuerdo con lo informado por la Oficina de Talento Humano, no se efectuó evaluación adicional con ocasión del retiro, considerando que dicha situación corresponde a una causal definitiva de desvinculación del servicio.

En términos generales, los resultados evidencian un desempeño laboral favorable por parte de los servidores públicos evaluados, observándose una concentración significativa de calificaciones en niveles sobresalientes y altos niveles de cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales establecidos para el período objeto de seguimiento.

Frente a los planes de mejoramiento derivados de evaluaciones no satisfactorias, no se evidenciaron calificaciones en nivel no satisfactorio dentro del período evaluado.

No obstante, desde un enfoque preventivo y de fortalecimiento institucional, se considera pertinente que la Entidad continúe promoviendo estrategias de acompañamiento y mejoramiento individual frente a aquellos casos con resultados significativamente inferiores al comportamiento general observado en la Entidad, con el propósito de contribuir al fortalecimiento del desempeño laboral y la alineación progresiva con los niveles de desempeño predominantes en la institución.

9. Reporte del aplicativo de la CNSC relacionado con evaluaciones de desempeño laboral.

Frente a la solicitud relacionada con el reporte del aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC correspondiente a las evaluaciones de desempeño laboral, la Oficina de Talento Humano informó que desde la vigencia 2025 el aplicativo EDL no ha permitido generar los reportes de calificaciones desde el rol asignado al jefe de dicha dependencia.

Como soporte de lo anterior, la dependencia remitió evidencias de las gestiones adelantadas ante la CNSC, entre ellas comunicación radicada el 14 de octubre de 2025, mediante la cual la Entidad solicitó apoyo para la generación de los reportes relacionados con evaluaciones parciales eventuales y calificaciones correspondientes a los períodos 2024–2025 y 2025–2026.

En dicha comunicación, la Entidad manifestó que la plataforma arrojaba el mensaje: “No hay comunicación con el servidor, por favor verifique su conexión”, indicando además que se realizaron



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

diferentes intentos con distintos usuarios y navegadores sin lograr solucionar la novedad presentada.

Igualmente, se evidenció una nueva gestión realizada el 27 de noviembre de 2025, mediante la cual Indeportes Antioquia reiteró la solicitud ante la CNSC y remitió nuevamente información relacionada con el NIT institucional, dato que ya había sido suministrado en la comunicación inicial, con el propósito de facilitar la generación de los reportes solicitados.

De acuerdo con la información remitida por la Oficina de Talento Humano, al momento del seguimiento persistían las dificultades técnicas asociadas al aplicativo EDL de la CNSC, situación que limitó la generación de reportes consolidados relacionados con las evaluaciones de desempeño laboral y que fue considerada como una limitante para el desarrollo de las pruebas de auditoría correspondientes a este componente.

No obstante, se evidenciaron gestiones adelantadas por la Entidad ante la CNSC, orientadas a obtener solución a la novedad presentada y facilitar el acceso a la información requerida.

10. Información relacionada con la evaluación de desempeño de servidores vinculados en provisionalidad.

De acuerdo con la información suministrada por la Oficina de Talento Humano, durante el período evaluado se identificaron diecisiete (17) servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional que fueron objeto de evaluación del desempeño.

Del total evaluado, once (11) servidores obtuvieron calificación de 100 puntos, mientras que los seis (6) restantes registraron calificaciones entre 90,8 y 99,39 puntos. En consecuencia, la totalidad de los servidores evaluados se ubicó en nivel sobresaliente.

Así mismo, se evidenció un promedio general aproximado de calificación de 98,8 puntos, situación que refleja un desempeño favorable por parte de los servidores vinculados en provisionalidad durante el período evaluado.

En términos generales, los resultados permiten evidenciar un adecuado nivel de cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales por parte de los servidores evaluados, así como consistencia en los resultados obtenidos dentro del grupo analizado.

11. Actos administrativos de conformación de la Comisión de Personal vigentes durante el período evaluado.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

- Resolución S2024000996 del 08 de octubre de 2024, mediante la cual se conformó la Comisión de Personal para el período comprendido entre el 21 de octubre de 2024 y el 21 de octubre de 2026.
- Resolución S2025000069 del 05 de febrero de 2025, mediante la cual se modificó la conformación de la Comisión de Personal en lo relacionado con los representantes de la administración, atendiendo la designación efectuada por el nuevo Gerente de Indeportes Antioquia mediante comunicación electrónica del 04 de febrero de 2025.
- Resolución S2026000238 del 24 de marzo de 2026, mediante la cual se modificó nuevamente la conformación de la Comisión de Personal, con ocasión del retiro del servidor León David Quintero Restrepo, integrante suplente en representación de la administración, siendo sustituido por el actual Jefe de la Oficina Asesora Jurídica.

Del análisis efectuado por la Oficina de Control Interno se evidenció que las modificaciones realizadas respecto de los representantes de la administración obedecieron a decisiones adoptadas por el representante legal de la Entidad, situación acorde con la facultad de designación prevista para la conformación de la Comisión de Personal.

Asimismo, se observó que el retiro del servidor León David Quintero Restrepo se produjo el 07 de octubre de 2025, mientras que la modificación formal de la conformación de la Comisión de Personal fue realizada mediante Resolución S2026000238 del 24 de marzo de 2026.

No obstante, de acuerdo con la información suministrada por la Oficina de Talento Humano, dicha situación no generó incumplimiento normativo ni afectación en el funcionamiento de la Comisión de Personal, teniendo en cuenta que la conformación contemplaba integrantes suplentes que permitían garantizar la continuidad operativa de la instancia.

Igualmente, se indicó que la actualización formal de la conformación se realizó posteriormente considerando las dinámicas administrativas y movimientos institucionales presentados durante el período evaluado.

Sin perjuicio de lo anterior, se identifica la conveniencia de continuar fortaleciendo la oportunidad en la actualización de los actos administrativos asociados a la integración de instancias internas, con el propósito de mantener plena correspondencia entre la conformación formal y la situación administrativa vigente de sus integrantes.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

12. Diligenciar el formato Excel adjunto relacionado con los servidores públicos de la Entidad.

La Oficina de Control Interno analizó la información consignada en el formato consolidado de servidores públicos, verificando aspectos relacionados con la identificación del servidor, naturaleza y forma de vinculación del empleo, fechas de nombramiento, posesión y retiro, estado del registro en SIGEP II, actualización y aprobación de la hoja de vida, presentación de la Declaración de Bienes y Rentas correspondiente a la vigencia 2025-2026, registro de la condición de discapacidad y observaciones reportadas por la dependencia. Como resultado de dicha revisión, se evidenció lo siguiente:

Respecto a la fecha de la última actualización de la hoja de vida en SIGEP II, se evidenció el diligenciamiento de la totalidad de los campos requeridos; no obstante, se identificaron registros con fechas de actualización correspondientes a vigencias anteriores, incluso desde el año 2022. La información reportada no permitió establecer si dichas fechas obedecen a la ausencia de modificaciones en la información de los servidores públicos o a posibles rezagos en la actualización de las hojas de vida. Si bien el formato suministrado contemplaba una columna de observaciones, esta no fue utilizada para consignar aclaraciones que permitieran contextualizar las situaciones identificadas.

