



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

Código: A-FO-103 - Versión: 08 - Fecha: Mayo 28 de 2019

MEMORANDO



Al contestar por favor cite estos datos

Radicado No: 20201500003033

Bogotá, D.C., 2020-03-05

PARA: ANGELA MERCEDES OSPINA DE NICHOLLS
Directora General

DE: Asesor con Funciones de Control Interno

ASUNTO: Informe de seguimiento a la gestión de APC-Colombia en el Sistema de Empleo Público-
SIGEP-

"Respetada Directora.

Dando alcance al Decreto 2482 de 210, artículo 7° el cual indica "Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces, como responsables en el acompañamiento en la gestión institucional, deben realizar un seguimiento permanente para que la respectiva entidad cumpla con las obligaciones derivadas del presente decreto, en los términos y las condiciones en él establecidos y de acuerdo con las instrucciones que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública", remito el informe de resultado al seguimiento a la gestión realizada por APC-Colombia.

Cordialmente,

ALEX ALBERTO RODRÍGUEZ CUBIDES
Asesor con Funciones de Control Interno

Anexos:

Copia:

Proyectó: ALEX ALBERTO RODRIGUEZ CUBIDES

Revisó:



**El futuro
es de todos**

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

Código: C-FO-015 - Versión: 03 – Fecha: Julio 15 de 2019

**AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE
COLOMBIA
APC-COLOMBIA**

**SEGUIMIENTO AL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y
GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO – SIGEP-
SUBSISTEMA DE RECURSOS HUMANOS.**

CONTROL INTERNO

Bogotá, D.C. Marzo de 2020

Carrera 10 No. 97A-13 Torre A, Piso 6 Bogota, Colombia
PBX 6012424
cooperacionapc@apccolombia.gov.co
www.apccolombia.gov.co



Tabla de Contenido

Introducción	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	3
Alcance	4
Marco Legal	4
Desarrollo metodológico	5
Resultados de auditoría	5
Recomendaciones	8



Introducción

Las Oficinas de Control Interno en ejercicio de las funciones legales contempladas en la Ley 87 de 1993, de garantizar la eficacia, la eficiencia y economía en todas las operaciones, promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades definidas para el logro de la misión institucional, realiza el seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, el cual según lo señalado en el Decreto 2842 de 2010, se encuentra integrado por tres (3) subsistemas, a saber:

- ✓ El Subsistema de Organización Institucional: Está integrado por los módulos que permiten gestionar los datos que identifican y caracterizan las entidades y los organismos del Sector Público, así como las normas de creación, estructuras, planta de personal, sistemas de clasificación de empleos y el régimen salarial y prestacional.
- ✓ El Subsistema de Recursos Humanos: Contiene la información sobre los servidores públicos y contratistas que prestan servicios personales a las instituciones, desde su vinculación, permanencia y retiro, independiente de la fuente de financiación: presupuesto de inversión, de funcionamiento o aportes en virtud de los convenios suscritos con organismos internacionales.
- ✓ El Subsistema de Servicio al Cliente: Permite el registro y control de las solicitudes o peticiones y respuestas a la ciudadanía en materia de organización institucional y recursos humanos, igualmente, crea un espacio de interacción con las instituciones públicas, los servidores, los ciudadanos, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el SIGEP.

Objetivo General

Verificar el cumplimiento legal de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional - APC Colombia, de las disposiciones sobre Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP¹, en el Subsistema de Recursos Humanos, (funcionarios y contratistas), para el primer semestre de 2019.

Objetivos Específicos

¹ **Decreto 1083 de 2015, Artículo 3°. Objetivos del SIGEP.** registrar y almacenar información en temas de organización institucional y personal al servicio del Estado; facilitar los procesos, seguimiento y evaluación de la organización institucional y de los recursos humanos al interior de cada entidad, consolidando la información que sirva de soporte para la formulación de políticas y la toma de decisiones por parte del Gobierno Nacional; igualmente, permitir el ejercicio del control social, suministrando a los ciudadanos la información en la normatividad que rige a los órganos y a las entidades del Sector Público, en cuanto a su creación, estructura, plantas de personal, entre otros.



