

Para contestar cite:

Radicado ANI No.: 20191020185363



Fecha: 03-12-2019

MEMORANDO

Bogotá D.C.

PARA: Dr. MANUEL FELIPE GUTIÉRREZ TORRES
Presidente**Dra. ALBA CLEMENCIA ROJAS ARIAS**
Coordinadora GIT Talento Humano**DE:** GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO
Jefe Oficina de Control Interno**ASUNTO:** Informe de seguimiento al cumplimiento del reporte en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP.

Respetados doctores:

La Oficina de Control Interno, en el mes de noviembre de 2019, realizó seguimiento al cumplimiento del reporte en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP.

Las conclusiones y recomendaciones se describen en el capítulo 5 del informe que se anexa a la presente comunicación, con el fin que se coordinen las acciones tendientes a la atención de las recomendaciones realizadas.

Cordial saludo,

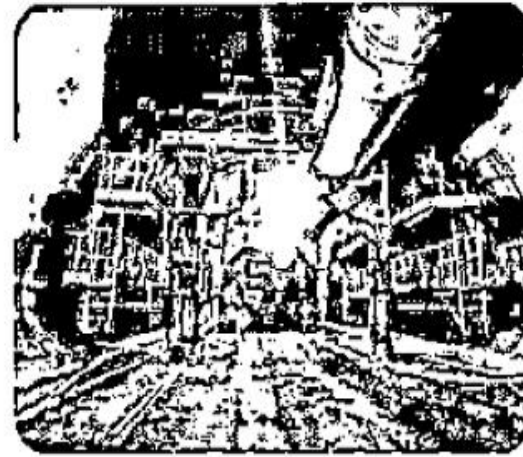
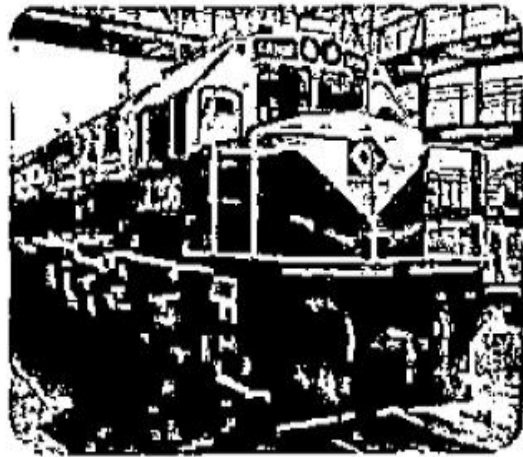
GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO
Jefe Oficina de Control Interno

Anexos: 5 folios

cc: 1) ALBA CLEMENCIA ROJAS ARIAS (COOR) GIT de Talento Humano BOGOTAD.C.

Proyectó: Andrés Fernando Huérfano. Contratista OCI.
VoBo: GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO (JEFE)
Nro Rad Padre:
Nro Borrador: 20191020063102
GADF-F-010

INFORME DE SEGUIMIENTO



Informe de seguimiento al cumplimiento del reporte en el Sistema de
Información y Gestión del Empleo Público- SIGEP-

2019

CONTENIDO

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | OBJETIVOS..... | 3 |
| 1.1 | Objetivo general..... | 3 |
| 2. | ALCANCE..... | 3 |
| 3. | MARCO NORMATIVO Y CONTRACTUAL..... | 3 |
| 4. | DESARROLLO DEL INFORME..... | 4 |
| 5. | CIERRE DE LA AUDITORÍA, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 10 |
| 5.1 | Conclusiones | 10 |
| 5.2 | Recomendaciones..... | 10 |

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo general

Realizar el seguimiento al cumplimiento del reporte al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP¹ y de la presentación de las declaraciones de bienes y rentas.

2. ALCANCE

La verificación se realizará a través de muestra selectiva para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2019 y el 31 de octubre de 2019, incluyendo además, las declaraciones de bienes y rentas de la vigencia 2018.

3. MARCO NORMATIVO Y CONTRACTUAL

- Ley 80 de 1993, *“por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”*.
- Ley 489 de 1998, *“por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 1150 de 2007, *“por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos”*.
- Ley 1712 del 6 de marzo de 2014, *“por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones”*.
- Decreto 019 de 2012, *“Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”, art. 227: “Reportes al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP”*.

¹ El SIGEP es (i) un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. (ii) un sistema que contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas y (iii) una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos. Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos.