En relación con el campo **"Fecha en que la Entidad aprobó la hoja de vida del servidor y/o sus actualizaciones en SIGEP II"**, se observó que para varios servidores se registró la anotación **"No presenta fecha de aprobación"**, pese a evidenciarse actualizaciones de la hoja de vida efectuadas durante las vigencias 2022, 2023, 2024 y 2026.

Adicionalmente, se identificó que, en la mayoría de los registros revisados, la fecha de aprobación de la hoja de vida por parte de la Entidad es anterior a la fecha de la última actualización registrada por el servidor en SIGEP II, situación que no guarda correspondencia con la secuencia esperada del proceso de actualización y validación de la información. No fue posible establecer las razones de esta situación y, aunque el formato también contemplaba un campo de observaciones para registrar aclaraciones, no se incorporó información que permitiera explicar las diferencias identificadas.

Así mismo, se evidenció que en la totalidad de los registros remitidos el campo **"¿El servidor presenta condición de discapacidad?"** fue diligenciado con la respuesta **"No"**, aspecto que constituye un elemento de análisis frente al cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la vinculación laboral de personas con discapacidad en las entidades públicas.

Durante la revisión del formato también se identificaron las siguientes inconsistencias puntuales en la información reportada:



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

- El servidor **Leonardo de Jesús Agudelo Durán** registra como fecha de presentación de la Declaración de Bienes y Rentas 2025 el **08 de julio de 2024**, fecha que no guarda correspondencia con la vigencia reportada.
- El empleo **Auxiliar de Servicios Generales, código 470, grado 01**, adscrito a la Subgerencia Administrativa y Financiera, aparece sin servidor identificado; sin embargo, en el campo "**¿Se encuentra registrado en SIGEP como servidor activo?**" se reporta la respuesta "**Sí**".
- Para el servidor **Alejandro Zuluaga Mora** se registró como fecha de posesión el **00/01/1900**, valor que no constituye una fecha válida y evidencia una inconsistencia en la información reportada.

Relación de servidores públicos a quienes se les efectuó requerimiento para actualización de hoja de vida y declaración de bienes y rentas en SIGEP, junto con las respectivas evidencias.

Frente a la solicitud relacionada con los requerimientos efectuados a servidores públicos para la actualización de hoja de vida y declaración de bienes y rentas en SIGEP, la Oficina de Talento Humano informó que para la vigencia 2025 no fue necesario efectuar requerimientos formales individuales, teniendo en cuenta que, previa socialización de la Circular K2025000036 del 21 de mayo de 2025, al corte del 31 de julio de 2025 la totalidad de los servidores había cumplido con la actualización y entrega de la documentación requerida en SIGEP.

Adicionalmente, durante el desarrollo del seguimiento, la Oficina de Control Interno evidenció una gestión activa de acompañamiento y seguimiento por parte del personal encargado del proceso en la Oficina de Talento Humano, orientada a promover el cumplimiento oportuno por parte de los servidores públicos, situación que habría contribuido al mantenimiento actualizado de la información institucional relacionada con SIGEP.

Lo anterior permite evidenciar la implementación de acciones preventivas y de socialización orientadas al cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la actualización de información en la plataforma SIGEP, sin que se evidenciara la necesidad de efectuar requerimientos posteriores a los servidores públicos durante el período reportado.

13. Evidencias de socializaciones, comunicaciones o estrategias implementadas relacionadas con la operación y actualización de información en SIGEP.

La Oficina de Talento Humano soportó la respuesta en la expedición de la Circular No. K2025000036 del 21 de mayo de 2025, relacionada con la "Declaración de Bienes y Rentas SIGEP y declaraciones aplicativo por la Integridad".



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

De acuerdo con la información suministrada, dicha circular fue socializada mediante envíos masivos de correo electrónico realizados los días 21 de mayo, 04, 21 y 29 de julio de 2025, dirigidos al personal de la Entidad.

La Oficina de Control Interno efectuó validación de los soportes aportados, evidenciando correspondencia entre la información reportada y las evidencias remitidas por la dependencia.

Lo anterior permite evidenciar la implementación de mecanismos de comunicación, socialización y seguimiento orientados a promover el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el diligenciamiento y actualización de información en la plataforma SIGEP y en el Aplicativo por la Integridad.

14. Evidencia de la elaboración, publicación y reporte del Plan Anual de Vacantes correspondiente a la vigencia evaluada, incluyendo los soportes de cargue o reporte efectuado ante el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Frente a la evidencia relacionada con la elaboración, publicación y reporte del Plan Anual de Vacantes correspondiente a la vigencia 2026, la Oficina de Talento Humano informó que dicho instrumento fue elaborado en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, norma que establece la obligación de integrar y publicar los planes institucionales y estratégicos en la página web de la Entidad, a más tardar el 31 de enero de cada vigencia.

Como soporte, la dependencia remitió enlace de publicación del Plan Anual de Vacantes 2026 y correo electrónico de confirmación del reporte efectuado ante el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con fecha 26 de marzo de 2026.

Así mismo, se evidenció soporte del reporte efectuado ante el DAFP, conforme a la información aportada por la Oficina de Talento Humano.

Adicionalmente, la Oficina de Control Interno solicitó apoyo a la Oficina de Sistemas con el fin de verificar la fecha exacta de publicación del Plan Anual de Vacantes en la página web institucional. En respuesta a dicha solicitud, la dependencia remitió soportes y pantallazos que permitieron evidenciar que el documento fue cargado y publicado el día 30 de enero de 2026, observándose cumplimiento de los términos establecidos en el Decreto 612 de 2018.

15. Informar si durante la vigencia evaluada se realizaron modificaciones al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales; en caso afirmativo, remitir los respectivos actos administrativos.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

De acuerdo con la información remitida por la Oficina de Talento Humano, durante el período objeto de evaluación se realizaron modificaciones al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Entidad, mediante los siguientes actos administrativos:

- Resolución S2025000759 del 20 de agosto de 2025, relacionada con modificaciones en la Subgerencia de Escenarios Deportivos y Equipamientos.
- Resolución S2025001012 del 23 de octubre de 2025, relacionada con modificaciones en la Oficina de Talento Humano y la Subgerencia Administrativa y Financiera.
- Resolución S2026000015 del 13 de enero de 2026, mediante la cual se efectuó modificación a la Resolución S2025001012 del 23 de octubre de 2025.
- Resolución S2025001057 del 04 de noviembre de 2025, relacionada con modificaciones en la Subgerencia de Fomento y Desarrollo Deportivo.

La Oficina de Control Interno efectuó revisión de los actos administrativos remitidos, evidenciando soporte documental de las modificaciones efectuadas al Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales durante la vigencia evaluada.

