



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

Medellín, 15/09/2026

<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: Seguimiento al cumplimiento de la Ley – Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

Cordial saludo:

En cumplimiento de las funciones de seguimiento y evaluación asignadas a la Oficina de Control Interno, se remite el Informe de Seguimiento al Cumplimiento de la Ley al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, con corte al 31 de agosto de 2026.

A continuación, se presentan los principales resultados y conclusiones derivados del seguimiento efectuado, para su conocimiento y fines pertinentes.

1. NOMBRE DE LA AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY

Seguimiento al cumplimiento de la Ley – Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

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

Verificar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, de conformidad con la normatividad vigente y los procedimientos internos aplicables, así como la oportunidad, integridad, consistencia y confiabilidad de la información objeto de registro, actualización y seguimiento por parte de la Entidad.

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

El presente seguimiento comprendió la verificación del cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP por parte de los servidores públicos de INDEPORTES ANTIOQUIA, con corte al 31 de agosto de 2026, a partir de la información suministrada por la Oficina de Talento Humano, los reportes y registros



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

disponibles en SIGEP II y en el Aplicativo por la Integridad Pública, así como las evidencias obtenidas mediante las pruebas efectuadas por la Oficina de Control Interno.

La revisión incluyó, entre otros aspectos, la verificación del cumplimiento de la Declaración de Bienes y Rentas, las obligaciones aplicables en el marco de la Ley 2013 de 2019, el régimen de Personas Expuestas Políticamente – PEP, las actividades de seguimiento y control establecidas en los procedimientos internos aplicables y la incorporación de los soportes correspondientes en las historias laborales.

Para el desarrollo del seguimiento se consideró la información y documentación disponible y obtenida durante la ejecución de las pruebas de auditoría hasta la fecha de cierre del ejercicio.

Alcance frente a los contratistas

Para el presente seguimiento no se requirió información adicional a la Oficina Asesora Jurídica respecto de las obligaciones relacionadas con los contratistas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, toda vez que este componente fue evaluado por la Oficina de Control Interno durante la vigencia 2026, en el marco del **Informe de Seguimiento al Cumplimiento de la Circular Externa No. 0010 de 2020 y la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022**.

En dicho seguimiento se verificaron los mecanismos implementados por la Oficina Asesora Jurídica para la actualización de la hoja de vida en SIGEP II, los controles establecidos sobre los contratistas, el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la declaración de bienes y rentas y los criterios utilizados para la identificación de los sujetos obligados en el marco de la Ley 2013 de 2019. Como resultado se formularon las recomendaciones y oportunidades de mejora correspondientes, las cuales serán objeto del seguimiento institucional por parte de la Oficina de Control Interno.

En consecuencia, el alcance del presente informe se concentra en la verificación del cumplimiento de las obligaciones aplicables a los servidores públicos, sin perjuicio del seguimiento que se continúe realizando a las acciones derivadas de las evaluaciones efectuadas sobre la gestión de los contratistas.

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

No se presentaron limitantes para la ejecución del seguimiento al cumplimiento de ley en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, toda vez que la información requerida fue remitida de manera completa y dentro de los plazos establecidos, lo que permitió desarrollar la labor conforme a lo previsto y sin contratiempos.



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

5. CRITERIOS:

5.1 Fundamentos Legales:

El presente seguimiento se realizó con fundamento en las siguientes disposiciones normativas:

- **Constitución Política de Colombia**, artículos 122 y 123.
- **Ley 87 de 1993**, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado.
- **Ley 190 de 1995**, artículos 1, 3, 4, 13, 15 y 16, relacionados con el Formato Único de Hoja de Vida, la declaración de bienes y rentas y las responsabilidades de las entidades públicas.
- **Ley 1952 de 2019** (Código General Disciplinario), artículo 38, referente a los deberes de los servidores públicos.
- **Decreto 2842 de 2010**, por el cual se reglamenta la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, compilado en el Título 17 del Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Título 17, Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, y demás disposiciones relacionadas con la administración del sistema, la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas.
- **Decreto Ley 019 de 2012**, artículo 227, modificado por el artículo 155 del Decreto 2106 de 2019, relacionado con el registro y actualización de la información en el SIGEP.
- **Ley 1712 de 2014**, por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.
- **Ley 2013 de 2019**, relacionada con la publicación de la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta de los sujetos obligados.
- **Decreto 1081 de 2015** y **Decreto 830 de 2021**, referentes a las Personas Expuestas Políticamente (PEP).
- **Decreto 648 de 2017**, relacionado con la declaración de bienes y rentas y la hoja de vida de los servidores públicos.
- **Resoluciones Institucionales** mediante las cuales se establece y modifica la estructura administrativa, la planta de personal y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de INDEPORTES ANTIOQUIA:
 - Resolución R00003 del 27 de septiembre de 2013.
 - Resolución S2019000305 del 27 de marzo de 2019.
 - Resolución S2023000062 del 25 de enero de 2023.
 - Resolución S2024000174 del 26 de febrero de 2024.



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

5.2 Fundamentos Procedimentales:

Procedimiento interno **"Para otros trámites durante la permanencia"**, código **P-TH-12**, versión **04**, aprobado el **05 de marzo de 2026**, específicamente el **Acápito 2. Declaración de Bienes y Rentas y Actualización de la Hoja de Vida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP**, en el cual se establecen las actividades, responsabilidades y controles relacionados con el registro, actualización y validación de la información de los servidores públicos en dicha plataforma.