- ✓ Identificar la efectividad de los controles implementados, para asegurar el cumplimiento normativo.
- ✓ Generar recomendaciones que aporten a la mejora institucional al ser implementadas por la dependencia pertinente.

Alcance

La verificación se realiza para el Subsistema de Recursos Humanos y comprende el período del 1 de enero al 30 de junio de 2019.

Marco Legal

- ✓ Ley 489 de 1998, en el artículo 36 crea el Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, integrado, entre otros, por los subsistemas de organización institucional y de gestión de recursos humanos.
- ✓ Decreto Ley 019 de 2012, en el artículo 227 establece “Quien sea nombrado en un cargo o empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el Estado deberá, al momento de su posesión o de la firma del contrato, registrar en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la información de hoja de vida, previa habilitación por parte de la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces. Además, los servidores públicos deberán diligenciar la declaración de bienes y rentas de que trata el artículo 122 de la Constitución Política.”
- ✓ El Decreto 2842 de 2010, dicta disposiciones con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.
- ✓ Decreto Único Reglamentario del sector Función Pública, N°. 1083 de 2015, señala en el artículo 2.2.17.3 los objetivos del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y en el artículo 2.2.17.7 la responsabilidad de los jefes de control interno del seguimiento de acuerdo con las instrucciones que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública e igualmente las responsabilidades de los representantes legales en velar por la gestión, registro, veracidad y oportunidad de la información de los servidores públicos en el sistema.
- ✓ Decreto 484 de 2017, establece la actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica.
- ✓ Circular 017 de 2017, sobre la actualización de las hojas de vida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).



El futuro
es de todos

APC Colombia
Agencia Presidencial de
Cooperación Internacional

Código: C-FO-015 - Versión: 03 – Fecha: Julio 15 de 2019

Desarrollo metodológico

Para la verificación a la gestión desarrollada por la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC-Colombia en el Sistema de Información del Empleo Público SIGEP se solicitó al coordinador grupo de gestión Talento humano y a la coordinadora grupo gestión contractual, grupos pertenecientes a la Dirección Administrativa y Financiera el reporte de la información respectiva, para proceder al análisis y obtener el resultado del índice ponderado de vinculación a febrero de 2020.

Control Interno, también solicitó información a la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, sobre el avance de la gestión reportada por APC-Colombia. Lo anterior como mecanismo de verificación de la precisión de la información que se reporta a través del sistema o en su defecto detectar errores que deban ser reportados por APC- Colombia a Función Pública y se solicite la corrección correspondiente.

La información contenida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, es responsabilidad de la Dirección Administrativa y Financiera a través de las siguientes coordinaciones: coordinación grupo gestión contractual y coordinación grupo gestión talento humano, quien ejerce dicha función. Por parte de Control Interno, se realiza el seguimiento para emitir las observaciones y recomendaciones que le permita a la alta dirección tomar decisiones de mejora en la gestión institucional.



Resultados de auditoría

Se contrastó la información reportada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la del grupo de gestión de talento humano de APC-Colombia para establecer por un lado el nivel del índice ponderado de vinculación en el corrido de la vigencia 2020 y del otro la coherencia de la información entre el administrador del SIGEP y APC-Colombia.

i. Índice ponderado de vinculación de APC-Colombia según DAFP. Periodo de corte información: febrero 20 de 2020

PLANTA DE PERSONAL: SERVIDORES PÚBLICOS (NO INCLUYE TRABAJADORES OFICIALES)					EMPLEADOS PUBLICOS, T.O., DOCENTES, SUPERNUMERARIOS,ETC. (INFORMATIVO)		CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS	
TOTAL PLANTA POR NORMA	PLANTA APROBADA REAL	PLANTA PERMANENTE DISTRIBUIDA	No. EMPLEADOS VINCULADOS	VACANTES QUE REPORTA ENTIDAD (Actualiza asesor)	Total Hojas de Vida activas	No. Declaraciones Bienes y Rentas Vigencia 2018	Total Hojas de vida activas	No. De contratos vigentes
83	83	83	78	5	95	1	37	1

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección de Empleo Público.