Lo anterior evidencia que la Entidad adelantó ajustes y actualizaciones al Manual de Funciones en diferentes dependencias, en ejercicio de las facultades administrativas relacionadas con la organización y gestión del talento humano institucional.

7. RIESGOS Y CONTROLES

Proceso Gestión del Talento Humano

Se identificaron riesgos que inciden directamente en el cumplimiento de la Circular Externa N.º 0010 de 2020 y la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022.

De acuerdo con la matriz de riesgos vigente del proceso, un (1) riesgo de corrupción y dos (2) riesgos de gestión presentan relación directa con aspectos asociados a la provisión de empleos, evaluación del desempeño laboral, actualización de información en el SIGEP y demás obligaciones relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia y la función pública.

Sobre dichos riesgos se verificó la existencia y aplicación de controles orientados a mitigar la materialización de situaciones que puedan afectar el cumplimiento de las disposiciones objeto del presente seguimiento.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Riesgo 1:

Ítem del riesgo	Definición del riesgo de corrupción	Causas
TH-RC1-CAU1-CON1	Posibilidad de recibir o solicitar dádivas o beneficio alguno a nombre propio o de terceros modificando los manuales de funciones o perfiles en particular	Interés particular de nombrar a determinadas personas. Compromisos políticos

Descripción del control	Seguimiento a los riesgos por parte del proceso
El(la) profesional especializado y el(la) jefe de la Oficina de Talento Humano, elaboran a necesidad, con la participación y/o revisión de la alta Dirección la justificación técnica para soportar la modificación del Manual Específico de Funciones de forma objetiva y acorde con la normatividad vigente, dando aplicación al art. 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, realizando adicionalmente, la publicación y socialización del proyecto de acto administrativo y justificación a la(s) asociación(es) sindical(es) de empleados de Indeportes Antioquia. Este Control se realiza de forma manual. En caso de que en la revisión por la Alta Dirección y/o las asociaciones sindicales, se identifique la necesidad de ajustes, correcciones o complementación, la Oficina de Talento Humano procede a su análisis y ajustes pertinentes. El control se verificará de acuerdo a la periodicidad establecida para la gestión de riesgos. En caso de no concordar lo reportado con la evidencia se elabora plan de mejoramiento y se reporta para acción disciplinaria en caso de materializarse el riesgo. Como evidencia de la verificación del control se consulta en la página de transparencia el manual de funciones en su última versión.	04/03/2026: MCT para el bimestre, no se identifica la materialización del riesgo durante el periodo de seguimiento (enero- Febrero); ya que no se realizaron modificaciones al Manual de Funciones en la Entidad. 30/04/2026: MCT para el bimestre, no se identifica la materialización del riesgo durante el periodo de seguimiento (Enero- Febrero); ya que no se realizaron modificaciones al Manual de Funciones en la Entidad. En la carpeta de evidencias se referencian las últimas publicaciones de manual de funciones y estructura de planta. Sin modificatoria. (NFT)



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Criterios/Atributos evaluados	Definición	Observaciones OCI
Apropiación	El control es adecuado para la situación	El control definido es coherente con el riesgo identificado y contempla actividades orientadas a prevenir modificaciones indebidas al Manual de Funciones.
Responsabilidad	Si hay una persona responsable de ejecutar el control	Se identifican responsables definidos para la ejecución del control.
Frecuencia	Con qué frecuencia se aplica el control.	Sí cumple
Documentación	Si el control está documentado	Está documentado en la matriz de riesgos.
Diseño	Si el control está diseñado para prevenir, detectar y corregir errores	El control presenta un diseño orientado a prevenir y detectar posibles modificaciones indebidas al Manual de Funciones
Implementación	Si el control está implementado de manera efectiva.	Cumple
Operación	Si el control está operando de acuerdo con su diseño.	Cumple
Evaluación	Si la efectividad del control se evalúa periódicamente	El control contempla verificación periódica en el marco del seguimiento a riesgos
Reporte	Si las evaluaciones de la efectividad del control se reportan ante alguna instancia superior.	La matriz de riesgos contempla seguimiento institucional

Riesgo 2:

Ítem del riesgo	Definición del riesgo de gestión	Descripción del control
TH-RG1-CAU1-CON1	Posibilidad de afectación reputacional por vinculación irregular del personal debido al incumplimiento en la verificación de los requisitos legales para el nombramiento o posesión en el empleo.	El Profesional especializado de la Oficina de Talento Humano, cada que se genere una vinculación de servidores, verifica que tenga la totalidad de documentos exigidos en el formato F-TH -64, se encuentre completa, que los mismos cumplan con los requisitos legales y del manual de funciones incluyendo las validaciones por parte de terceros. Esto se realiza de forma manual y a demanda. Queda como evidencia los correos el formato F-TH-64 con el VB del PE y los correos electrónicos con la validación de las Entidades competentes. En caso de no concordar la documentación con lo contenido en el formato, y/o en la norma, el manual de funciones o no supere la validación de terceros, se devuelve vía correo electrónico describiendo las situaciones a corregir a la



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

		persona que se pretendía vincular con copia al jefe de la dependencia. En caso de evidenciar inconsistencias, documentación incompleta o incumplimiento de los requisitos, se devuelve la solicitud mediante correo electrónico, detallando las observaciones a subsanar a la persona a vincular, con copia al jefe de la dependencia, previo a continuar con el proceso de vinculación
--	--	--

Criterios/Atributos evaluados	Definición	Observaciones OCI
Apropiación	El control es adecuado para la situación	El control guarda relación directa con el riesgo identificado, toda vez que establece validaciones documentales y de requisitos previas a la vinculación del personal
Responsabilidad	Si hay una persona responsable de ejecutar el control	El control identifica como responsable al Profesional Especializado de la Oficina de Talento Humano.
Frecuencia	Con qué frecuencia se aplica el control.	El control se ejecuta cada vez que se genera una vinculación de servidores, de acuerdo con la necesidad del proceso.
Documentación	Si el control está documentado	El control se encuentra documentado en la matriz de riesgos del proceso e identifica responsable, actividad, evidencia y tratamiento frente a desviaciones.
Diseño	Si el control está diseñado para prevenir, detectar y corregir errores	El control está diseñado para prevenir y detectar inconsistencias documentales o incumplimiento de requisitos legales previo a la vinculación del servidor.
Implementación	Si el control está implementado de manera efectiva.	Se evidenció la aplicación del control mediante validación documental en expedientes revisados; no obstante, en una de las vinculaciones evaluadas no se observó inicialmente la totalidad de los soportes asociados al control, situación frente a la cual el proceso manifestó que realizará la incorporación correspondiente."
Operación	Si el control está operando de acuerdo con su diseño.	El control se encuentra operando conforme a lo definido en su diseño, evidenciándose actividades de validación documental, verificación de requisitos y aplicación del formato establecido previo a la vinculación del personal.
Evaluación	Si la efectividad del control se evalúa periódicamente	El control contempla verificación periódica conforme a la periodicidad establecida para la



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

		gestión de riesgos.
Reporte	Si las evaluaciones de la efectividad del control se reportan ante alguna instancia superior.	“La efectividad y seguimiento del control se encuentra contemplada dentro del monitoreo institucional de riesgos y es reportada en el marco de las instancias de seguimiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.”

