



El progreso
es de todos

Mincomercio

OFICINA DE CONTROL INTERNO
OCI-041-2021

**Informe final de Seguimiento al Sistema de
Información y Gestión del Empleo Público SIGEP
Funcionarios**

Equipo auditor

Líder: Diego Gustavo Falla – Jefe Oficina de Control Interno

Apoyo: Leidy J. Ramos – Profesional Universitario (E) Oficina de Control Interno

Fecha emisión: Noviembre de 2021

CONTENIDO

1.	UNIDAD OBJETO DE SEGUIMIENTO _____	3
2.	RESPONSABLE UNIDAD OBJETO DE SEGUIMIENTO _____	3
3.	OBJETIVOS _____	3
3.1	GENERAL _____	3
3.2	ESPECÍFICOS _____	3
4.	ALCANCE _____	3
5.	CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO _____	3
6.	RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO _____	4
6.1	HOJAS DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO – SIGEP _____	4
6.1.1	VINCULACIÓN Y RETIRO DE LAS HOJAS DE VIDA _____	4
6.1.2	ESTADO DE LAS HOJAS DE VIDA _____	8
6.2	DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS DE LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO EN EL SIGEP _____	10
6.2.1	DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS TIPO INGRESO _____	10
6.2.2	DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS PERIÓDICA _____	12
6.2.3	DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS AL RETIRO DE LA ENTIDAD _____	15
6.3	CUMPLIMIENTO LEY 2013 DE 2019 _____	16
6.3.1	PUBLICACIÓN DE LA INFORMACIÓN AL INGRESO _____	17
6.3.2	PUBLICACIÓN DE LA INFORMACIÓN DE TIPO PERIÓDICO _____	19
6.3.3	PUBLICACIÓN DE LA INFORMACIÓN AL RETIRO _____	22
6.4	CUMPLIMIENTO PORCENTAJE DE VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD _____	24
6.5	REVISIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LAS ACCIONES DE MEJORA IDENTIFICADAS CON LOS CÓDIGOS 20-034 Y 20-036 _____	31
7.	CONCLUSIONES _____	36
8.	PLAN DE MEJORAMIENTO _____	37

1. UNIDAD OBJETO DE SEGUIMIENTO

Sistema de Información del Empleo Público SIGEP funcionarios.

2. RESPONSABLE UNIDAD OBJETO DE SEGUIMIENTO

Coordinadora Grupo de Talento Humano.

3. OBJETIVOS

3.1 GENERAL

Verificar el cumplimiento del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo frente al registro de información de los funcionarios en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP.

3.2 ESPECÍFICOS

- Verificar el cumplimiento de la actividad de vinculación y desvinculación de hojas de vida de funcionarios y exfuncionarios de la entidad por parte del Grupo de Talento Humano en el Sistema de Información del Empleo Público SIGEP.
- Verificar el estado de las hojas de vida y declaración de bienes y rentas de los funcionarios del Ministerio en el Sistema de Información del Empleo Público SIGEP.
- Verificar el estado de la publicación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de los funcionarios en cargos directivos de la entidad.
- Verificar el cumplimiento de la meta establecida en términos de vinculación de personas con discapacidad de acuerdo al Decreto 2011 de 2017.
- Revisar la efectividad de las acciones de mejora cumplidas y con tiempo de maduración superior a tres (3) meses formuladas en los planes de mejoramiento producto de seguimientos al Sistema de Información del Empleo Público SIGEP funcionarios.

4. ALCANCE

Comprende la verificación de la actualización de Hojas de Vida y Declaración de Bienes y Rentas, la vinculación y desvinculación de las hojas de vida de funcionarios y exfuncionarios de la entidad en el Sistema de Información del Empleo Público – SIGEP, la publicación de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de los directivos y el cumplimiento de la meta establecida en cuanto a vinculación de personas con discapacidad entre enero y septiembre 20 de 2021.

5. CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO

- Ley 2013 de 2019 “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el

registro de los conflictos de interés”. Artículo 227 modificado por el Art. 155 del Decreto 2106 de 2019.

- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”: Artículos 2.2.5.1.9, 2.2.16.1, 2.2.16.3, 2.2.16.4, 2.2.16.5, 2.2.17.7, 2.2.12.2.3 (Decreto 2011 de 2017).
- Decreto 19 de 2012 “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”: Artículo 227.
- Circular 017 de 2017 de la Procuraduría General de la Nación. Obligaciones de las entidades públicas relacionadas entre otras, con la actualización de las hojas de vida en el SIGEP y la presentación de la declaración de bienes y rentas por parte de los servidores públicos.
- Circular Conjunta 100-05 de 2018 del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública. Implementación del Decreto 2011 de 2017 porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Circular Conjunta 025 de 2019 del Procurador General de la Nación y el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública. Seguimiento al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017.
- Procedimiento TH-PR-019 “Vinculación y retiro”.

6. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

6.1 HOJAS DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO – SIGEP

Se generó reporte con corte al 20 de septiembre de 2021 a través del módulo “Monitoreo de Avance de Actualización HV” del SIGEP, obteniendo un total de 656 registros de hojas de vida tipificados por “empleado público”, de los cuales 204 eran duplicados. Por consiguiente, se observó registro perteneciente a 452 personas.

6.1.1 VINCULACIÓN Y RETIRO DE LAS HOJAS DE VIDA

Analizada la información generada en el reporte “Monitoreo de Avance de Actualización HV” del SIGEP y realizada la comparación con la base de datos de funcionarios vigentes al 20 de septiembre reportada por el Grupo de Talento Humano, con 434 funcionarios, se pudo evidenciar que:

- a. Al 20 de septiembre de 2021, tres (3) funcionarios de la planta no se encontraban vinculados en el aplicativo SIGEP Hojas de vida (anexo 1), como se observa en la tabla 1.

TABLA 1 LISTADO DE CARGOS PERTENECIENTES A FUNCIONARIOS SIN HOJA DE VIDA VINCULADA EN SIGEP AL 20 DE SEPTIEMBRE DE 2021

No	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA ACTUAL	GRUPO INTERNO ACTUAL	FECHA INGRESO (inicial a la entidad)
1	Consejero comercial	0023	22	Oficina en Washington	-	16/09/2021
2	Profesional especializado	2028	14	Subdirección de Diseño y Administración De Operaciones	Grupo Diseño de Operaciones de Comercio Exterior	07/05/2012 ¹
3	Auxiliar administrativo	4044	15	Subdirección de Diseño y Administración de Operaciones	Grupo de Sistemas Especiales de Importación-Exportación y Comercializadoras Internacionales	20/08/2021

A la fecha de realización del presente informe se evidenció que el Grupo de Talento Humano realizó después del 20 de septiembre de 2021 las actividades correspondientes para dar de alta los tres (3) funcionarios en el SIGEP.

b. Once (11) exfuncionarios que debieron ser retirados del SIGEP, al 20 de septiembre se encontraban vinculados en el sistema (anexo 2):

TABLA 2 LISTADO DE CARGOS QUE PERTENECÍAN A EXFUNCIONARIOS VINCULADOS AL SIGEP AL 20 DE SEPTIEMBRE DE 2021

No	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA ACTUAL	GRUPO INTERNO ACTUAL	FECHA DE RETIRO a partir de)
1	Secretario Comercial I	2102	3	Oficina en Ginebra	-	16/09/2021
2	Consejero Comercial	0023	22	Oficina en Washington	-	16/09/2021
3	Consejero Comercial	0023	18	Oficina en Bruselas	-	05/09/2021
4	Asesor	1020	14	Dirección de Relaciones Comerciales	-	01/09/2021
5	Asesor	1020	14	Despacho Del Viceministerio De Turismo		01/09/2021
6	Profesional Universitario	2044	2	Subdirección de Diseño Y Administración de Operaciones	Grupo de Registro de Productores de Bienes Nacionales	19/08/2021
7	Profesional Universitario	2044	5	Oficina De Control Interno	-	13/08/2021
8	Profesional Universitario	2044	11	Secretaria General	Grupo Administrativa	16/08/2021
9	Técnico	3124	18	Dirección de Análisis Sectorial	Grupo de Formalización	01/08/2021

¹ La funcionaria se encontraba en comisión de estudios, la cual finalizó el 19 de agosto de 2021 según Resolución 0853 de 2021.

No	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA ACTUAL	GRUPO INTERNO ACTUAL	FECHA DE RETIRO a partir de)
	Administrativo			y Promoción	Turística	
10	Profesional Especializado	2028	14	Dirección De Calidad Y Desarrollo Sostenible Del Turismo	Grupo de Planificación Y Desarrollo Sostenible del Turismo	01/08/2021
11	Asesor	1020	13	Secretaria General	Grupo Comunicaciones	01/08/2021

A la fecha de realización del presente informe se evidenció que el Grupo de Talento Humano realizó después del 20 de septiembre de 2021 las actividades correspondientes para desvincular los once funcionarios en el SIGEP.

c. Se encontró registro de diez (10) personas no relacionadas en la base de datos remitida por el Grupo de Talento Humano, de los cuales dos (2) son funcionarios que a la fecha de corte se encontraban en vacancia temporal por periodo de prueba en otra entidad y los ocho (8) restantes al 20 de septiembre de 2021 se encontraban en trámite de nombramiento, según lo informado por el referido Grupo (anexo 3).

OBSERVACIÓN No. 1. INOPORTUNIDAD EN EL REGISTRO DE LA INFORMACIÓN DE INGRESOS Y RETIROS DE LOS FUNCIONARIOS EN EL SIGEP

Condición:

A la fecha de corte del seguimiento (20 de septiembre de 2021) se evidenció en el Sistema de Información del Empleo Público - SIGEP módulo "Monitoreo Avance de Actualización Hojas de Vida", que no se encontraban registrados tres (3) funcionarios cuyas fechas de ingreso o reintegro se produjeron en agosto y septiembre, mientras que si se encontraban registrados como activos once (11) exfuncionarios retirados durante los referidos meses.