- Decreto 4165 de 2011, *"por el cual se cambia la naturaleza jurídica, cambia de denominación y se fijan otras disposiciones del Instituto Nacional de Concesiones (INCO)"*.
- Decreto 1083 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", que compila el Decreto 2842 de 2010, "Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP y se deroga el Decreto 1145 de 2004 y el Decreto 3246"*.
- Decreto 484 de 2017, *"Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*.
- Decreto 1499 de 2017, *"por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"*.
- Circular N° 017 de 2017 de la Procuraduría General de la Nación *"... (V) actualización de las hojas de vida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP); (VI) presentación de la declaración de bienes y rentas por parte de los servidores públicos."*
- Resolución No. 1452 de 2013, grupos internos de trabajo de la Agencia Nacional de Infraestructura.
- Resolución 1478 de 2019, *"por el cual se establece el estatuto de auditoría interna, se adopta el Código de Ética del Auditor en la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones"*.

4. DESARROLLO DEL INFORME

4.1. Antecedentes

Mediante Circular No. 017 del mes de noviembre de 2017, la Procuraduría General de la Nación, con fundamento en las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, ha dispuesto sobre el diligenciamiento de hojas de vida en el SIGEP que:

"toda persona que sea nombrada en un empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el Estado debe, previamente a su posesión o antes de la celebración del contrato, consignar en el sistema administrado por el DAFP la información requerida", razón por la cual, ha solicitado de "los jefes de control interno, en el ejercicio de sus deberes, así como en su función administrativa de acompañamiento y de evaluación de la gestión institucional, ejerzan control y seguimiento al cumplimiento de la presente Circular".

Condición por la que en el marco de la construcción del Plan Operativo para la vigencia 2019, la Oficina de Control Interno incluyó el seguimiento al cumplimiento del reporte en el SIGEP, con el fin de dar cumplimiento a las disposiciones legales que sirven como marco a la emisión de este.

Luego, una vez verificado en el Plan de Mejoramiento Institucional (Hallazgos evidenciados por la Contraloría General de la República), se evidenció que no obran hallazgos por concepto del reporte al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, habiéndose constatado también en el seguimiento al Plan de Mejoramiento por Procesos (No conformidades presentadas en el ejercicio objetivo e Independiente realizado en pasadas vigencias por la Oficina de Control Interno a través de las auditorías internas), formato EVCI-F-004, que no se registran, a la fecha de la auditoría², *No Conformidades* abiertas en relación con el reporte al sistema de información SIGEP.

4.2. Desarrollo del seguimiento

4.2.1. Actividades preliminares

- Mediante radicado No. 20191020172303 de 8 de noviembre de 2019, se formuló solicitud de información sobre el cumplimiento del reporte de información en el aplicativo SIGEP a los GIT Contratación y Talento Humano.
- Mediante correo electrónico de 14 de noviembre de 2019, se recibió respuesta del GIT Contratación en el que se incluyó un archivo denominado “CONTRATOS SUSCRITOS A 30 DE OCTUBRE DE 2019” de 71 KB, de la que tenemos el siguiente consolidado:

| ESTADO | |
|---|-----|
| En ejecución | 376 |
| Terminado | 118 |
| Terminado por mutuo acuerdo | 32 |
| Terminado por mutuo acuerdo / liquidación | 25 |
| Total | 551 |

Tabla No. 1. Relación de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión suscritos por la Entidad, en el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de octubre de 2019. Fuente: GIT Contratación.

El 19 de noviembre de 2019, previo acceso al sistema de información SIGEP, se obtuvo en archivos de extensión .xlsx, las bases de datos que ese repositorio contiene sobre la actualización de información objeto de este informe de seguimiento, de la cual tenemos el siguiente consolidado:

² Noviembre de 2019.

MONITOREO SIGEP A HOJA DE VIDA Y REPORTE DE BIENES Y RENTAS

| | | | |
|-------|-----|--------------------|-----|
| Total | 599 | Contratistas | 323 |
| | | Empleados públicos | 243 |
| | | No aplica | 33 |

Tabla No. 2. Resumen de las bases de datos SIGEP al monitoreo al reporte de bienes y rentas y la actualización de hoja de vida.
 Fuente: SIGEP, bases de datos de monitoreo.