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

Para el desarrollo del presente seguimiento y con el propósito de obtener evidencia suficiente y adecuada que permitiera verificar el cumplimiento de las obligaciones objeto de evaluación, la Oficina de Control Interno aplicó las siguientes pruebas e instrumentos de auditoría:

- Solicitud y análisis de la información suministrada por la Oficina de Talento Humano.
- Verificación de la información registrada y publicada en las herramientas de consulta asociadas al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.
- Revisión y análisis de la documentación del Sistema de Gestión de la Calidad relacionada con el proceso de Gestión del Talento Humano.
- Cruce y validación de la información reportada por la Oficina de Talento Humano con los registros disponibles en SIGEP II y en el Aplicativo por la Integridad Pública.
- Verificación del cumplimiento de las obligaciones relacionadas con la Declaración de Bienes y Rentas, la Ley 2013 de 2019 y el régimen de Personas Expuestas Políticamente – PEP.
- Verificación de las actividades de seguimiento y control establecidas en los procedimientos internos aplicables.
- Prueba de recorrido y revisión selectiva de historias laborales, orientada a verificar la incorporación de los soportes relacionados con las obligaciones objeto del seguimiento.

6.1. Solicitud y análisis de información

La Oficina de Control Interno solicitó a la Oficina de Talento Humano información y evidencias relacionadas con el cumplimiento de las obligaciones objeto del seguimiento, entre ellas:

- Relación de los empleos y/o servidores públicos identificados como sujetos obligados al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, indicando el cargo y fundamento correspondiente.
- Evidencias del seguimiento efectuado al cumplimiento de la Declaración de Bienes y Rentas, el Registro de Conflictos de Interés y la Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios, cuando aplique.



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

- Información relacionada con la identificación y seguimiento de los servidores públicos considerados Personas Expuestas Políticamente – PEP, incluyendo los criterios aplicados frente a situaciones de encargo o asignación temporal de funciones.
- Relación de los servidores públicos que presentaran incumplimientos o actualizaciones pendientes respecto de las obligaciones objeto del seguimiento y las acciones adelantadas para su regularización.
- Evidencias del cumplimiento de las actividades de seguimiento y control establecidas en el Procedimiento para Otros Trámites Durante la Permanencia, Código P-TH-12, Versión 04.
- Autorización para efectuar revisión selectiva de las historias laborales que reposan en el archivo de la Oficina de Talento Humano.

La Oficina de Talento Humano dio respuesta al requerimiento mediante **radicado No. 202601011180 del 24 de agosto de 2026**, remitiendo información y evidencias que fueron objeto de análisis y contraste por parte de la Oficina de Control Interno.

Posteriormente, con el propósito de complementar las pruebas de auditoría, se solicitó el reporte generado desde SIGEP II relacionado con el cumplimiento de la Declaración de Bienes y Rentas.

Los resultados obtenidos se presentan a continuación:

Declaración de Bienes y Rentas

De acuerdo con la información suministrada, durante la vigencia 2026 la Oficina de Talento Humano adelantó actividades orientadas al cumplimiento de la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas, entre ellas la expedición y socialización de la Circular No. 2026000026, el envío de recordatorios previos al vencimiento del plazo, la identificación de servidores pendientes, la verificación posterior y la realización de requerimientos cuando fue necesario.

Como resultado de las pruebas efectuadas por la Oficina de Control Interno, mediante el contraste de la información suministrada por la Oficina de Talento Humano, el archivo de seguimiento aportado, el reporte generado desde SIGEP II y las verificaciones selectivas realizadas, se evidenció el cumplimiento de la obligación de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas por parte de los servidores públicos de la Entidad para la vigencia 2026.

Asimismo, se evidenció una secuencia de seguimiento que comprendió la comunicación de lineamientos, socialización, recordatorios, identificación de pendientes, verificación posterior, requerimiento y regularización de las situaciones identificadas.



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

En consecuencia, la Oficina de Control Interno destaca como fortaleza la gestión adelantada por la Oficina de Talento Humano para promover, verificar y obtener el cumplimiento de esta obligación dentro de la vigencia evaluada.

Cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 2013 de 2019

De acuerdo con la información suministrada por la Oficina de Talento Humano, se evidenció que la dependencia tiene identificados los servidores públicos sujetos al cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 2013 de 2019.

Mediante el contraste de la relación suministrada por la dependencia con la información disponible en el Aplicativo por la Integridad Pública, se verificó el cumplimiento de las obligaciones aplicables por parte de los sujetos identificados, sin evidenciarse, para el período objeto de revisión, situaciones de incumplimiento que requieran la formulación de acciones de mejoramiento.

Personas Expuestas Políticamente – PEP

De acuerdo con la información suministrada por la Oficina de Talento Humano, se evidenció que la dependencia tiene identificados los empleos y servidores que, conforme con las funciones asignadas y los criterios establecidos en la normatividad aplicable, reúnen las condiciones para ser considerados Personas Expuestas Políticamente – PEP.

