



Para contestar cite:

Radicado ANI No.: 20191020081543



Fecha: 31-05-2019

MEMORANDO

Bogotá D.C.

PARA: **Dra. ALBA CLEMENCIA ROJAS ARIAS**
Coordinadora GIT Talento Humano

Dra. ELIZABETH GÓMEZ SÁNCHEZ
Vicepresidenta Administrativa y Financiera

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.

Apreciada doctora Clemencia:

La Oficina de Control Interno, en el mes de mayo 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 cinco 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) ELIZABETH GOMEZ SANCHEZ (VICE) Vicepresidencia Administrativa y Financiera BOGOTAD.C.

Proyectó: Andrés Fernando Huérfano Huérfano. Contratista OCI.
VoBo: GLORIA MARGOTH CABRERA RUBIO (JEFE)
Nro Rad Padre:
Nro Borrador: 20191020027619
GADF-F-010



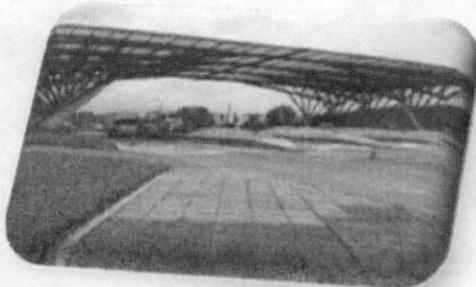
Documento firmado digitalmente
Sistema de gestión documental Orfeo.
Para verificar la validez de este documento entre a la página ani.gov.co y
seleccione servicios al ciudadano o comuníquese al 4848860 ext. 1367



La movilidad
es de todos

Mintransporte

INFORME DE SEGUIMIENTO



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

2019

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE	3
3. MARCO LEGAL.....	3
4. DESARROLLO DEL INFORME	4
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	9

1. OBJETIVO

Realizar el seguimiento al cumplimiento del reporte al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP¹.

2. ALCANCE

Verificar la información del aplicativo SIGEP durante el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2018 y el 30 de abril de 2019.

3. MARCO LEGAL

- 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 1564 de 2012, *por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones.*
- 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”.*
- 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”.*

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 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 1185 de 2017, *por el cual se establece el estatuto de auditoría interna y código de ética del auditor en la Agencia Nacional de Infraestructura.*

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 del mismo.

4.2. Antecedentes en los Planes de Mejoramiento (Plan de Mejoramiento Institucional y Plan de Mejoramiento por Procesos)

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.

Así también, se constató 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.

² Mayo 2019.

4.3. Desarrollo de la auditoría

4.3.1. Actividades preliminares – Solicitud de información

En cumplimiento del plan de auditoría de la vigencia 2019, la Oficina de Control Interno, realizó en el mes de mayo de este mismo año, auditoría al cumplimiento del reporte en el aplicativo SIGEP, con la participación de los Grupos Internos de Trabajo -GIT- de Contratación y Talento Humano, a quienes mediante radicado No. 20191020067513 de 6 de mayo de 2019, se les solicitó información en los siguientes términos:

“1. Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano:

a. Listado de los servidores de planta con corte al 31 de marzo de 2019.

b. Listado de los servidores que presentaron su declaración de bienes y rentas correspondiente al año 2017.

2. Grupo Interno de Trabajo de Contratación:

a. Listado de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión suscritos y vigentes entre el 1 de noviembre de 2018 y el 31 de marzo de 2019”.

Solicitud cuya respuesta se incorporó al seguimiento el 13 de mayo de 2019, y que contiene los datos que se consolidan a continuación:

- a. GIT Talento Humano. Listado de servidores.

Servidores de planta reportados	234
Vacantes	8
Sin cédula	4
Total registros	246

Cuadro No. 1. Consolidado de listado de servidores. Fuente: GIT Talento Humano.

- b. GIT Talento Humano. Servidores que presentaron su declaración de bienes y rentas correspondiente al año 2017.

Total servidores a 13/05/2019	246
Que presentaron su declaración de bienes y rentas correspondiente al año 2017	226 ³

Cuadro No. 2. Consolidado de listado de servidores que presentaron declaración. Fuente: GIT Talento Humano.

- c. GIT Contratación⁴. Listado de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión suscritos y vigentes entre el 1 de noviembre de 2018 y el 31 de marzo de 2019.

³ Dentro de los cuales se incluyen las presentadas por ingreso a la entidad y por periodicidad anual.

Total contratos	372		
	Vigencia 2018	5 (Noviembre)	
	Vigencia 2019	367	
		Enero	254
		Febrero	96
Marzo	17		

Cuadro No. 3. Consolidado de contratos de prestación de servicios por fecha. Fuente: GIT Contratación.