Es importante mencionar que a la fecha de realización del presente informe el Grupo de Talento Humano realizó las acciones correspondientes en el SIGEP para dar de alta a los tres (3) funcionarios y de baja a los once (11) exfuncionarios relacionados.

Criterio:

La situación descrita desatiende lo establecido en el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" el cual señala: "Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integren al SIGEP y de los jefes de control interno. Las entidades y organismos a quienes se aplica el presente título son responsables de la operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución y del recurso humano a su servicio. Es responsabilidad de los representantes legales de las entidades y organismos del Estado velar porque la información que se incorpore en el SIGEP se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable..." (Subrayado fuera de texto)

Así mismo, lo establecido en la actividades No 52 "(V) Verificar el listado de cumplimiento de los documentos requeridos" descripción "Se verifica que la hoja de vida en SIGEP este actualizada y que coincida con la información que reposa en los documentos entregados por el aspirante, o servidor público ..." y No 41 "Desvincular de la Entidad al servidor en el SIGEP" descripción "Se procede con la desvinculación de la Entidad al servidor en el SIGEP." del procedimiento TH-PR-019 "Vinculación y retiro" del proceso "Gestión del Talento Humano".

Causa:

Falta de oportunidad en la ejecución de las actividades definidas en el procedimiento establecido para la vinculación y desvinculación de las hojas de vida en el SIGEP, así como de los controles definidos.

Efecto:

La gestión inoportuna de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP genera desactualización en el sistema, lo cual puede llegar a configurar la materialización de riesgo de incumplimiento normativo y operativo. Además, genera la desactualización del Directorio de Funcionarios publicado en el enlace de "Transparencia y Acceso a la Información Pública" de la página web institucional, toda vez que la fuente de éste es la información reportada por la entidad en el SIGEP.

Recomendación:

Definir mecanismos de verificación y control que aseguren la oportuna actualización del SIGEP, asegurando que la totalidad de las hojas de vida de los funcionarios en servicio activo estén correctamente cargadas en el sistema y que las hojas de vida de los funcionarios que se retiran de la entidad sean dadas de baja, para contar con información actualizada, veraz y confiable en el SIGEP, tal como lo señala la normatividad vigente.

Respuesta informe preliminar:

El Grupo de Talento Humano mediante comunicación con radicado GDTH-2021-000956 del 05 de noviembre de 2021, presentó comentarios al informe preliminar respecto a las situaciones identificadas que conforman la observación preliminar indicando lo siguiente:

"El Grupo de Talento Humano siempre ha estado atento de registrar las novedades de ingreso y retiro en el SIGEP, en los tiempos establecidos, sin embargo por la coyuntura del cambio de administración en el año 2021, se han presentado varios temas que ha requerido atención inmediata, por lo que el equipo de trabajo ha tenido un incremento en la carga laboral, ocasionado así que en algunos casos dichas actualizaciones del SIGEP no se realicen en los tiempos establecidos, de igual manera ya están subsanados, los casos presentados son bajos en comparación con los movimientos de personal presentados, por lo que de acuerdo con el procedimiento establecido se aplican las acciones y controles definidos para mitigar el riesgo de ocurrencia."

Análisis de la OCI:

De acuerdo con la respuesta proporcionada por el Grupo de Talento Humano, la observación se mantiene con el fin de que sean tomadas las acciones pertinentes y no se vuelva a presentar la situación descrita en la misma.

6.1.2 ESTADO DE LAS HOJAS DE VIDA

Para realizar la validación del nivel de actualización de las hojas de vida se utilizó el reporte "Monitoreo de Avance de Actualización HV" del SIGEP, el cual contiene entre otras, dos columnas que permiten determinar el nivel de actualización: "Fecha de Actualización" y "Actualizado?". De acuerdo con lo informado por el grupo de talento humano y lo constatado por el auditor, el contenido de estas dos columnas se actualiza en fecha y en campo a la descripción "Sí" cuando el funcionario marca en el módulo de hoja de vida la siguiente opción:

ILUSTRACIÓN 1 OPCIÓN EN LA CUAL SE CERTIFICA QUE LA INFORMACIÓN DE LA HOJA DE VIDA SE ENCUENTRA ACTUALIZADA

Certifico que la información de mi hoja de vida se encuentra actualizada.

No obstante, si el funcionario ingresa al sistema a actualizar la información de la hoja de vida pero no selecciona la referida casilla, el sistema asigna "No" en la casilla "Actualizado?" y deja vacío el campo en la columna "Fecha de Actualización".