La Oficina de Control Interno contrastó la información suministrada con los registros disponibles en el Aplicativo por la Integridad Pública, evidenciando el cumplimiento de la obligación de declaración por parte de los servidores identificados como PEP.

Encargos en funciones

Durante la vigencia 2026, la Oficina de Talento Humano reportó nueve (9) situaciones en las cuales servidores públicos ejercieron temporalmente funciones correspondientes a otros empleos, entre ellos cargos asociados a Comunicaciones, Subgerencia Administrativa y Financiera, Subgerencia de Altos Logros, Tesorería, Medicina Deportiva, Subgerencia de Fomento, Oficina Asesora Jurídica y Oficina Asesora de Planeación.

En desarrollo del seguimiento, la Oficina de Control Interno solicitó a la Oficina de Talento Humano precisar el criterio aplicado para determinar la procedencia de la presentación o actualización de la declaración PEP en estos casos. Como resultado, la dependencia informó haber elevado consulta al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP el 18 de agosto de 2026,



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

con el propósito de precisar el alcance de la obligación cuando un servidor asume temporalmente funciones correspondientes a un empleo considerado PEP.

Esta actuación constituye un resultado positivo del seguimiento, al permitir que la Entidad cuente con un criterio técnico-jurídico para la aplicación uniforme de las disposiciones relacionadas con las PEP frente al ejercicio temporal de dichas funciones.

En consecuencia, la Oficina de Control Interno **se abstiene de emitir conclusión de cumplimiento o incumplimiento respecto de estas situaciones particulares hasta tanto se cuente con el pronunciamiento del DAFP**. Una vez recibido, corresponderá a la Oficina de Talento Humano evaluar su aplicabilidad a los casos identificados y adoptar, de ser necesario, las acciones correspondientes.

6.2. Prueba de recorrido y revisión selectiva de historias laborales.

El 26 de agosto de 2026, la Oficina de Control Interno realizó visita a la Oficina de Talento Humano con el propósito de efectuar prueba de recorrido y revisión selectiva de historias laborales, orientadas a verificar la incorporación de los soportes relacionados con las obligaciones objeto del seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

Durante la prueba de recorrido se observó documentación relacionada con SIGEP correspondiente a veinticuatro (24) servidores, pendiente de incorporación a las respectivas historias laborales. Verificadas las fechas de los documentos, se estableció que estos correspondían al mes de agosto de 2026.

Al respecto, el Procedimiento para Otros Trámites Durante la Permanencia, Código P-TH-12, Versión 04, establece que, una vez efectuada la declaración o actualización correspondiente, deberá remitirse copia a la Oficina de Talento Humano para su archivo en la historia laboral y el respectivo seguimiento. Asimismo, dispone que, cada vez que un servidor remita la información a la Oficina de Talento Humano, se llevará un control interno y se procederá a archivar los soportes en la respectiva historia laboral.

Durante la visita se informó que el cargo de Auxiliar Administrativo responsable del manejo del archivo se encuentra vacante desde el 17 de junio de 2026. Ante esta situación, una contratista que desarrolla actividades relacionadas con el fondo acumulado viene prestando apoyo en la gestión documental.

Posteriormente, la Oficina de Control Interno seleccionó aleatoriamente **ocho (8) historias laborales** con el propósito de verificar la incorporación de los soportes relacionados con SIGEP.



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

Como resultado, se evidenció que siete (7) contenían debidamente archivada la documentación objeto de verificación; en una (1), el soporte relacionado con SIGEP no se encontraba incorporado en la historia laboral al momento de la consulta, toda vez que hacía parte de la documentación pendiente de archivo identificada durante la prueba de recorrido.

La relación individual de los servidores asociados a la documentación pendiente de archivo y de las historias laborales seleccionadas se encuentra consignada en los papeles de trabajo de la Oficina de Control Interno.

Análisis de la Oficina de Control Interno

Si bien la documentación pendiente de archivo identificada durante la prueba de recorrido correspondía al mes de agosto de 2026 y, por tanto, no permite establecer una acumulación prolongada, la situación resulta relevante frente a las disposiciones establecidas en el Procedimiento P-TH-12 respecto del control y archivo de los soportes remitidos por los servidores.

La situación guarda relación con la oportunidad de mejora TH-117, formulada mediante radicado No. 202601004666 del 15 de abril de 2026, orientada al fortalecimiento de los mecanismos de organización y archivo documental para asegurar la adecuada disponibilidad, trazabilidad y consulta de la información. Con corte al 28 de agosto de 2026, no se evidenció la formulación e implementación de un plan de mejoramiento para su tratamiento.

6.3. Actualización del normograma del proceso

Se efectuó la revisión del Normograma del proceso de Gestión del Talento Humano y se realizó el contraste entre las disposiciones normativas utilizadas como fundamento para el presente seguimiento y las normas incorporadas por el proceso dentro de dicho instrumento del Sistema de Gestión de la Calidad.

Como resultado de la verificación, se evidenció que el proceso actualizó el normograma incorporando las disposiciones que dieron origen a la acción de mejora TH-109, correspondientes a la Ley 2424 de 2024, el Decreto 859 de 2025 y la Circular Externa 100-006 de 2025, dando cumplimiento a la actividad específica formulada en el Plan de Mejoramiento.