Riesgo 3:

Ítem del riesgo	Definición del riesgo de gestión	Descripción del control
TH-RG2-CAU1-CON1	Posibilidad de afectación reputacional por el incumplimiento de los procedimientos y trámites de la Entidad debido a la falta de entrenamiento en el puesto de trabajo en los eventos de cambio de personal.	El Profesional Universitario de la Oficina de Talento Humano cada que se genere , implementa y realiza seguimiento al cumplimiento del procedimiento P-TH-13 de Inducción y Reinducción Institucional, mediante la verificación del diligenciamiento y soporte de los formatos F-TH-90 y F-TH-06 correspondientes a la inducción específica en el cargo de los servidores vinculados a la Entidad. Este control se ejecuta de manera manual y por evento, conforme a las necesidades de ingreso, traslado, cambio de funciones o reinducción institucional. En caso de evidenciar inconsistencias, ausencia de soportes o falta de diligenciamiento de los formatos, se remite comunicación mediante correo electrónico al servidor y al jefe inmediato correspondiente, solicitando el cumplimiento y envío de la documentación requerida. Como evidencia del control reposan los correos electrónicos de seguimiento y los formatos F-TH-90 y F-TH-06 debidamente diligenciados.

Control 1

Criterios/Atributos evaluados	Definición	Observaciones OCI
Apropiación	El control es adecuado para la situación	El control es adecuado frente al riesgo identificado, toda vez que establece actividades de inducción, reinducción y seguimiento orientadas a garantizar el conocimiento de funciones, procedimientos y trámites institucionales por parte de los servidores.
Responsabilidad	Si hay una persona responsable de ejecutar el	El control identifica como responsable de su ejecución al Profesional Universitario de la Oficina de Talento



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

	control	Humano.
Frecuencia	Con qué frecuencia se aplica el control.	El control se encuentra definido para ejecutarse por evento; no obstante, durante la verificación se evidenció que no en todos los eventos revisados se encontró evidencia de su aplicación, al identificarse un proceso de inducción incompleto y la ausencia del Formato F-TH-90 en varios expedientes, lo que evidencia debilidades en el cumplimiento de la frecuencia establecida para el control.
Documentación	Si el control está documentado	El control se encuentra documentado en la matriz de riesgos del proceso y define actividades, responsables, evidencias y acciones frente a desviaciones identificadas
Diseño	Si el control está diseñado para prevenir, detectar y corregir errores	El control está diseñado para prevenir y detectar situaciones derivadas de la falta de entrenamiento en el puesto de trabajo, mediante actividades de inducción específica, seguimiento y verificación documental.
Implementación	Si el control está implementado de manera efectiva.	Se evidenció que la Entidad cuenta con mecanismos, formatos y procedimientos para la ejecución del control; no obstante, durante la verificación se identificaron debilidades en su implementación, al evidenciarse un proceso de inducción que no fue formalizado conforme al procedimiento establecido y la ausencia del Formato F-TH-90 en varios expedientes revisados.
Operación	Si el control está operando de acuerdo con su diseño.	El control se encuentra en operación; sin embargo, durante la revisión se identificaron desviaciones frente a su ejecución conforme al diseño previsto, relacionadas con la falta de formalización de algunos procesos de inducción y la ausencia de soportes documentales que acrediten integralmente la aplicación del control en todos los eventos evaluados.
Evaluación	Si la efectividad del control se evalúa periódicamente	La efectividad del control es objeto de seguimiento en el marco del monitoreo y evaluación de la gestión de riesgos institucionales.
Reporte	Si las evaluaciones de la efectividad del control se reportan ante alguna instancia superior.	El seguimiento y evaluación del control se reporta en el marco de las instancias institucionales de seguimiento de riesgos y gestión institucional.

Observación general Oficina de Control Interno

Frente al riesgo denominado **“Posibilidad de afectación reputacional por el incumplimiento de los procedimientos y trámites de la Entidad debido a la falta de entrenamiento en el**



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

puesto de trabajo en los eventos de cambio de personal”, se evidenció la existencia de controles orientados a mitigar su materialización.

Inicialmente, la matriz de riesgos contemplaba dos controles asociados al riesgo. En relación con el primer control, correspondiente al procedimiento de inducción y reinducción institucional, se evidenció una adecuada articulación con el riesgo identificado, toda vez que contempla actividades específicas de entrenamiento, seguimiento y verificación documental frente a ingresos, traslados, cambios de funciones y procesos de reinducción.

Por su parte, el segundo control, relacionado con la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC), presentaba una alineación parcial con el riesgo evaluado, dado que su alcance está orientado al fortalecimiento general de competencias de los servidores públicos y no específicamente al entrenamiento en el puesto de trabajo derivado de cambios de personal.

Como resultado del presente seguimiento y como beneficio de auditoría, el proceso de Gestión del Talento Humano revisó la matriz de riesgos y actualizó los controles asociados a este riesgo, suprimiendo el control relacionado con el Plan Institucional de Capacitación (PIC), al determinar que no guardaba relación directa con la causa y el riesgo evaluado. En consecuencia, la matriz quedó conformada únicamente por el control asociado al procedimiento de inducción y reinducción institucional, fortaleciendo la coherencia entre el riesgo identificado y el mecanismo de control establecido.

Riesgo 4:

Ítem del riesgo	Definición del riesgo de gestión	Descripción del control
TH-RG8-CAU1-CON2	Posibilidad de afectación reputacional por incumplimiento en la aplicación oportuna o adecuada de la Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de Indeportes Antioquia, debido a falta de reporte de evidencias y seguimientos y evaluaciones oportunas de acuerdo a los plazos establecidos, lo que puede generar incumplimientos	El personal asistencial encargado del archivo de gestión de historias laborales elabora y actualiza la base de datos mediante la cual se consolida el cumplimiento de cada una de las etapas del procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral, incluyendo el reporte y registro de las respectivas calificaciones de los servidores. Con base en dicha información, el Profesional Especializado de la Oficina de Talento Humano que apoya el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral realiza seguimiento trimestral al cumplimiento de las evaluaciones correspondientes. En caso de evidenciar evaluaciones pendientes o sin realizar, se remite comunicación al respectivo jefe inmediato solicitando su gestión y cumplimiento oportuno. Como evidencia del control reposan la matriz de seguimiento consolidada, los reportes descargados de la plataforma de la CNSC, los registros de evaluación del personal LNR y provisional, los acuerdos de gestión y los correos electrónicos de notificación y



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

	normativos.	seguimiento remitidos a través de G+.
--	-------------	---------------------------------------