- c. Mediante correos electrónicos de 19 de noviembre de 2019, el GIT de Talento Humano remitió a la Oficina de Control Interno, tres archivos correspondientes a la "Copia de PLANTA OCTUBRE 2019" de 32 KB, al "Seguimiento SIGEP - Declaración de Bienes y Rentas Activos" de 96 KB y a los servidores retirados en 12KB, que contienen la siguiente información:

| CONSOLIDADO DE LA PLANTA | | | |
|--------------------------|-------|------------------------------|------------|
| | Total | Vigencia de ingreso / retiro | Segmento |
| PLANTA ACTIVOS | 238 | 2019 | 30 |
| | | 2018 | 20 |
| | | 2017 | 8 |
| | | 2016 | 14 |
| | | 2015 – 2003 | 166 |
| PLANTA RETIRADA | 39 | 2019 | 39 |
| TOTAL | | | 277 |

Tabla No. 3. Consolidado de servidores de planta activos y retirados entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2019. Fuente: GIT de Talento Humano.

DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS

| | | | |
|------------------|-----|--|-----|
| PLANTA REPORTADA | 219 | Incorporada en SIGEP, pero no presentada en físico | 3 |
| | | No diligenciada en SIGEP | 1 |
| | | Reportada con código "1", incorporada en SIGEP | 215 |

Tabla No. 4. Consolidado de servidores de planta entre el 1 de enero y el 31 de octubre de 2019. Fuente: GIT de Talento Humano.

- d. El 20 de noviembre de 2019, se realizó con la participación del GIT de Talento Humano, sesión de aclaración de la información remitida a la Oficina de Control Interno, conforme consta en acta de sesión.
- e. Entre el 20 y el 21 de noviembre de 2019, se recibió del GIT Contratación y el GIT de Talento Humano, las aclaraciones a las inquietudes formuladas por la Oficina de Control Interno, vinculadas específicamente a posibles diferencias entre los reportes y las bases de datos³.

4.2.2. Selección de la muestra de auditoría

La muestra seleccionada en esta auditoría, como resultado del trabajo de planeación, así como de aquél que resulta concomitante al ejercicio auditor, responde a diversos y objetivos criterios que buscan obtener un panorama amplio y significativo que comprenda el horizonte del total de la actualización de la información, de tal forma que, se tenga un acercamiento a oportunidades de mejora que posibiliten mitigar la comisión de riesgos que pueden afectar la ejecución de los fines de la administración pública como medio ideal para la concreción de los propios del Estado.

El primero de los criterios está orientado a delimitar la muestra en el tiempo. Para este fin se consideró el criterio establecido en el alcance, esto es, verificar la información correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de abril de 2019 y el 31 de octubre de 2019, incluyendo además, las declaraciones de bienes y rentas de la vigencia 2018, sobre el criterio legal que rige el deber de seguimiento.

Por tanto, con base, en la data ofrecida por el SIGEP y los GIT Contratación y Talento Humano, se seleccionaron aleatoriamente bajo la técnica de muestreo estadístico de distribución normal, los expedientes que a continuación se enuncian, con el fin de obtener un panorama preciso que refleje el estado de la ejecución de la obligación objeto de seguimiento:

³ Soporte se encuentra en los papeles de trabajo de la auditoría- Oficina de Control Interno-

| SEGMENTO | CANTIDAD | MUESTRA |
|----------------------------------|----------|---------|
| Empleados públicos | 238 | 6 |
| Contratistas | 323 | 6 |
| Empleados desvinculados públicos | 39 | 6 |

Tabla No. 5. Selección de la muestra de auditoría bajo técnica de muestreo estadístico de distribución normal.

4.3. Análisis de la muestra

4.3.1. Actualización de las hojas de vida a cargo de los servidores de la ANI

Conforme con la metodología establecida en el numeral 4.2.2. del presente informe, la Oficina de Control Interno seleccionó una muestra representativa de los registros de los servidores públicos de planta con el fin de cumplir con el objeto de la auditoría, verificando que las seis hojas de vida de los servidores activos de la Agencia, seleccionados en la muestra (6), se encuentran actualizadas conforme la base de datos del aplicativo SIGEP y la consulta pública⁴.

4.3.2. Actualización de la declaración de bienes y rentas de los servidores de la ANI

La Oficina de Control Interno procedió a efectuar la revisión de la actualización de declaración de bienes y rentas de los servidores de la ANI, vinculados y retirados en el período objeto de evaluación, en los términos del contenido del numeral 4 de la Circular No. 17 de 2017, según la cual, *“de acuerdo con los lineamientos esbozados en el inciso 3 del artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, los servidores públicos deben, antes de tomar posesión de un cargo, al retirarse del mismo o cuando la autoridad competente lo solicite, declarar bajo la gravedad de juramento el monto de sus bienes y rentas”*, encontrando que las 12 hojas de vida de la muestra (activos y vinculados) se encuentran actualizadas, conforme la consulta a la base de datos del aplicativo SIGEP, suministrada por el GIT de Talento Humano.