No obstante, durante la revisión integral del normograma se identificó que algunas disposiciones normativas relacionadas con las materias objeto del presente seguimiento no se encuentran incorporadas en dicho instrumento, entre ellas:



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

Disposición normativa identificada	Materia relacionada con el seguimiento
Ley 190 de 1995	Normas para preservar la moralidad en la administración pública y obligaciones de los servidores públicos.
Decreto Ley 019 de 2012	Simplificación de trámites y administración de información de servidores públicos.
Ley 1712 de 2014	Transparencia y acceso a la información pública.
Ley 2013 de 2019	Publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta.
Decreto 1081 de 2015	Régimen de Personas Expuestas Políticamente – PEP y Aplicativo por la Integridad Pública.
Decreto 830 de 2021	Modificación del régimen de Personas Expuestas Políticamente – PEP.
Resoluciones institucionales sobre estructura, planta y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.	Marco normativo institucional aplicable al proceso de Gestión del Talento Humano.

La Oficina de Control Interno precisa que la identificación de estas disposiciones no implica que todas deban incorporarse automáticamente al normograma, sino que corresponde al proceso evaluar su aplicabilidad y pertinencia, de conformidad con el alcance de sus procedimientos, actividades y responsabilidades.

7. RIESGOS Y CONTROLES

Con el fin de evaluar la suficiencia de los controles institucionales y su articulación con la gestión del riesgo frente a las materias objeto del presente seguimiento, la Oficina de Control Interno revisó los riesgos asociados al proceso de Gestión del Talento Humano, correspondientes a las categorías de riesgos de corrupción, gestión y fiscales.

La revisión comprendió el análisis de los riesgos y controles actualmente identificados por el proceso y su contraste con las situaciones evidenciadas durante las pruebas efectuadas en materia de SIGEP, con el propósito de determinar posibles exposiciones al riesgo que deban ser consideradas por la Oficina de Talento Humano en el marco de la metodología institucional de administración del riesgo.

7.1. Análisis de los riesgos y controles existentes

Como resultado de la revisión, se evidenció que el proceso tiene identificado el riesgo de gestión TH-RG2-CAU1-CON1, definido como:



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

“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 control asociado se encuentra orientado a verificar el cumplimiento del procedimiento P-TH-13 Inducción y Reinducción Institucional, mediante la revisión del diligenciamiento de los formatos F-TH-90 y F-TH-06 y el seguimiento a su cumplimiento.

Del análisis efectuado se observa que dicho control se encuentra directamente relacionado con la causa identificada, al estar orientado a mitigar la falta de entrenamiento en el puesto de trabajo en los eventos de cambio de personal.

Durante la etapa de revisión del informe, la Oficina de Talento Humano precisó que, en el marco del ejercicio de evaluación y valoración del riesgo, se priorizó la intervención de esta causa considerando la capacidad operativa de la dependencia y la efectividad, costo y oportunidad de los controles asociados a los procesos de inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y reinducción.

La Oficina de Control Interno considera pertinente la precisión efectuada por el proceso, toda vez que el control analizado guarda correspondencia con la causa para la cual fue definido. No obstante, teniendo en cuenta que el evento de riesgo se encuentra formulado en términos amplios frente al incumplimiento de los procedimientos y trámites de la Entidad, se considera pertinente que, en los ejercicios periódicos de revisión del mapa de riesgos, el proceso continúe evaluando la suficiencia de las causas y controles identificados frente al alcance del evento de riesgo y a los cambios que puedan presentarse en su contexto.

Con relación a las obligaciones asociadas al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, particularmente la Declaración de Bienes y Rentas, las obligaciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, el régimen de Personas Expuestas Políticamente – PEP y las actividades de seguimiento y control previstas en el procedimiento P-TH-12, se observó que estas no se encuentran contempladas de manera expresa en los riesgos y controles identificados por el proceso.

No obstante, las pruebas efectuadas por la Oficina de Control Interno evidenciaron, en términos generales, el cumplimiento de las obligaciones verificadas y la existencia de mecanismos de seguimiento implementados por la Oficina de Talento Humano. En consecuencia, no se evidenció materialización de riesgos asociada al incumplimiento de las obligaciones objeto del presente seguimiento, sin perjuicio de que las situaciones identificadas sean consideradas por el proceso en sus ejercicios periódicos de revisión y actualización de riesgos y controles.



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

7.2. Exposición al riesgo asociada a la gestión documental de los soportes relacionados con SIGEP

Durante la prueba de recorrido realizada el 26 de agosto de 2026 se identificó documentación relacionada con SIGEP correspondiente a **veinticuatro (24) servidores**, pendiente de incorporación a las respectivas historias laborales. Asimismo, en la muestra selectiva de ocho (8) historias laborales se verificó que siete (7) contenían el soporte objeto de revisión debidamente archivado y, en una (1), dicho soporte hacía parte de la documentación pendiente de incorporación.

La documentación identificada correspondía al mes de agosto de 2026, razón por la cual no se evidenció una acumulación documental prolongada. No obstante, esta situación fue analizada conjuntamente con la vacancia, desde el 17 de junio de 2026, del cargo de Auxiliar Administrativo responsable del manejo del archivo y con el antecedente de la oportunidad de mejora TH-117, formulada mediante radicado No. 202601004666 del 15 de abril de 2026, orientada al fortalecimiento de los mecanismos de organización y archivo documental para asegurar la disponibilidad, trazabilidad y consulta de la información.