INDICADOR DE SITUACION DE VINCULACIÓN Y GESTIÓN CONTRATOS DE LA ENTIDAD						
No. VINCULADOS/No. CARGOSPLANTA	PESO %	PORCENTAJE DE VINCULACIÓN	No. CONTRATOS VIGENTES/No. H DE V ACTIVAS DE CONTRATISTAS	PESO%	PORCENTAJE DE CONTRAT	INDICE PONDERADO DE VINCULACIÓN Y GESTIÓN CONTRATOS
100.0%	80%	80.0%	2.7%	20%	0.5%	80.5%

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección de Empleo Público.

El Departamento Administrativo de la Función Pública reporta un índice ponderado de vinculación del 80.5%.

Se observa en el registro de información reportada por el DAFP (periodo de corte 8 de febrero de 2020), situaciones que requirieron ser aclaradas. Por ejemplo la información sobre declaraciones de bienes y rentas en la que se observa que a 20189 solo se registra 1 sola declaración. En correo aclaratorio del profesional especializado de la dirección de empleo público, indica al asesor con funciones de control interno que fue un error de digitación y no es correcta.



Control Interno presenta la información de las dos fuentes como evidencia de certeza objetiva al elaborar el informe de seguimiento y declarar las diferencias o errores posibles que deberán ser aclaradas entre las dos instituciones.

ii. Índice ponderado de vinculación según información de APC-Colombia Periodo de corte información: febrero 20 de 2020

Índice de Contratos /APC-Colombia

De acuerdo con la información reportada por el proceso de gestión contractual, coordinación grupo contratos, el índice ponderado para contratos es el siguiente. Se señala que el periodo de corte es de 20 de febrero de 2020.

INDICADOR DE SITUACION DE VINCULACIÓN Y GESTIÓN CONTRATOS DE LA ENTIDAD			
No. De contratos vigentes	No. CONTRATOS VIGENTES/No. H DE V. ACTIVAS DE CONTRATISTAS	PESO%	PORCENTAJE DE CONTRAT
28	100%	20%	20%

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera – Grupo Gestión Contractual.

Índice de Planta de Personal /APC-Colombia

PLANTA DE PERSONAL: SERVIDORES PÚBLICOS (NO INCLUYE TRABAJADORES OFICIALES)						
TOTAL PLANTA POR NORMA	PLANTA APROBADA REAL	PLANTA PERMANENTE DISTRIBUIDA	No. EMPLEADOS VINCULADOS	VACANTES QUE REPORTA ENTIDAD Febrero 20 de 2020	Total Hojas de Vida activas	No. Declaraciones Bienes y Rentas Vigencia 2018
83	83	83	75	8	76	83

Fuente: Dirección Administrativa y Financiera – Grupo Gestión de Talento Humano.

El Coordinador grupo de gestión de talento humano aclara en comunicación de 3 de marzo de 2020 que aún se registra como activa la hoja de vida Jenny Margoth Forero Ramírez, quien a la fecha se encuentra suspendida y en su reemplazo está la funcionaria Dora Judith Jaimes Mendoza.

Índice Ponderado de Vinculación

INDICADOR DE SITUACION DE VINCULACIÓN Y GESTIÓN CONTRATOS DE LA ENTIDAD				
No. VINCULADOS/No. CARGOSPLANTA	PESO %	PORCENTAJE DE VINCULACIÓN	PORCENTAJE DE CONTRATOS	INDICE PONDERADO DE VINCULACIÓN Y GESTIÓN CONTRATOS
100%	80%	80%	20%	100%



Los registros aportados por las dos fuentes de operación de la gestión de vinculación de contratos y empleados de planta en el sistema integrado de gestión del empleo público –SIGEP- determinan un índice ponderado de vinculación del 100%.

Recomendaciones

1. Realizar la gestión a que haya lugar para determinar cuál o cuáles son las causas que originan una diferencia en los registros que presenta el Departamento Administrativo de la Función Pública, Dirección de Empleo Público en los ítems que componen el índice ponderado de vinculación.
 2. Señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la Dirección de Empleo Público, presenta a la Presidencia de la República este indicador que puede inducir a errores de la gestión de APC-Colombia frente al Sistema de Gestión del Empleo Público –SIGEP-
-