Teniendo en cuenta lo anterior, resultado de dicha validación se observaron cuarenta y seis (46) hojas de vida de funcionarios en servicio activo que no tenían certificada la actualización al 20 de septiembre de 2021. Así mismo, se evidenciaron las siguientes fechas de modificación de acuerdo a la casilla "Última actualización":

TABLA 3 AÑO ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN HOJAS DE VIDA EN SIGEP SIN ESTADO CERTIFICADO CORTE 20 DE SEPTIEMBRE DE 2021

AÑO ACTUALIZACIÓN	No. FUNCIONARIOS	%
2015	5	10,9
2016	1	2,2
2017	1	2,2
2018	1	2,2
2019	2	4,3
2020	8	17,4
2021	28	60,9
TOTAL	46	100

Por otra parte, de los funcionarios restantes y que tienen certificada la actualización de su hoja de vida, se evidenció que registran como año de actualización los siguientes:

TABLA 4 AÑO DE ACTUALIZACIÓN HOJAS DE VIDA EN SIGEP CERTIFICADAS COMO ACTUALIZADAS CORTE 20 DE SEPTIEMBRE DE 2021

AÑO ACTUALIZACIÓN	No. FUNCIONARIOS	%
2012	1	0,3
2013	1	0,3
2014	13	3,4
2015	2	0,5
2016	11	2,9
2017	5	1,3
2018	5	1,3
2019	41	10,6
2020	134	34,8
2021	172	44,7
TOTAL	385	100

Así las cosas, de las hojas de vida que están certificadas como actualizadas, el 44.7% corresponden a actualizaciones dentro de la vigencia 2021, el 34.8% a la vigencia 2020 y un 20.5% a años anteriores.

HALLAZGO No. 1. DESACTUALIZACIÓN DE HOJAS DE VIDA EN EL SIGEP DE FUNCIONARIOS EN SERVICIO ACTIVO

Condición:

Se evidenció que las hojas de vida de 46 funcionarios en servicio activo al 20 de septiembre se encontraban sin certificar como actualizadas, dentro de las cuales 10 se modificaron por última vez entre los años 2012 y 2019 (anexo 4). Así mismo, que 79 funcionarios certificaron la actualización de las hojas de vida entre los años 2012 y 2019 (anexo 5).

Criterio:

La situación descrita desatiende lo establecido en el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” el cual señala: “Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integren al SIGEP y de los jefes de control interno. Las entidades y organismos a quienes se aplica el presente título son responsables de la operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución y del recurso humano a su servicio. Es responsabilidad de los representantes legales de las entidades y organismos del Estado velar porque la información que se incorpore en el SIGEP se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable...” (Subrayado fuera de texto)

Causa:

Falta de cumplimiento a las directrices dadas por el Grupo de Talento Humano frente a los requerimientos de actualización de la información en el SIGEP por parte de algunos funcionarios,

así como bajos niveles de supervisión, mecanismos de control y trazabilidad frente a la gestión de la actualización de la información por parte de la entidad.

Efecto:

La desactualización de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP configura la materialización de riesgo de incumplimiento normativo. Además, genera desactualización en la información de cada servidor en el Directorio de Funcionarios publicado en el enlace de “Transparencia y Acceso a la Información Pública” de la página web institucional, toda vez que la fuente de éste es la información reportada en el SIGEP.

Recomendación:

Definir mecanismos de verificación y seguimiento con una determinada periodicidad a las hojas de vida cuya actualización se efectuó en vigencias anteriores a la presente, así como aquellas que no están certificadas como actualizadas. Así mismo, tomar acciones que propendan por el cumplimiento a las directrices dadas sobre el particular por parte de los funcionarios.

Respuesta informe preliminar:

El Grupo de Talento Humano mediante comunicación con radicado GDTH-2021-000956 del 05 de noviembre de 2021, presentó comentarios al informe preliminar respecto a las situaciones identificadas que conforman el hallazgo preliminar indicando lo siguiente:

“Como lo hemos mencionados en los informes anteriores, la actualización de la hoja de vida es responsabilidad 100% del servidor público, talento humano valida y verifica que la persona lo haga, realizando varias campañas, capacitaciones y memorandos para que lo hagan, por lo que no se puede pasar la responsabilidad del funcionario al grupo de talento humano, el cual adelanta acciones afirmativas para que todos cumplan con dicha obligación.”

Análisis de la OCI:

De acuerdo con la respuesta proporcionada por el Grupo de Talento Humano y si bien se observa gestión por parte del área, se evidencia que las acciones no han sido efectivas, toda vez que se evidencia un número significativo de funcionarios, los cuales hace varias vigencias no actualizan su hoja de vida. Así las cosas, el hallazgo se mantiene con el fin de que se tomen las acciones pertinentes buscando que la información en el SIGEP se actualice.

6.2 DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS DE LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO EN EL SIGEP

6.2.1 DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS TIPO INGRESO

De acuerdo con la base de datos suministrada por el Grupo de Talento Humano con corte al 20 de septiembre de 2021, 33 funcionarios ingresaron a la entidad durante la vigencia.