En este contexto, las condiciones observadas representan una exposición al riesgo de afectación de la disponibilidad, integridad, trazabilidad y consulta oportuna de los soportes que deben incorporarse a las historias laborales, particularmente en caso de incrementarse el volumen de documentación pendiente o persistir condiciones operativas que puedan afectar su incorporación oportuna.

Teniendo en cuenta que la situación guarda relación con el objeto de la oportunidad de mejora **TH-117**, la Oficina de Control Interno considera que deberá ser tenida en cuenta por el proceso en la formulación de las acciones correspondientes, sin que resulte necesario generar una acción independiente que duplique su tratamiento.

7.3. Exposición al riesgo asociada a la actualización y confiabilidad de la información institucional registrada en SIGEP

La verificación efectuada sobre la información institucional publicada en las herramientas de consulta de SIGEP evidenció la persistencia de datos desactualizados relacionados con el correo institucional, número telefónico y representante legal de la Entidad.

Esta situación presenta antecedentes en los seguimientos efectuados por la Oficina de Control Interno durante las vigencias 2024 y 2025 y se relaciona con la acción de mejora **TH-107**, respecto de la cual se verificó nuevamente la situación durante el presente seguimiento.



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

La recurrencia evidenciada permite identificar una exposición al riesgo de afectación de la confiabilidad de la información institucional publicada en SIGEP, debido a debilidades en los mecanismos de verificación, actualización y seguimiento periódico de la información registrada.

En consecuencia, resulta pertinente que la Oficina de Talento Humano evalúe esta situación en el marco de la metodología institucional de administración del riesgo y determine la suficiencia de los riesgos y controles existentes o la necesidad de efectuar los ajustes que correspondan.

7.4. Exposición al riesgo asociada al cumplimiento normativo

En el marco del presente seguimiento, la Oficina de Control Interno efectuó el contraste entre las disposiciones normativas utilizadas como fundamento de la evaluación y el normograma del proceso de Gestión del Talento Humano, identificando disposiciones relacionadas con las materias objeto de verificación cuya **aplicabilidad e incorporación al normograma deberá ser evaluada por el proceso**.

La situación evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de identificación, revisión y actualización periódica de la normatividad aplicable, con el propósito de reducir la exposición al riesgo de incumplimiento de requisitos legales y asegurar que el normograma se mantenga actualizado frente a las disposiciones que inciden en el proceso, así como frente a sus modificaciones, derogatorias o sustituciones.

El análisis detallado de la actualización del normograma, incluido el seguimiento efectuado a la acción TH-109, se desarrolló en el numeral 6.3 Actualización del normograma del proceso, del presente informe.

7.5. Conclusión del análisis de riesgos y controles

Las pruebas efectuadas por la Oficina de Control Interno **no evidenciaron materialización de riesgos asociada al incumplimiento de las obligaciones SIGEP verificadas**. No obstante, el seguimiento permitió identificar exposiciones al riesgo relacionadas con la gestión documental de los soportes, la actualización y confiabilidad de la información institucional registrada en SIGEP y los mecanismos para la identificación y actualización de la normatividad aplicable al proceso.

Asimismo, el análisis del riesgo **TH-RG2-CAU1-CON1** permitió observar que el control definido se encuentra orientado a una causa específica asociada al entrenamiento del personal, mientras que el evento de riesgo tiene un alcance más amplio frente al incumplimiento de los procedimientos y trámites de la Entidad.



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

En consecuencia, se recomienda a la Oficina de Talento Humano evaluar, conforme con la metodología institucional de administración del riesgo, la suficiencia y cobertura de los riesgos, causas y controles existentes frente a las situaciones identificadas y, con base en los resultados de dicha evaluación, determinar los ajustes o incorporaciones que resulten procedentes.

8. PLAN DE MEJORAMIENTO

En el marco del presente seguimiento, la Oficina de Control Interno revisó las acciones del Plan de Mejoramiento relacionadas con los aspectos objeto de evaluación, con el propósito de verificar su estado de avance, el cumplimiento de las actividades formuladas y, cuando corresponda, evaluar su eficacia frente a las situaciones que dieron origen a su formulación.

La revisión permite determinar si las acciones implementadas han contribuido a corregir las situaciones identificadas, fortalecer los controles y prevenir su recurrencia. Para las acciones que se encuentren en ejecución y dentro del plazo establecido, se realizará el seguimiento correspondiente, sin efectuar evaluación de eficacia hasta tanto se cuente con los elementos necesarios para ello.