Criterios/Atributos evaluados	Definición	Observaciones OCI
Apropiación	El control es adecuado para la situación	El control es adecuado frente al riesgo identificado, toda vez que contempla actividades de seguimiento y verificación orientadas a garantizar el cumplimiento oportuno de las etapas de la Evaluación del Desempeño Laboral.
Responsabilidad	Si hay una persona responsable de ejecutar el control	El control identifica responsables para su ejecución, tanto el personal asistencial encargado del archivo y consolidación de información, como el Profesional Especializado de la Oficina de Talento Humano que realiza el seguimiento correspondiente
Frecuencia	Con qué frecuencia se aplica el control.	El control establece seguimiento trimestral al cumplimiento de las evaluaciones de desempeño laboral.
Documentación	Si el control está documentado	El control se encuentra documentado e identifica actividades, responsables, periodicidad y evidencias asociadas a su ejecución
Diseño	Si el control está diseñado para prevenir, detectar y corregir errores	El control está diseñado para prevenir y detectar incumplimientos relacionados con el reporte, seguimiento y ejecución oportuna de las evaluaciones de desempeño laboral, incluyendo acciones de seguimiento frente a evaluaciones pendientes.
Implementación	Si el control está implementado de manera efectiva.	El riesgo y sus controles fueron formulados e incorporados recientemente durante la vigencia 2026, por lo tanto su implementación formal se encuentra en etapa inicial.
Operación	Si el control está operando de acuerdo con su diseño.	Se observó la existencia de actividades relacionados con el seguimiento a las evaluaciones de desempeño laboral; sin embargo, el monitoreo formal del riesgo y sus controles iniciará a partir del tercer bimestre de la vigencia 2026.
Evaluación	Si la efectividad del control se evalúa periódicamente	Durante la vigencia evaluada no fue posible verificar evaluación formal de la efectividad del control, considerando que el riesgo fue incorporado recientemente y su monitoreo iniciará posteriormente.
Reporte	Si las evaluaciones de la efectividad del control se reportan ante alguna instancia superior.	No fue posible evidenciar reportes formales asociados a la efectividad del control, debido a que el riesgo y sus mecanismos de seguimiento fueron implementados recientemente.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Durante la vigencia evaluada se evidenció la incorporación de un nuevo riesgo de gestión asociado al proceso Gestión del Talento Humano, denominado:

“Posibilidad de afectación reputacional por incumplimiento en la aplicación oportuna o adecuada de la Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de Indeportes Antioquia, debido a falta de reporte de evidencias y seguimientos y evaluaciones oportunas de acuerdo con los plazos establecidos, lo que puede generar incumplimientos normativos.”

La incorporación de este riesgo fortalece la gestión institucional del proceso, considerando que se encuentra directamente relacionado con aspectos asociados a la evaluación del desempeño laboral, el cumplimiento normativo y los principios de meritocracia y función pública establecidos en la Circular Externa N.º 0010 de 2020 y la Directiva 015 de 2022.

Proceso Contratación y Adquisiciones

Por otra parte, una vez revisada la matriz de riesgos del Proceso Contratación y Adquisiciones, se evidenció la identificación de ocho (8) riesgos, discriminados así: tres (3) riesgos de corrupción, cuatro (4) riesgos de gestión y un (1) riesgo fiscal.

No obstante, se observó que ninguno de los riesgos identificados presenta relación directa con las obligaciones contenidas en la Circular Externa N.º 0010 de 2020 y la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022, particularmente en lo relacionado con la actualización de la hoja de vida en SIGEP y el diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas por parte de los contratistas.

En este sentido, se considera pertinente que el proceso evalúe la viabilidad de incorporar dentro de su gestión de riesgos un riesgo asociado al incumplimiento de obligaciones relacionadas con la actualización y validación de información en SIGEP por parte de los contratistas, considerando su relación con las disposiciones sobre función pública, transparencia y cumplimiento normativo.

8. PLAN DE MEJORAMIENTO

Aquí se verifica los planes de mejoramiento vigentes, permitiendo establecer no solo si las acciones propuestas fueron implementadas por el proceso, sino también valorar su grado de eficacia frente a las observaciones, riesgos y oportunidades de mejora identificados en auditorías internas, externas y en el seguimiento al cumplimiento de la ley.

Este análisis aporta a la identificación de fortalezas y vacíos en la gestión, facilitando la toma de decisiones informadas y promoviendo el ciclo de mejora continua de la Entidad, en la medida en que asegura la sostenibilidad de los controles y la mitigación oportuna de los riesgos.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Número de la acción	Descripción de las observaciones, riesgos y oportunidades de mejora	Observaciones respecto al análisis efectuado	¿Fue eficaz la acción? Si/No
CA-67	Se observó que no se tiene en el Instituto información completa de la vigencia 2024 respecto a: • Registro de hoja de vida en la Plataforma SIGEP de los contratistas • Actualización en la Plataforma SIGEP de la hoja de vida del contratista • Aprobación por la Entidad de la hoja de vida del contratista en la Plataforma SIGEP. • Presentación por parte del contratista de la declaración de Bienes y Rentas en la Plataforma SIGEP. • Reporte en la Plataforma SIGEP de condición de discapacidad del contratista. El no realizarse el registro en el SIGEP en el momento oportuno, denota un riesgo para la Entidad de verse inmersa en posibles sanciones administrativas, incumplimiento a normas que tienden a preservar la moralidad de la administración pública y la erradicación de la corrupción administrativa. NOTA: seguimiento cumplimiento de ley, al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, realizado por la Oficina de Control Interno con corte al 31/08/2024. Radicado 202401014116 del 30/09/2024	La Oficina Jurídica implementó la acción de mejora propuesta mediante la expedición y divulgación de una circular dirigida a los contratistas, orientada a promover la actualización de la hoja de vida y demás obligaciones relacionadas con el SIGEP.	Si
CA-75	CONDICIÓN: Se evidenciaron inconsistencias en el diligenciamiento, actualización y aprobación de las hojas de vida de los entrenadores contratados por el Instituto en el SIGEP II (ver página 22 del informe). CRITERIO: Artículo 3 de la ley 1150 de 2007, Decreto 1082 de 2015 y el Decreto 1083 de 2015. Informe definitivo Auditoria al Proceso Apoyo técnico, científico y psicosocial para el alto rendimiento (Juegos nacionales y Para-nacionales radicado 202401014603 del 10/10/2024.	La fecha inicial de cierre, prevista para el 31-12-2024, se modifica hasta el 30/06/2026. Lo anterior, en atención a lo manifestado por el proceso, quienes indican la necesidad de adelantar mesas de trabajo con algunos contratistas para atender inconvenientes relacionados, entre otros, con el ingreso al sistema SIGEP II, la resolución de inquietudes, la descarga de reportes consolidados y el posterior análisis del Procedimiento de Contratación para la incorporación de mejoras. Revisadas las acciones de mejora CA-75 y CA-93, se evidenció que ambas corresponden al mismo hallazgo y persiguen el mismo objetivo. En	No