Una vez verificada la información, se encontró que veinticuatro (24) funcionarios cumplieron con la obligación de diligenciar el formulario de bienes y rentas tipo ingreso con el adecuado corte de cuentas en el SIGEP y nueve (9) presentaron las siguientes observaciones (anexo 6):

TABLA 5 OBSERVACIONES DECLARACIÓN BIENES Y RENTAS AL INGRESO 2021

OBSERVACIÓN	CANTIDAD
La declaración se realizó tiempo después de la posesión	4
Declaración con corte distinto al 31 de diciembre del año 2020	1
Declaración tipificada como periódica	3
No se evidencia presentación de la declaración	1

HALLAZGO No. 2. INOPORTUNIDAD Y AUSENCIA DE LA PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS TIPO INGRESO EN EL SIGEP

Condición:

Se evidenció en el Sistema de Información del Empleo Público- SIGEP que un (1) funcionario no realizó el diligenciamiento de la Declaración de Bienes y Rentas en el SIGEP al momento de ingresar a la entidad. Así mismo, que cuatro (4) funcionarios la presentaron después de su posesión y uno (1) declaró un corte distinto al 31 de diciembre de 2020.

Criterio:

La situación desatiende lo establecido en el decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” artículos 2.2.5.1.9 “Declaración de bienes y rentas y hoja de vida. Previo a la posesión de un empleo público, la persona deberá haber declarado bajo juramento el monto de sus bienes y rentas en el formato adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP, de acuerdo con las condiciones señaladas en el Título 16 de la Parte 2 del Libro 2 del presente Decreto”, 2.2.16.1 “Declaración de bienes y rentas. Quien vaya a tomar posesión de un cargo público, deberá presentar la declaración de bienes y rentas, así como la información de la actividad económica privada.”, 2.2.16.3 “Corte de cuentas. El corte de cuentas de los anteriores documentos al momento de ingreso al servicio y de actualización será el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior al de su presentación”, 2.2.16.5 “Verificación. El jefe de la unidad de personal de las entidades, será responsable de verificar el cumplimiento de la presentación tanto de la declaración como de la información de la actividad económica en cada momento. El servidor público renuente a cumplir este requisito, será sancionado según el reglamento aplicable.” y 2.2.17.7 “Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integren al SIGEP y de los jefes de control interno. Las entidades y organismos a quienes se aplica el presente título son responsables de la operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución y del recurso humano a su servicio. Es responsabilidad de los representantes legales de las entidades y organismos del Estado velar porque la información que se incorpore en el SIGEP se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable”.

Así mismo, lo señalado en el procedimiento TH-PR-019 “Vinculación y retiro” del proceso “Gestión del Talento Humano” que precisa en su actividad N° 52 “V) Verificar el listado de cumplimiento de los documentos requeridos” descripción: “Se revisa la hoja de vida en SIGEP y la declaración de bienes y rentas, así como demás documentación requerida. Se verifica que la hoja

de vida en SIGEP este actualizada y que coincida con la información que reposa en los documentos entregados por el aspirante, o servidor público, además de y la declaración juramentada de bienes y rentas del SIGEP este correctamente diligenciada, así como la demás documentación requerida (tanto para ingreso como retiro de la Entidad)". (Subrayado fuera de texto)

Causa:

Deficiencias en la aplicación de mecanismos de control y trazabilidad frente al cumplimiento de la presentación de la declaración de bienes y rentas, de manera oportuna y correcta al ingreso a la entidad.

Efecto:

La no presentación de la declaración de Bienes y Rentas por parte de los funcionarios previo a la posesión en un empleo público y en los términos establecidos, configura la materialización de riesgo de incumplimiento normativo y operativo.

Recomendación:

Aplicar mecanismos de verificación que permitan asegurar que la totalidad de los funcionarios previo a la posesión del cargo presenten la correspondiente declaración de bienes y rentas y con los periodos declarados de forma correcta, tal como lo señala la normatividad vigente.

Respuesta informe preliminar:

No se presentaron comentarios al hallazgo preliminar por parte del Grupo de Talento Humano, por lo cual se entiende que fue aceptado.

6.2.2 DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS PERIÓDICA

Al verificar el reporte generado en SIGEP “Consulta Monitoreo de Avance de Actualización B&R” con fecha de corte 20 de septiembre de 2021 se evidenciaron 452 registros tipificados como “Empleado Público”. Así mismo, la planta de personal con corte a 31 de mayo de 2021 suministrada por el Grupo de Talento Humano registra 437 funcionarios.

TABLA 6 REVISIÓN FUNCIONARIOS REGISTRADOS EN SIGEP B&R FRENTE A PLANTA PERSONA CORTE 31/05/2021.

=	Funcionarios registrados en SIGEP “Monitoreo de Avance de Actualización B&R” corte al 20 de septiembre de 2021	452	=	No funcionarios planta mayo 31	437
+	Funcionarios dados de baja en “Monitoreo de Avance de Actualización B&R” por retiro entre junio 1 y septiembre 20 de 2021	16			
-	Funcionarios dados de alta en “Monitoreo de Avance de Actualización B&R” por ingreso entre junio 1 y septiembre 20 de 2021	19			
-	Funcionarios que a mayo 31 de 2021 no estaban en servicio activo en el Ministerio, dado que se encontraban en periodo de prueba en otra entidad	4			

-	Personas registradas en SIGEP que al 20 de septiembre de 2021 estaban en proceso de vinculación con el Ministerio	8		
=	Funcionarios al 31 de mayo de 2021	437	=	Funcionarios al 31 de mayo de 2021
				437