Número de la acción	Descripción de las observaciones, riesgos y oportunidades de mejora	Observaciones respecto al análisis efectuado	¿Fue eficaz la acción? Si/No
TH-100	CRITERIO: Decreto 830 de 2021, "Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)". Artículo 2.1.4.2.3. Personas Expuestas Políticamente: <u>"Se considerarán como Personas Expuestas Políticamente (PEP)</u> los servidores públicos de cualquier sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la administración pública nacional y territorial, cuando tengan asignadas o delegadas funciones de: expedición de normas o regulaciones, dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, administración de justicia o facultades administrativo sancionatorias, y los particulares que tengan a su cargo la dirección o manejo de recursos en los movimientos o partidos políticos. Estas funciones podrán ser ejercidas a través de ordenación de gasto, contratación pública, gerencia de proyectos de inversión, pagos, liquidaciones, administración	Durante el seguimiento se evidenció que la Oficina de Talento Humano adelantó acciones orientadas al tratamiento de las causas identificadas, entre ellas la implementación de verificaciones periódicas sobre los registros PEP, la designación de un responsable para el seguimiento de la información en SIGEP, la incorporación de alertas y notificaciones en el aplicativo G+ y la continuidad de las comunicaciones institucionales dirigidas a los servidores para el cumplimiento de las obligaciones correspondientes. En consecuencia, considerando que la situación específica que originó la acción fue subsanada y que se evidenció la implementación de mecanismos de seguimiento	Si



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

	de bienes muebles e inmuebles". CONDICIÓN: Si bien en el presente corte se evidenció que la Subgerente Administrativa y Financiera y la jefe de la Jefe Oficina de Sistemas e Informática no aparecen reportadas en el SIGEP como Personas Expuestas Políticamente (PEP), esta situación no corresponde a un hecho aislado, sino que se enmarca en una tendencia recurrente ya identificada en seguimientos anteriores. En efecto, de acuerdo con la trazabilidad de hallazgos levantados en cortes anteriores (2023 y 2024), se han detectado omisiones similares respecto al registro de PEP de otros directivos de la Entidad. Esta reiteración evidencia debilidades en los controles internos implementados para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable (Decreto 1081 de 2015, Decreto 830 de 2021 y Ley 2013 de 2019). 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.	orientados a prevenir su recurrencia, la Oficina de Control Interno determina el cierre de la acción TH-100 como EFICAZ. La evaluación de eficacia de la acción TH-100 se efectúa respecto de la situación que dio origen a su formulación y no comprende las situaciones particulares relacionadas con encargos en funciones identificadas durante el presente seguimiento, las cuales se encuentran pendientes del pronunciamiento solicitado al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.	
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 Oficina de Control Interno con corte al 31/08/2025. RADICADO 202501012149 del 2025-09-30"	En el marco del presente seguimiento al cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el SIGEP, la Oficina de Control Interno efectuó nuevamente la validación de la información institucional publicada en las herramientas de consulta dispuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Como resultado de la verificación, se evidenció que en el Directorio de Entidades – SIGEP II continúa publicada información institucional desactualizada relacionada con el correo institucional, número telefónico y representante legal. Asimismo, en el Reporte Público – Directorio de Entidades registradas en SIGEP se identificó información	No



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

		desactualizada respecto del correo electrónico y número telefónico de la Entidad. Lo anterior evidencia la recurrencia de la situación que dio origen a la oportunidad de mejora TH-107, pese a que la Oficina de Talento Humano informó el 23 de diciembre de 2025 haber efectuado la actualización integral de los datos institucionales y solicitado el cierre de la acción. Si bien la actualización efectuada constituyó una corrección de la situación identificada en ese momento, las verificaciones posteriores realizadas por la Oficina de Control Interno evidenciaron nuevamente inconsistencias en la información publicada, sin que se haya demostrado la implementación de un mecanismo de control efectivo que garantice su actualización periódica, veracidad y sostenibilidad. En consecuencia, teniendo en cuenta la recurrencia de la situación y que la acción se encuentra vencida, se determina el cierre de la TH-107 como NO EFICAZ, al no evidenciarse que las actuaciones implementadas hayan permitido prevenir la reincidencia de la situación observada.	
TH-109	Se identificó que las disposiciones recientes en materia de equidad de género y participación de la mujer en cargos directivos y de decisión, tales como la Ley 2424 de 2024, el Decreto 859 de 2025 y la Circular No. 100-006 del 12 de septiembre de 2025, aún no se encuentran incorporadas en el normograma del proceso. La actualización del normograma permitirá asegurar que la gestión institucional se desarrolle bajo el	Durante el seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno se verificó la actualización del normograma del proceso de Gestión del Talento Humano, mediante la incorporación de la Ley 2424 de 2024, el Decreto 859 de 2025 y la Circular Externa 100-	Si



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

	marco normativo vigente, garantizando coherencia, cumplimiento legal y fortaleciendo los mecanismos de control y seguimiento a la participación efectiva de la mujer en el ámbito público.	006 de 2025, dando cumplimiento a la actividad específicamente establecida en el Plan de Mejoramiento. En consecuencia, teniendo en cuenta que la acción formulada consistía en incorporar dichas disposiciones al normograma y que la evidencia aportada permite verificar su ejecución, se determina el cierre de la acción TH-109 como EFICAZ respecto del propósito específico para el cual fue formulada. No obstante, en desarrollo del presente seguimiento, la Oficina de Control Interno identificó otras disposiciones relacionadas con las materias objeto de evaluación que no se encuentran incorporadas en el normograma. Esta situación no modifica la evaluación de eficacia de la acción TH-109 frente a su objeto específico; sin embargo, evidencia la necesidad de abordar la actualización del normograma desde una perspectiva integral y preventiva, aspecto que se desarrolla en el numeral de Riesgos y Controles del presente informe.	
TH-113	Se recomienda fortalecer el seguimiento periódico a las acciones del Plan de Mejoramiento Institucional del proceso de Gestión del Talento Humano, dando estricta aplicación a lo establecido en el Instructivo para diligenciar el Plan de Mejoramiento Institucional, Código: I-MC-01, el cual sugiere realizar seguimientos como mínimo cada dos (2) meses. Lo anterior cobra especial relevancia si se tiene en cuenta que, aunque los seguimientos y ampliaciones de plazo fueron formalizados durante el mes de diciembre, se evidencia que la acción TH-65, instaurada el 01/10/2024, continúa abierta y ha sido objeto de reiteradas	Durante el presente seguimiento, se evidenció que el proceso implementó, el 26 de agosto de 2026, el documento denominado “Control Bimestral”, como mecanismo para efectuar seguimiento a las acciones del Plan de Mejoramiento Institucional. La implementación de este mecanismo constituye una actuación orientada a atender	En tratamiento