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Número de la acción	Descripción de las observaciones, riesgos y oportunidades de mejora	Observaciones respecto al análisis efectuado	¿Fue eficaz la acción? Si/No
		atención a que la acción CA-93 constituye la formulación más reciente y vigente, se procede al cierre de la acción CA-75 como no eficaz, dado que las acciones implementadas no evitaron la recurrencia del hallazgo. El seguimiento continuará mediante la acción CA-93, con el fin de verificar la efectividad de las medidas adoptadas.	
CA-93	Asunto: seguimiento cumplimiento de ley, al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, realizado por la Oficina de Control Interno con corte al 31/08/2025. RADICADO 202501012149 del 2025-09-30. De acuerdo con lo previsto en el Decreto Ley 019 de 2012 (art. 227) modificado por el Decreto Ley 2106 de 2019, el Decreto 1083 de 2015 (art. 2.2.17.10), la Ley 1712 de 2014 y la Circular 2024000055 del 18 de octubre de 2024, los contratistas de prestación de servicios deben registrar y mantener actualizada su hoja de vida en la plataforma SIGEP II, siendo responsabilidad de la Entidad verificar y aprobar dicha información como requisito previo a la ejecución contractual. No obstante, con base en el Excel actualizado con corte al 31 de agosto de 2025 sobre la actualización de hojas de vida en SIGEP II, se identificó que más de 100 contratistas no cuentan con este requisito diligenciado ni aprobado, situación que ya había sido advertida en el seguimiento con corte al 31/08/2024 (Radicado 202401014116 del 30/09/2024). Esta recurrencia refleja una debilidad en la aplicación de los controles internos y configura un riesgo de incumplimiento normativo, afectación a la transparencia institucional y posibles observaciones por parte de organismos de control externo.	A solicitud del proceso, realizada mediante correo electrónico, se concede ampliación del plazo para el cierre de la acción. La fecha inicial de cierre, prevista para el 07/04/2026, se modifica hasta el 30/06/2026 y posteriormente para el 30-08-2026 Lo anterior, en atención a lo manifestado por el proceso, quienes indican la necesidad de adelantar mesas de trabajo con algunos contratistas para atender inconvenientes relacionados, entre otros, con el ingreso al sistema SIGEP II, la resolución de inquietudes, la descarga de reportes consolidados y el posterior análisis del Procedimiento de Contratación para la incorporación de mejoras	En tratamiento
TH-96	Se invita al proceso Gestión del Talento Humano a revisar la pertinencia de incluir nuevos riesgos en el	La acción formulada permitió analizar la situación identificada y gestionar alternativas de control orientadas al fortalecimiento del seguimiento de	Si



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Número de la acción	Descripción de las observaciones, riesgos y oportunidades de mejora	Observaciones respecto al análisis efectuado	¿Fue eficaz la acción? Si/No
	proceso tales como: · posibilidad de no reportar oportunamente las vacantes ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), con la finalidad de hacer el proceso de concurso de estos cargos y así poderlos proveer por mérito, lo anterior en cumplimiento de la Ley 1960 de 2019. · posibilidad de que exista un inadecuado movimiento en la planta de empleos debido a la ausencia de un sistema de información para la administración y control de los movimientos generados en dicha planta. nota: Informe cumplimiento Circular Externa N° 0010 de 2020 y Directiva 015 del 30 de agosto de 2022.	vacantes y movimientos de planta, particularmente mediante la posible implementación de funcionalidades en el sistema G+ relacionadas con alertas, trazabilidad e historial de cargos.	
TH-108	Se identifica una oportunidad de mejora relacionada como proceso de autoevaluación (definida de la acción TH-96) con el movimiento inadecuado en la planta de empleos, debido a la ausencia de un módulo de administración y trazabilidad de los cargos en el sistema G+. Actualmente, no se cuenta con un historial automatizado que permita verificar los movimientos, encargos o cambios realizados sobre cada cargo dentro de la entidad. Esta situación puede generar dificultades en el control, seguimiento y actualización oportuna de la información de la planta de personal, afectando la trazabilidad y la toma de decisiones en materia de gestión del talento humano.	La acción de mejora formulada guarda relación directa con la situación identificada respecto a la ausencia de mecanismos que permitieran la administración y trazabilidad de los movimientos de la planta de empleos. De acuerdo con la información reportada, se evidenció la implementación de funcionalidades en el sistema G+ orientadas a la gestión de la planta de personal, incluyendo el registro y actualización de empleos, la trazabilidad de movimientos y encargos, el registro de observaciones y el control de accesos. Adicionalmente, se informó la carga de la totalidad de la planta de personal en el sistema y la realización de actividades de capacitación dirigidas a los funcionarios responsables de su administración. En consecuencia, se observa avance en la implementación de las acciones definidas, contribuyendo al fortalecimiento de los mecanismos de control, seguimiento y trazabilidad de la información asociada a la planta de empleos. No obstante, resulta pertinente que el proceso continúe monitoreando la operación del módulo y la calidad de la información registrada, con el	En tratamiento



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Número de la acción	Descripción de las observaciones, riesgos y oportunidades de mejora	Observaciones respecto al análisis efectuado	¿Fue eficaz la acción? Si/No
		fin de asegurar su sostenibilidad y aprovechamiento como herramienta de gestión institucional.	
TH-98	Se ha identificado que, de acuerdo con el Decreto 2011 de 2017, el Instituto está obligado a cumplir con el porcentaje mínimo de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, tal como se establece en el artículo 2.2.12.2.3 del mismo decreto. Este artículo establece un porcentaje mínimo de personas con discapacidad que deben ser vinculadas en la Entidad, con el fin de promover la inclusión laboral de este grupo poblacional. Sin embargo, a la fecha de este informe, se ha identificado que solo un contratista de la Entidad presenta una situación de discapacidad, lo que no cumple con el requerimiento del decreto en cuanto al porcentaje mínimo de vinculación de personas con discapacidad dentro del sector público. Este hecho sugiere que la Entidad no ha alcanzado la cuota establecida por la normativa, lo que podría generar consecuencias legales y reputacionales. nota: Informe cumplimiento Circular Externa N° 0010 de 2020 y Directiva 015 del 30 de agosto de 2022.	Durante el seguimiento se evidenció la realización de diversas gestiones por parte de la Oficina de Talento Humano orientadas a analizar el cumplimiento de la normativa relacionada con la vinculación de personas con discapacidad, entre ellas consultas al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y a la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), revisión de lineamientos normativos, mesas de trabajo y presentación del tema ante instancias directivas de la Entidad. No obstante, si bien se observan avances en la identificación de alternativas y en la definición de acciones institucionales, a la fecha de la evaluación no se evidencia el cumplimiento efectivo del porcentaje de vinculación exigido por la normativa aplicable, ni la implementación de medidas que permitan verificar resultados concretos frente a la situación inicialmente identificada. En consecuencia, la acción se encuentra en ejecución y requiere continuar su desarrollo y seguimiento, toda vez que persiste la situación que dio origen a la observación. Resulta pertinente que la Entidad avance en la definición e implementación de acciones concretas que contribuyan al cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la inclusión laboral de personas con discapacidad y al fortalecimiento de los mecanismos institucionales para su seguimiento.	En tratamiento
TH-102	En la matriz de riesgos F-MC-20 se tiene identificado el riesgo TH-RG2-CAU1-CON1-2 asociado a la vinculación	Se observa cumplimiento de la acción propuesta, en tanto el proceso	En tratamiento