Total contratos	372	
Cuantía	0 – 50 (M)	110
	51 – 100 (M)	252
	Más de 100 (M)	10

Cuadro No. 4. Consolidado de contratos de prestación de servicios por cuantía segmentada. Fuente: GIT Talento Humano.

- d. En adición a lo anterior, mediante correo electrónico de 17 de mayo de 2019, se solicitó al GIT Talento Humano el suministro del listado de servidores desvinculados entre el 01 de noviembre de 2018 y el 30 de abril de 2019, respuesta que se obtuvo el 20 del mismo mes, con un listado de 22 personas desvinculadas de la Entidad.

4.3.2. Selección de la muestra de Auditoría

- Del listado de servidores de planta suministrado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano se seleccionó una muestra del 5% servidores vinculados de la Entidad para constatar (i) la declaración de bienes y rentas y (ii) el estado de las hojas de vida en el aplicativo SIGEP.
- De los contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión en el aplicativo SIGEP, segmentados con anterioridad se eligió una muestra del 6% del total (personas naturales) con el fin de constatar la actualización de la hoja de vida del contratista en el sistema de información SIGEP.
- Del listado de servidores de planta desvinculados y suministrado por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano se seleccionó una muestra del 10% servidores de la Entidad para constatar la declaración de bienes y rentas en el sistema SIGEP.

4.4. Bases de datos públicas

En curso de la elaboración de este informe y como parte del ejercicio comparativo, la Oficina de Control Interno accedió el 15 de mayo de 2019, al sistema de información *SIGEP META 4*, administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el que se obtuvo una base de datos en extensión Excel, que arroja el siguiente consolidado:

⁴ Radicado No. 20197030070543 de 10 de mayo de 2019, suscrito por el Dr. Ricardo Pérez Latorre, Coordinador GIT Contratación.

Total registros por Entidad (Cód. 5202)	736	
	Contratistas	461
	Servidores públicos	241
	No aplica	34

Cuadro No. 5. Consolidado SIGEP. Fuente: SIGEP META 4.

4.5. Revisión de la información

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

Conforme con la metodología establecida en el numeral 4.3.2. del presente informe, la Oficina de Control Interno seleccionó una muestra representativa del 5% de los servidores públicos de planta con el fin de cumplir con el objeto de la auditoría, verificando la actualización de las hojas de vida de los servidores de la Agencia (en el aplicativo SIGEP- consulta pública) y efectuado un ejercicio comparativo entre las fuentes de información allegadas al informe (bases de datos suministradas durante la auditoría por el GIT de Talento Humano). Los resultados obtenidos fueron socializados mediante correo electrónico de 23 de mayo de 2019 al GIT de Talento Humano, quien respondió a través del mismo medio el 24 del mismo mes.

Con base en lo señalado en la respuesta por el GIT de talento Humano, el día 28 de mayo de 2019 se realizó el cierre de la auditoría, concluyendo de manera conjunta:

(i) Luego de realizar nuevamente verificación entre la Oficina de Control Interno y el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, se obtuvieron los siguientes resultados validados por el auditado y el auditor:⁵

Muestra de hojas de vida: 14	
Situaciones evidenciadas	Cantidad
No actualizado (En el campo de experiencia laboral). Está relacionado a la planta de la Entidad.	6
No actualizado (en el campo de experiencia laboral). No está en la planta.	1
No actualizado (no está incluido en la base de datos SIGEP). Está en la base de datos de la Entidad sin cédula.	1
No actualizado. Muestra relación vencida desde 31/12/2018.	1
No actualizado. Relacionado en la planta pero no en el SIGEP	1
Actualizado	4

Cuadro No. 6. Consolidado del resultado de la muestra. Fuente: SIGEP META4 y GIT Talento Humano⁶.

⁵ Acta suscrita de socialización del informe preliminar de fecha 28 de mayo de 2019, la cual se encuentra almacenada en los papeles de trabajo de la auditoría, los cuales reposan en la Oficina de Control Interno.

⁶ Ajustado y validado según sesión de 28 de mayo de 2019, en la que participó el GIT Talento Humano y la Oficina de Control Interno.

(iii) Que la responsabilidad de la actualización de las hojas de vida en el sistema de información SIGEP, de acuerdo a lo indicado por el GIT de Talento Humano, se encuentra a cargo de cada uno de los servidores públicos. Esto no obstante que mediante circulares Nos. 017 de 2018 y 019 de 2019, la Entidad sensibiliza sobre la importancia de dar cumplimiento a las disposiciones inherentes respecto de la actualización de la información en el SIGEP.

Expuesto lo anterior y sin desconocer la gestión adelantada por el líder del proceso, esta Oficina recomienda al proceso, establecer medidas efectivas que permitan que se las hojas de vida de los servidores públicos de planta estén actualizadas en el sistema de información SIGEP y, así como fue evidenciado en el ejercicio auditor, adelantar acciones para subsanar lo observado y descrito en el cuadro precedente.