De acuerdo con el cuadro anterior, 437 funcionarios se encontraban vigentes al 31 de mayo de 2021. Sin embargo, dada la obligación de doce (12) funcionarios que ingresaron entre enero y mayo de presentar la declaración de bienes y rentas del año 2020 antes de su posesión, no se les verificó la presentación tipo periódica, por lo que la obligación se revisó sobre los 425 funcionarios restantes. Analizada la información se encontraron las siguientes observaciones:

- a. 369 funcionarios cumplieron con la obligación de actualizar la declaración de bienes y rentas en los tiempos establecidos.
- b. No se evidenció la presentación de bienes y rentas tipo periódica de treinta y cuatro (34) funcionarios (anexo 7).
- c. Veinte (20) funcionarios no presentaron la declaración periódica de bienes y rentas en los tiempos establecidos (entre el 1º de abril y el 31 de mayo de 2021) (anexo 8).
- d. Una persona (1) declaró el periodo que no correspondía (anexo 9).
- e. Una persona (1) registró tipo de declaración de “ingreso”, en vez de “periódica” (anexo 10).

HALLAZGO No. 3. AUSENCIA E INOPORTUNIDAD EN LA PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS TIPO PERIÓDICA EN EL SIGEP

Condición:

Se evidenció que treinta y cuatro (34) funcionarios del Ministerio a la fecha de corte (20 de septiembre de 2021) no realizaron la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas del año 2020, así mismo, veinte (20) funcionarios no la realizaron dentro de las fechas establecidas (1º de abril al 31 de mayo) y un (1) funcionario declaró el periodo incorrecto.

Criterio:

La situación desatiende lo establecido en el decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” artículos 2.2.16.3 “Corte de cuentas. El corte de cuentas de los anteriores documentos al momento de ingreso al servicio y de actualización será el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior al de su presentación”, 2.2.16.4 “Actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica. La actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica será efectuada a través del Sistema de Información y Gestión de Empleo Público-SIGEP y presentada por los servidores públicos para cada anualidad en el siguiente orden: a) Servidores públicos de las entidades y organismos públicos de orden nacional entre el 1º de abril y el 31 de mayo de cada vigencia.”, 2.2.16.5 “Verificación. El jefe de la unidad de personal de las entidades, será responsable de verificar el cumplimiento de la presentación tanto de la declaración como de la información de la actividad económica en cada momento. El servidor público renuente a cumplir

este requisito, será sancionado según el reglamento aplicable.” y 2.2.17.7 “Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integren al SIGEP y de los jefes de control interno. Las entidades y organismos a quienes se aplica el presente título son responsables de la operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución y del recurso humano a su servicio. Es responsabilidad de los representantes legales de las entidades y organismos del Estado velar porque la información que se incorpore en el SIGEP se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable”.

Causa:

Falta de cumplimiento a las directrices dadas por el Grupo de Talento Humano frente a los requerimientos de actualización de la declaración de bienes y rentas en el SIGEP por parte de algunos funcionarios, así como bajos niveles de supervisión, mecanismos de control y trazabilidad frente a la gestión de la actualización de la información por parte de la entidad.

Efecto:

La no actualización de la declaración de Bienes y Rentas por parte de los funcionarios en los términos establecidos configura la materialización de riesgo de incumplimiento normativo.

Recomendación:

Definir y documentar mecanismos de seguimiento y control a la presentación de la declaración de bienes y rentas de tipo periódico, velando porque la información se registre de manera oportuna. Así mismo, tomar acciones que propendan por el cumplimiento a las directrices dadas sobre el particular por parte de los funcionarios.

Respuesta informe preliminar:

El Grupo de Talento Humano mediante comunicación con radicado GDTH-2021-000956 del 05 de noviembre de 2021, presentó comentarios al informe preliminar respecto a las situaciones identificadas que conforman el hallazgo preliminar indicando lo siguiente:

“En lo referente a la Declaración de Bienes y Rentas de tipo periódica, el Grupo de Talento Humano realiza campañas, capacitaciones, memorando, ranking de avance, para que todos los servidores cumplan con dicha obligación en los tiempos establecidos, pero de igual manera, al ser una responsabilidad 100% del funcionario, es quien la debe realizar, por lo que no se pasar la responsabilidad del funcionario al grupo”

Análisis de la OCI:

Si bien se observó gestión por parte del área, se evidenció que las acciones no fueron efectivas y hubo incremento en el número de funcionarios que no presentaron la declaración periódica con respecto a la vigencia 2020. Así mismo, no se observó gestión que fomente la presentación de la declaración por parte de los funcionarios que no han cumplido con el requisito. Por tal motivo, el hallazgo se mantiene con el fin de que sean tomadas las acciones pertinentes y no se siga presentando la situación descrita en el mismo.