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Número de la acción	Descripción de las observaciones, riesgos y oportunidades de mejora	Observaciones respecto al análisis efectuado	¿Fue eficaz la acción? Si/No
	irregular y a las fallas en inducción y entrenamiento. Adicionalmente, se observa que no se han incluido de manera explícita las debilidades en el seguimiento a los planes de acción resultantes de la evaluación de desempeño, situación que el proceso ya ha identificado como un aspecto por mejorar y frente al cual se vienen adelantando acciones de acompañamiento a las diferentes dependencias y líderes. Evaluar la posibilidad de incluir formalmente estas debilidades en el seguimiento dentro de la matriz de riesgos, lo que permitirá fortalecer la trazabilidad de los planes de acción, asegurar un mayor control sobre las acciones correctivas y preventivas, y disminuir la probabilidad de reincidencia de estas situaciones.	incorporó en la vigencia 2026 un riesgo específico asociado a debilidades en el seguimiento de la Evaluación del Desempeño Laboral, atendiendo la oportunidad de mejora identificada.	
TH-103	Si bien se realiza la evaluación de desempeño laboral a través de la plataforma EDL, en la cual se valoran las competencias funcionales, se evidencia que en varios casos no se identifican de manera formal los aspectos de mejora, aun cuando los funcionarios obtienen calificaciones altas o completas. Considerar la inclusión de un mecanismo, ya sea dentro de la plataforma EDL u otro medio definido por la institución, que permita registrar y dar seguimiento a estos aspectos. Esto contribuiría a orientar planes de desarrollo individual, reforzar competencias y asegurar la mejora continua del talento humano.	La acción propuesta se encuentra relacionada con el objeto del seguimiento, al estar orientada al fortalecimiento del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.	En tratamiento
TH-104	Si bien se realiza el ejercicio de evaluación de desempeño del personal, es importante contar con un consolidado de la información tabulada, que permita identificar tendencias, patrones y necesidades comunes de mejora. Contemplar la implementación de un	La acción guarda relación con el objeto del seguimiento, al estar orientada al fortalecimiento del análisis de resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral. La oportunidad de mejora continua en proceso de atención.	En tratamiento



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Número de la acción	Descripción de las observaciones, riesgos y oportunidades de mejora	Observaciones respecto al análisis efectuado	¿Fue eficaz la acción? Si/No
	consolidado de resultados, de manera que se facilite el análisis global, la identificación de brechas recurrentes y la definición de planes de mejora organizacionales más efectivos		
TH-105	Es conveniente alinear las competencias evaluadas en la evaluación de desempeño con las competencias definidas en el manual de funciones, con el fin de garantizar coherencia entre lo establecido en los perfiles de cargo y lo que efectivamente se mide en el proceso de evaluación. Contemplar el ajuste de la evaluación de desempeño o, en su defecto, del manual de funciones, de manera que exista correspondencia entre ambos, lo que permitirá obtener resultados más precisos, orientar de mejor manera los planes de mejora y fortalecer la gestión del talento humano.	La situación guarda relación con el objeto del seguimiento, al encontrarse asociada al proceso de Evaluación del Desempeño Laboral. Sin embargo, la acción propuesta permanece en fase de análisis y planificación.	En tratamiento
TH-107	"Se identificó que la información publicada de la Entidad en el SIGEP presenta inconsistencias, ya que algunos datos de contacto institucional (correo electrónico, teléfono y representante legal) no corresponden a la realidad actual. Teniendo en cuenta que esta situación ya había sido señalada en el informe de "Seguimiento al cumplimiento de la Ley en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP", elaborado por la Oficina de Control Interno con corte al 31/08/2024 (Radicado 202401014116 del 30/09/2024), se recomienda establecer mecanismos que garanticen la actualización periódica y veraz de la información en el sistema. Asunto: seguimiento cumplimiento de ley, al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, realizado por la	La observación se encuentra relacionada con el alcance del presente seguimiento, toda vez que corresponde a la actualización y calidad de la información registrada en SIGEP. Aunque el proceso efectuó una actualización de los datos institucionales, la validación posterior realizada por la Oficina de Control Interno evidenció nuevas inconsistencias, lo que permite concluir que no se han implementado controles suficientes para prevenir la recurrencia de la situación. Por lo anterior, la oportunidad de mejora continúa vigente.	En tratamiento



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

Número de la acción	Descripción de las observaciones, riesgos y oportunidades de mejora	Observaciones respecto al análisis efectuado	¿Fue eficaz la acción? Si/No
	Oficina de Control Interno con corte al 31/08/2025. RADICADO 202501012149 del 2025-09-30"		
TH-120	Se identifica riesgo materializado TH-RG2-CAU1-CON1 " Posibilidad de afectación reputacional por el incumplimiento de los procedimientos y trámites de la Entidad debido a la falta de entrenamiento en el puesto de trabajo en los eventos de cambio de personal." Se evidenció que en el proceso de inducción institucional de un servidor público (Jefe de control Interno) no se contó con el formato F-TH-06 debidamente diligenciado y firmado por el servidor responsable de recibir la inducción. Aunque las presentaciones de inducción fueron remitidas por correo electrónico al servidor público por el líder del proceso en Talento Humano, no se obtuvo respuesta ni se completó formalmente el proceso; sin embargo, se registró el cumplimiento mediante la suscripción del formato por un tercero, generando información no veraz y afectando la confiabilidad de los registros del SGC y la acreditación de la recepción y aceptación de la inducción institucional por parte del servidor.	Acción instaurada el 16 de junio de 2026, producto de la autoevaluación efectuada por el proceso de Talento Humano, derivada de beneficio de auditoría generado en el marco del Informe de Seguimiento al cumplimiento de la Circular Externa No. 0010 de 2020 y la Directiva Presidencial 015 del 30 de agosto de 2022, adelantado por la Oficina de Control Interno.	En tratamiento

Persisten oportunidades de fortalecimiento relacionadas con la sostenibilidad de los controles implementados en SIGEP, el cumplimiento de las obligaciones asociadas a la vinculación de personas con discapacidad y la gestión integral de la información de talento humano, particularmente en aspectos de trazabilidad, consolidación de resultados y seguimiento a las acciones derivadas de la evaluación del desempeño laboral.