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

	ampliaciones en su fecha de cierre (30/12/2024, 30/03/2025, 30/12/2025 y posteriormente 28/02/2026), lo cual pone de manifiesto debilidades en la oportunidad del seguimiento, la planeación de las acciones correctivas y la gestión efectiva de los tiempos de ejecución. En este sentido, se recomienda adoptar medidas que permitan asegurar el cierre oportuno de las acciones, minimizar la prolongación de los plazos y reducir el riesgo de reincidencia de hallazgos, fortaleciendo así la efectividad del Plan de Mejoramiento Institucional. Asunto: radicado 202601000611 del 2026. Gestión por Dependencias.	la oportunidad de mejora formulada; sin embargo, teniendo en cuenta su reciente implementación, a la fecha del presente seguimiento no se cuenta con evidencia suficiente que permita evaluar su aplicación periódica ni determinar su eficacia frente a la situación que dio origen a la acción TH-113. En consecuencia, la acción TH-113 continúa abierta y en seguimiento, y su eficacia deberá ser evaluada posteriormente, una vez se cuente con evidencia de la aplicación del "Control Bimestral" durante los períodos correspondientes y sea posible verificar si el mecanismo implementado contribuye efectivamente al seguimiento oportuno de las acciones, al cumplimiento de los plazos establecidos y a la reducción de ampliaciones reiteradas.	
TH-117	Se identifica como oportunidad de mejora el fortalecimiento de los mecanismos de organización y archivo documental en la dependencia, con el fin de asegurar la adecuada disponibilidad, trazabilidad y consulta de la información, evitando la recurrencia de situaciones similares a las detalladas en el informe. Asunto: Seguimiento al proceso de formulación de los Acuerdos de Gestión (vigencias 2025–2026) y evaluación de la vigencia 2025. RADICADO *202601004666* del 15-04-2026	La acción continúa abierta, pendiente de la formulación del correspondiente Plan de Mejoramiento, por lo que no procede evaluar su eficacia.	En tratamiento
TH-127	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	La acción de mejora fue formulada como resultado del Informe de seguimiento al cumplimiento de la Circular Externa No. 0010 de 2020 y la Directiva 015 del 30 de agosto de 2022 (Radicado	En tratamiento



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

	plataforma.	202601009677 del 30-07-2026). Al momento del presente seguimiento, la acción se encuentra en tratamiento, dentro del plazo establecido para su ejecución y sin vencimiento del término para su implementación. En consecuencia, no es procedente evaluar su eficacia, la cual será objeto de verificación en un seguimiento posterior, una vez finalice el plazo definido para su cumplimiento.	
--	-------------	---	--

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.

No.	FORTALEZAS
1	Se destaca la gestión adelantada por la Oficina de Talento Humano para promover y efectuar seguimiento al cumplimiento de la actualización anual de la Declaración de Bienes y Rentas correspondiente a la vigencia 2026. Durante el seguimiento se evidenció la implementación de diferentes mecanismos de comunicación y control, entre ellos la expedición y socialización de la Circular No. 2026000026 del 02 de junio de 2026, el envío de recordatorios previos al vencimiento del plazo establecido, la verificación posterior del cumplimiento y la realización de requerimientos a los servidores que presentaban obligaciones pendientes. Estas actuaciones evidencian la aplicación de mecanismos de seguimiento orientados a promover el cumplimiento oportuno de la obligación y a gestionar los casos pendientes identificados una vez vencido el plazo establecido. Como resultado de las pruebas efectuadas por la Oficina de Control Interno, mediante el contraste de la información suministrada por la Oficina de Talento Humano, el archivo de seguimiento aportado, el reporte generado desde SIGEP II y las verificaciones selectivas realizadas, se evidenció el cumplimiento de la obligación de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas por parte de los servidores públicos de la Entidad para la vigencia 2026