6.2.3 DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS AL RETIRO DE LA ENTIDAD

Verificada la relación de funcionarios retirados de la entidad en el periodo comprendido entre el 01 de enero y 20 de septiembre de 2021 suministrada por el Grupo de Talento Humano, el cual contenía 49² registros, y efectuando la respectiva validación para cada caso en el SIGEP se encontró qué:

- a. Trece (13) funcionarios cumplieron con la obligación de presentar la declaración de bienes y rentas al retiro dentro del término (tres días hábiles siguientes a la fecha de retiro del servidor) y con el corte establecido en la normatividad vigente.
- b. No se evidenció la declaración de retiro de cuatro (4) exfuncionarios (anexo 11).
- c. Veinticuatro (24) exfuncionarios presentaron la declaración fuera del término señalado en la normatividad vigente (anexo 12).
- d. Tres (3) exfuncionarios presentaron la declaración con un corte diferente a la fecha en que se produjo el retiro (anexo 13).
- e. Cuatro (4) exfuncionarios presentaron la declaración fuera del término señalado en la normatividad vigente y con un corte diferente a la fecha en que se produjo el retiro (anexo 14).

HALLAZGO No. 4. AUSENCIA, INOPORTUNIDAD E INADECUADO REGISTRO DE LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS AL RETIRO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD EN EL SIGEP

Condición:

Se evidenció que cuatro (4) exfuncionarios al momento del retiro de la entidad no diligenciaron en el SIGEP la declaración de bienes y rentas. Así mismo, treinta y uno (31) realizaron la presentación con algún tipo de inconsistencia (periodo declarado incorrecto y/o declaración fuera de los tiempos establecidos).

Criterio:

La situación descrita desatiende lo establecido en el decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” artículos 2.2.16.3 “...En caso de retiro del servidor público de la entidad, la actualización en el sistema se hará con corte a la fecha en que se produjo este hecho y deberá ser presentada por el servidor público dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.”, 2.2.16.5 “Verificación. El jefe de la unidad de personal de las entidades, será responsable de verificar el cumplimiento de la presentación tanto de la declaración como de la información de la actividad económica en cada momento. El servidor público renuente a cumplir este requisito, será sancionado según el reglamento aplicable.” y 2.2.17.7 “Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integren al SIGEP y de los jefes de control interno. Las entidades y organismos a quienes se aplica el presente título son responsables de la operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución y del recurso humano a su servicio. Es responsabilidad de los

² Se realizó la verificación para 48 personas, toda vez que el motivo de retiro de la entidad de uno de los funcionarios fue por su fallecimiento.

representantes legales de las entidades y organismos del Estado velar porque la información que se incorpore en el SIGEP se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable”.

Por otra parte, lo definido en el procedimiento TH-PR-019 “Vinculación y retiro” del proceso “Gestión del Talento Humano” en su actividad 42 “(V) Verificar el listado de cumplimiento de los documentos requeridos” describe que “El profesional debe recibir y verificar que la documentación necesaria para el retiro se encuentre completa. DOCUMENTOS REQUERIDOS: Hoja de vida actualizada en el SIGEP, evaluación de desempeño Laboral definitiva, formato de declaración Juramentada de bienes y rentas tipificado como “retiro” y del periodo con corte a la fecha en que produjo el retiro, el cual debe realizarse en el SIGEP dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al hecho...” (Subrayado fuera de texto)

Causa:

Falta de cumplimiento a las directrices dadas por el Grupo de Talento Humano frente a los requerimientos de realización de la declaración de bienes y rentas en el SIGEP al retiro por parte de algunos funcionarios, así como bajos niveles de supervisión, mecanismos de control y trazabilidad frente a la realización de la declaración de bienes y rentas de retiro parte de la entidad.

Efecto:

La no presentación de la declaración de Bienes y Rentas por parte de los funcionarios al momento del retiro de la entidad en los términos establecidos, configura la materialización de riesgo de incumplimiento normativo y operativo.

Recomendación:

Asegurar que los mecanismos de control asociados a la actividad 42“(V) Verificar el listado de cumplimiento de los documentos requeridos” del procedimiento TH-PR-019 “Vinculación y retiro” se implementen de forma adecuada y oportuna, con el fin de asegurar que la totalidad de los funcionarios al retiro presenten la correspondiente declaración de bienes y rentas en los términos establecidos en la normatividad vigente. Así mismo, tomar acciones que propendan por el cumplimiento a las directrices dadas sobre el particular por parte de los funcionarios.

Respuesta informe preliminar:

No se presentaron comentarios al hallazgo preliminar por parte del Grupo de Talento Humano, por lo cual se entiende que fue aceptado.

6.3 CUMPLIMIENTO LEY 2013 DE 2019

Para verificar el cumplimiento de la publicación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de los funcionarios en cargos directivos³ de la entidad, se descargó reporte del Sistema de Publicación

³ Se toma como referencia el literal e del artículo 2 de la Ley 2013 de 2019 “Los Ministros de Despacho, los Superintendentes, Directores de Departamentos Administrativos, Directores de Unidades Administrativas Especiales y, en general, quienes ejerzan cargos directivos y gerenciales en el Estado.”)

de Información Ley 2013 de 2019 Módulo de Consulta Ciudadana (Link de acceso al sistema: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana>) el 5 de octubre de 2021, en el cual se evidenciaron 346 registros. Así mismo, se validó la información de manera individual en el referido módulo.