4.5.2. 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, particularmente de aquellos vinculados en el periodo objeto de evaluación (segundo semestre de 2018 y hasta el 31 de abril de 2019), encontrando que, de las 14 hojas de vida de la muestra, la totalidad de ellos contienen la declaración de bienes y rentas bajo las estipulaciones contenidas en el artículo 2 del Decreto 484 de 2017.

Sin embargo, se observó que dentro de las carpetas de hojas de vida de tres servidores⁷, no se encontró el físico del mencionado documento. En consecuencia, se recomienda que se implementen los controles pertinentes con el fin de evitar (i) la posible materialización de riesgos de incumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.17.11 del Decreto 1083 de 2015⁸, y (ii) que, en próximas verificaciones realizadas por la Oficina de Control Interno o por Entes Externos de Control, se evidencien incumplimientos normativos que generen *No Conformidades y/o Hallazgos*.

4.5.3. Estado de las declaraciones de bienes y rentas del año 2017 correspondiente a los servidores desvinculados de la entidad

De la base de datos enviada por el GIT Talento Humano el 20 de mayo de 2019, se seleccionó una muestra correspondiente al 10% (3 unidades documentales; hojas de vida) en el que se obtuvo que el 100% de los registros escogidos, cuentan con declaración efectuada en el aplicativo SIGEP, conforme acta de revisión del mismo día.

⁷ La identificación de los servidores públicos, fueron socializados en mesa de trabajo de cierre de la auditoría realizada el día 28 de mayo de 2019, para conocimiento del proceso auditado, sin embargo reposan en los papeles de trabajo, si es de requerirse para realizar las acciones que considere el proceso pertinente para subsanar la situación evidenciada.

⁸ ARTÍCULO 2.2.17.11 Guarda y custodia de las hojas de vida y la declaración de bienes y rentas. Continuará la obligación de mantener en la unidad de personal o de contratos o en las que hagan sus veces la información de hoja de vida y de bienes y rentas, según corresponda, aun después del retiro o terminación del contrato, y su custodia será responsabilidad del jefe de la unidad respectiva, siguiendo los lineamientos dados en las normas vigentes sobre la materia.

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

Conforme la metodología establecida en el numeral 4.3.2. del presente informe, la Oficina de Control Interno seleccionó por cada segmento de vigencia y cuantía, una muestra representativa del 6% de contratos⁹, encontrando los siguientes resultados.

Total hojas de vida contratistas: 372 – Muestra del 6%			
Segmento		Contratos seleccionados	Resultados
Vigencia 2018	No aplica		Los contratos corresponden a dos suscritos con persona jurídica.
Vigencia 2019	0 – 50 (M)	6	Registrados en SIGEP: 100%
	51 – 100 (M)	13	Registrados en SIGEP: 100%
	Más de 100 (M)	2	Registrados en SIGEP: 100%

Cuadro No. 7. Consolidado del resultado de la muestra. Fuente: SIGEP META4 y GIT Talento Humano.

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

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:

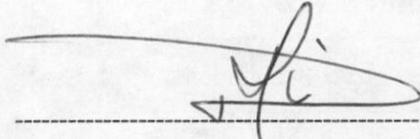
5.1. Recomendaciones

- 5.1.1. La Oficina de Control Interno recomienda realizar una revisión periódica de la información contenida en las bases de datos de la Entidad, así como en las hojas de vida física y en el registro reportado en el SIGEP, con el propósito de que todos los registros se encuentren acorde a lo que reposa en el sistema de información SIGEP.
- 5.1.2. Con el propósito de dar cumplimiento a lo previsto en los numerales 2.2.5.1.9., 2.2.17.10 y 2.2.17.11 del Decreto 1083 de 2015, la Oficina de Control Interno recomienda al GIT Talento Humano, establecer medidas efectivas que permitan que se encuentren actualizadas las hojas de vida de los servidores públicos de planta en el sistema de información SIGEP, insistiendo en que los incumplimientos por parte de los servidores públicos, dan lugar a sanciones disciplinarias.
- 5.1.3. A efectos de dar estricto cumplimiento a los artículos 2.2.5.1.9., 2.2.16.5. y 2.2.17.11. del Decreto 1083 de 2015, en lo que se refiere a la verificación de la declaración de bienes y rentas en las unidades documentales de servidores

⁹ 5,6%

públicos como se mencionó en el numeral 4.5.2. de este informe, la Oficina de Control Interno recomienda incorporar los soportes físicos de las declaraciones de bienes y rentas que se verificaron para la posesión de cada servidor identificado, así como también, establecer controles que eviten la posible materialización de riesgos relacionados con incumplimientos normativos.

Elaboró y realizó verificación:



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