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

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
	No aplica

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
1	Situación evidenciada: Durante la verificación efectuada por la Oficina de Control Interno se evidenció que la información institucional publicada en las herramientas de consulta pública del SIGEP presenta inconsistencias frente a la información actual de INDEPORTES ANTIOQUIA. Específicamente, en el Directorio de Entidades – SIGEP II se identificó información desactualizada correspondiente al correo institucional, número telefónico y representante legal; asimismo, en el Reporte Público – Directorio de Entidades registradas en SIGEP se evidenció información desactualizada respecto del correo electrónico y número telefónico. La situación presenta carácter recurrente, toda vez que fue advertida en seguimientos anteriores y dio origen a la acción TH-107. Si bien la Oficina de Talento Humano informó haber efectuado la actualización de los datos institucionales en diciembre de 2025, las verificaciones posteriores realizadas por la Oficina de Control Interno evidenciaron nuevamente inconsistencias. En consecuencia, en el presente seguimiento la acción TH-107 se evalúa y cierra como NO EFICAZ, al no evidenciarse que las actuaciones implementadas hubieran permitido prevenir la recurrencia de la situación. Riesgo identificado: Posibilidad de afectación reputacional y de la confiabilidad de la información institucional por la publicación de datos desactualizados o inconsistentes de la Entidad en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, debido a debilidades en los mecanismos de verificación, actualización y



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

NO.	RIESGOS
	seguimiento periódico de la información institucional registrada. Recomendación: Evaluar, en el marco de la metodología institucional de administración del riesgo, la situación recurrente relacionada con la desactualización de la información institucional registrada y publicada en SIGEP y, de acuerdo con los resultados del análisis, determinar la necesidad de actualizar los riesgos, causas y/o controles existentes o incorporar los que resulten pertinentes, de manera que se asegure razonablemente la vigencia, consistencia y confiabilidad de la información institucional.
2	Situación identificada: Durante la revisión del normograma del proceso de Gestión del Talento Humano y su contraste con los fundamentos normativos aplicables a las materias objeto del presente seguimiento, la Oficina de Control Interno evidenció que no se encuentran incorporadas, entre otras, las siguientes disposiciones: Ley 190 de 1995, Decreto Ley 019 de 2012, Ley 1712 de 2014, Ley 2013 de 2019, Decreto 1081 de 2015 y Decreto 830 de 2021. Asimismo, se identificaron resoluciones institucionales relacionadas con la estructura administrativa, la planta de personal y el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de INDEPORTES ANTIOQUIA, entre ellas las Resoluciones R00003 del 27 de septiembre de 2013, S2019000305 del 27 de marzo de 2019, S2023000062 del 25 de enero de 2023 y S2024000174 del 26 de febrero de 2024, cuya aplicabilidad e incorporación al normograma deberá ser evaluada por el proceso. La situación se analizó teniendo en cuenta el antecedente de la acción TH-109, mediante la cual se incorporaron al normograma la Ley 2424 de 2024, el Decreto 859 de 2025 y la Circular Externa 100-006 de 2025, disposiciones específicamente identificadas en el seguimiento anterior. Si bien la Oficina de Control Interno verificó su incorporación y determinó el cierre de la acción TH-109 como eficaz frente al propósito para el cual fue formulada, la revisión actual evidencia que persisten disposiciones normativas relacionadas con las actividades del proceso que no se encuentran contempladas en el normograma, lo que permite advertir debilidades en el mecanismo utilizado para su revisión y actualización integral y periódica. Riesgo: Posibilidad de incumplimiento de requisitos legales aplicables al proceso de Gestión del Talento Humano, debido a debilidades en los mecanismos de identificación, revisión y actualización periódica de las disposiciones normativas aplicables. Acción recomendada: Evaluar y fortalecer los controles para la revisión y actualización periódica del normograma del proceso de Gestión del Talento Humano, de manera que permitan identificar oportunamente las disposiciones normativas aplicables, así como sus modificaciones, derogatorias o sustituciones, y efectuar las actualizaciones que correspondan.

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
	No aplica



202601012387

Fecha Radicado: 2026-09-15 15:24:57.99

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

10. CONCLUSIONES

Del análisis de la información suministrada por la Oficina de Talento Humano y de las pruebas efectuadas por la Oficina de Control Interno, se evidenció, en términos generales, gestión institucional orientada al cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

En relación con la Declaración de Bienes y Rentas, las pruebas efectuadas permitieron evidenciar el cumplimiento de la obligación de actualización por parte de la totalidad de los servidores públicos de la Entidad para la vigencia 2026. Asimismo, se verificó la implementación de mecanismos de comunicación, seguimiento, identificación de pendientes, requerimiento y regularización por parte de la Oficina de Talento Humano.

Respecto de las obligaciones establecidas en la Ley 2013 de 2019, se evidenció que la dependencia tiene identificados los servidores públicos sujetos a su cumplimiento y que, para el período objeto de revisión, no se identificaron situaciones de incumplimiento que requieran la formulación de acciones de mejoramiento.

Frente al régimen de Personas Expuestas Políticamente – PEP, se verificó, en términos generales, el cumplimiento de la obligación por parte de los servidores identificados bajo esta condición. No obstante, permanecen pendientes de definición las situaciones relacionadas con servidores que durante la vigencia ejercieron temporalmente funciones correspondientes a empleos considerados PEP. Sobre este aspecto, la Oficina de Talento Humano elevó consulta al Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP mediante radicado No. 202603003931 del 18 de agosto de 2026, por lo que la Oficina de Control Interno se abstiene de emitir conclusión de cumplimiento o incumplimiento respecto de estos casos hasta contar con el pronunciamiento correspondiente.

Atentamente,

LEONARDO DE JESÚS AGUDELO DURAN_001

JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO_001

Proyectó: Claudia Díaz