4.3.3. Hoja de vida de los Contratistas en el aplicativo SIGEP.

Conforme la metodología establecida en el numeral 4.2.2. del presente informe, la Oficina de Control Interno seleccionó una muestra representativa de los contratos de prestación de servicios, verificando que las seis hojas de vida de los contratistas de la Agencia, elementos de la muestra, se encuentran soportadas como elemento previo a la suscripción del respectivo vínculo estatal.

⁴ <https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep/hojas-de-vida>

4.3.4. Elementos asociados a la consistencia de los datos

En el informe de seguimiento No. 2 a las estrategias para la construcción del plan anticorrupción y de atención al ciudadano⁵, la Oficina de Control Interno, advirtió entre otros que:

“se observó que esta base de datos cuenta con 238 servidores reportados. Si bien hay una diferencia de un servidor entre las dos bases de datos, se observaron las siguientes situaciones; después de realizar el cruce de estas bases de datos:

- 1. Se identificaron cuatro (4) servidores en la base de datos del SIGEP que no se encuentran en la base de datos de planta (nómina).*
- 2. Se identificaron cinco (5) servidores en la base de datos de planta que no se encuentran en la base de datos del SIGEP.*

De acuerdo con lo evidenciado anteriormente, se concluye que la información que se encuentra en el SIGEP, no se encuentra actualizada. Por lo anterior, se concluye que esta actividad con respecto al número de servidores de planta que corresponde a 246, se cumplió en un 98% en esta ocasión. Esta Oficina, solicitó precisiones al GIT de Talento Humano, respecto a lo evidenciado y se informó lo siguiente:

- 1. La base de datos generada del SIGEP, tiene corte a 31 de agosto y no incluye tres servidores, porque ingresaron el septiembre.*
- 2. Los dos servidores restantes no han sido registrados en el sistema puesto que presentan un error en los cargos respectivos y el sistema no permite crearlos, esta situación ya es conocida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y se espera superar con la implementación del SIGEP 2 que se encuentra en proceso de implementación”.*

En este sentido, la Oficina de Control Interno, procedió a verificar los registros del personal que sirvieron como base de lo evidenciado, encontrando que los cinco servidores faltantes en la base de datos SIGEP se encuentran hoy incluidos en esa base de datos pública, conforme obra en los papeles de trabajo.

⁵ https://www.ani.gov.co/sites/default/files/31_seguimiento_plan_anticorrupcion_y_mapa_de_riesgos_de_corrupcion_-_segundo_cuatrimestre_2019.pdf

5. CIERRE DE LA AUDITORÍA, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

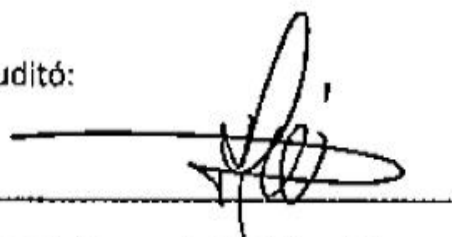
5.1 Conclusiones

La Oficina de Control Interno, de acuerdo al objeto y alcance de la auditoría, evidenció de la muestra auditada, el cumplimiento de acuerdo a las disposiciones normativas; no obstante, a continuación se relacionan algunas recomendaciones que tienen como fin, apoyar al mejoramiento del proceso:

5.2 Recomendaciones

La Oficina de Control Interno recomienda al GIT de Talento Humano que continúe reportando al Departamento Administrativo de la Función Pública, la persistencia de disparidades que afectan los registros y reportes públicos de la Entidad, contenidos en los repositorios del sistema SIGEP, con el fin de que se eviten inconsistencias en el proceso de migración de información a la segunda versión del sistema, con el fin de evitar materialización de riesgos respecto a la calidad de la información migrada a la segunda versión del SIGEP que, conforme la información brindada en sesión de capacitación del 5 de noviembre de 2019, iniciará el proceso de entrega al DAFP en diciembre de 2019 y la operación en el primer trimestre de 2020.

Auditó:



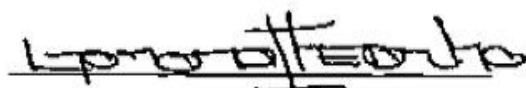
Andrés Fernando Huérfano H.
Auditor Oficina de Control Interno

Revisó:



Aurora Andrea Reyes Saavedra
Auditora Oficina de Control Interno

Aprobó:



Gloria Margoth Cabrera Rubio
Jefe de Oficina de Control Interno