9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY

9.1. Fortalezas

Son los aspectos positivos internos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y de los procesos, y que reflejan buenas prácticas, capacidades o recursos que generan valor y resultados evidenciables.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

No.	FORTALEZAS
1	Se evidenció que la Entidad cuenta con un Plan de Acción Institucional estructurado bajo criterios de articulación que permiten relacionar las actividades de las dependencias con los diferentes instrumentos de planeación institucional, incluyendo los objetivos estratégicos del PEI, los proyectos del Plan de Desarrollo, las dimensiones y políticas del MIPG y los planes establecidos en el Decreto 612 de 2018. Así mismo, se verificó la publicación oportuna de dicho instrumento en la página web institucional y la existencia de mecanismos de control de cambios que favorecen la trazabilidad y actualización de la información, fortaleciendo la transparencia y el seguimiento a la gestión institucional.
2	Se destaca la disposición y capacidad de respuesta de la Oficina Asesora de Planeación frente a los requerimientos formulados por la Oficina de Control Interno durante el desarrollo del seguimiento. La dependencia suministró la información solicitada antes del vencimiento del plazo establecido, acompañada de los soportes y evidencias correspondientes, debidamente organizados y alineados con los aspectos consultados. Así mismo, se evidenció claridad conceptual y conocimiento de la normatividad aplicable por parte de los servidores responsables del proceso, lo que facilitó la atención de los requerimientos, la trazabilidad de la información y el desarrollo de las actividades de verificación realizadas por la Oficina de Control Interno.
3	Se evidenció como fortaleza la implementación de un control preventivo dentro del procedimiento de contratación directa, consistente en la verificación de la activación del contratista en la plataforma SIGEP II como requisito previo a la suscripción del contrato. Este control se encuentra incorporado en el Formato F-CA-99 – Lista de Chequeo para Contratación Directa, específicamente en el ítem No. 40 denominado "Constancia de activación del contratista en el SIGEP II" , constituyéndose en un mecanismo que contribuye a fortalecer la gestión documental y el cumplimiento de los requisitos establecidos para la vinculación de contratistas. Adicionalmente, se evidenció que dicho formato se encuentra actualizado y publicado en el Sistema de Gestión de la Calidad – SGC de la Entidad.
4	La Oficina de Talento Humano evidenció una gestión efectiva de seguimiento y acompañamiento frente al cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la actualización de información en SIGEP, logrando que la totalidad de los servidores públicos cumpliera oportunamente con la actualización de hoja de vida y declaración de bienes y rentas durante el período evaluado.

9.2. Oportunidad de Mejora

Son propuestas orientadas a fortalecer los procesos y procedimientos de la Entidad, que surgen de la evaluación realizada por los auditores y que permiten avanzar hacia la mejora continua del Instituto y del Sistema de Gestión de la Calidad.

Estas oportunidades se enfocan en la optimización de prácticas, la eficiencia en el uso de los recursos y el logro de resultados superiores, más allá del mero cumplimiento normativo o procedimental.

No.	OPORTUNIDAD DE MEJORA
1	Consolidar mecanismos de registro y trazabilidad de la información relacionada con el retiro de servidores públicos, particularmente en lo referente a la identificación y documentación de las causales de retiro, con el propósito de garantizar integridad, completitud y confiabilidad de la información institucional suministrada.



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

No.	OPORTUNIDAD DE MEJORA
	Proceso: Gestión del Talento Humano
2	Impulsar estrategias institucionales de acompañamiento, retroalimentación y mejoramiento individual derivadas de los resultados de la evaluación del desempeño laboral, especialmente frente a aquellos casos que, aun ubicándose en niveles satisfactorios, presentan resultados significativamente inferiores al comportamiento general observado en la Entidad, con el propósito de promover el cierre progresivo de brechas de desempeño y fortalecer la alineación con los niveles institucionales predominantes. Proceso: Gestión del Talento Humano
3	Establecer mecanismos internos de validación y seguimiento frente a la actualización periódica de la información registrada en SIGEP II, especialmente en lo relacionado con hojas de vida, con el propósito de fortalecer la vigencia, trazabilidad y confiabilidad de la información institucional reportada en la plataforma. Proceso: Gestión del Talento Humano
4	Evaluar la pertinencia de formalizar lineamientos o mecanismos internos orientados a la identificación de contratistas eventualmente obligados a presentar declaración de bienes y rentas, de conformidad con la Ley 2013 de 2019 y demás disposiciones aplicables, con el fin de fortalecer los controles institucionales asociados al cumplimiento normativo en materia de transparencia. Proceso: Contratación y Adquisiciones

9.3. Riesgos

Los riesgos corresponden a situaciones potenciales que, de materializarse, pueden afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales, normativos o de buenas prácticas. Su identificación permite anticipar eventos no deseados y establecer acciones preventivas que reduzcan la probabilidad de ocurrencia o mitiguen su impacto.

De acuerdo con la Norma ISO 31000:2018, el riesgo se entiende como el **efecto de la incertidumbre sobre los objetivos**. En el contexto de la auditoría, corresponde a eventos o situaciones potenciales que, de materializarse, pueden generar desviaciones en el cumplimiento de los objetivos institucionales, normativos o de gestión, afectando la eficacia de los procesos y controles.

NO.	RIESGOS
	N.A

9.4 Observaciones

Las observaciones corresponden a incumplimientos o desviaciones frente a la normativa aplicable, procesos, procedimientos, políticas, manuales u otros lineamientos institucionales.

No.	OBSERVACIONES
-----	---------------



202601009677

Fecha Radicado: 2026-07-30 14:14:51.937

	INFORME DE AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY	F-EC-02	Versión 11
			Aprobación: 17/10/2025

No.	OBSERVACIONES
	N.A

10. CONCLUSIONES

Con base en la información suministrada por las dependencias responsables y las verificaciones efectuadas por la Oficina de Control Interno, se evidenció, en términos generales, cumplimiento de las disposiciones contenidas en la Directiva Presidencial 015 de 2022, la Circular Externa No. 0010 de 2020 y demás lineamientos normativos relacionados con la gestión y actualización de información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.

Durante el desarrollo del seguimiento se evidenció cumplimiento frente a la elaboración, publicación y reporte de instrumentos institucionales asociados a la gestión del talento humano, entre ellos el Plan Anual de Vacantes, así como la implementación de mecanismos de socialización y seguimiento relacionados con la actualización de información en SIGEP II y la declaración de bienes y rentas por parte de los servidores públicos.

Así mismo, se observó gestión institucional orientada al cumplimiento de las disposiciones relacionadas con evaluación del desempeño laboral, provisión de empleos, actualización del Registro Público de Carrera Administrativa, conformación de la Comisión de Personal y actualización del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

Frente a la evaluación del desempeño laboral y comportamental correspondiente al período 01-02-2025 al 31-01-2026, se evidenció un nivel de desempeño institucional favorable, reflejado en un promedio general aproximado de 99 puntos y en la concentración mayoritaria de calificaciones en niveles sobresalientes. Igualmente, se observó la existencia de mecanismos de reclamación y revisión frente a las evaluaciones realizadas.

Atentamente,

LEONARDO DE JESÚS AGUDELO DURAN_001

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO_001