6.3.1 PUBLICACIÓN DE LA INFORMACIÓN AL INGRESO

De acuerdo con la base de datos suministrada por el Grupo de Talento Humano con corte al 20 de septiembre, ocho (8) funcionarios ingresaron a la entidad en cargos directivos durante el año 2021.

Una vez verificada la información, se encontró que siete (7) funcionarios registraron y publicaron la correspondiente información antes de posesionarse en el cargo. Sin embargo, no se encontró registro de un (1) funcionario con fecha de ingreso a la entidad del 16 de septiembre de 2021 (anexo 15), como se relaciona en la tabla No 1.

TABLA 7 CARGO DE FUNCIONARIO DE NIVEL DIRECTIVO DEL QUE NO SE EVIDENCIÓ REGISTRO DE PUBLICACIÓN DE LA INFORMACIÓN REQUERIDA EN LA LEY 2013 DE 2019 AL INGRESO A LA ENTIDAD

NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA ACTUAL	FECHA INGRESO
Directivo	Consejero comercial	0023	22	Oficina en Washington	16/09/2021

HALLAZGO No. 5. AUSENCIA DE LA PUBLICACIÓN DE LA INFORMACIÓN REQUERIDA EN LA LEY 2013 DE 2019 AL POSESIONARSE EN UN CARGO DIRECTIVO

Condición:

No se encontró el registro de la publicación de la declaración de bienes y rentas, registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de un (1) directivo antes de posesionarse en el cargo.

Criterio:

Lo anterior desatiende lo establecido en la Ley 2013 de 2019 “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés” en la cual son obligados a presentar la mencionada información, entre otros: “...Los Ministros de Despacho, los Superintendentes, Directores de Departamentos Administrativos, Directores de Unidades Administrativas Especiales y, en general, quienes ejerzan cargos directivos y gerenciales en el Estado...”, en cuyo párrafo 1° del artículo 2 se reglamenta que “La publicación de esta información será requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo...”. En el mismo sentido, el artículo 4 indica “Información mínima obligatoria a registrar. Todo sujeto obligado contemplado en el artículo 2 de la presente ley, deberá registrar de manera obligatoria en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), o herramientas que lo sustituyan, la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y cargar una copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios”. (Subrayado fuera de texto)

Igualmente lo establecido en el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública”, el cual señala: “Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integren al SIGEP y de los jefes de control interno. Las entidades y organismos a quienes se aplica el presente título son responsables de la operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución y del recurso humano a su servicio. Es responsabilidad de los representantes legales de las entidades y organismos del Estado velar porque la información que se incorpore en el SIGEP se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable...”

De igual forma, lo descrito en el procedimiento TH-PR-019 “VINCULACIÓN Y RETIRO” en su actividad No 51 “(H) Recibir comunicación de aceptación o no y envío de documentos” Descripción: “En caso de aceptación se realiza entrega de listado de documentos requeridos, la clave de ingreso al SIGEP y se tramita las afiliaciones a EPS y fondo de pensión. NOTA: Para los empleos del nivel Directivo se debe acreditar la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, de conformidad con la Ley 2013 de 2019, Ley 1437 de 2011, 734 de 2002 y demás normas que las complementen o sustituyan. Esta información deberá ser actualizada cada año...” y en la actividad de No 52 “(V) Verificar el listado de cumplimiento de los documentos requeridos” descripción: “Se verifica que la hoja de vida en SIGEP este actualizada y que coincida con la información que reposa en los documentos entregados por el aspirante, o servidor público, además de y la declaración juramentada de bienes y rentas del SIGEP este correctamente diligenciada, así como la demás documentación requerida (tanto para ingreso como retiro de la Entidad) NOTA: Para los empleos del nivel Directivo se debe acreditar la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, de conformidad con la Ley 2013 de 2019, Ley 1437 de 2011, 734 de 2002 y demás normas que las complementen o sustituyan. Esta información deberá ser actualizada cada año, por lo que se realizará en el primer trimestre de cada año la respectiva campaña de asesoría y correcta actualización de dicha obligación. Para la fecha de la Posesión se afilia a seguridad social (Salud, Pensión, ARL y Caja de Compensación). Para validar los documentos se cuenta con el formato lista de verificación ingreso de personal”. (Subrayado fuera de texto)

Causa:

Falencias en la aplicación de mecanismos de control frente al cumplimiento de la publicación de la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios al ingreso de personal en cargos de nivel directivo.

Efecto:

La falta de publicación de la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios por parte de los sujetos obligados al ingresar a la entidad configura la materialización de riesgo de incumplimiento normativo y operativo.

Recomendación:

Si bien en la actividad 52 del procedimiento de “Vinculación y retiro” se establece que “...Para validar los documentos se cuenta con el formato lista de verificación ingreso de personal”, al detallar el formato en su versión 0 y vigente desde el 20 de agosto de 2021 (anexo 16), no se cuenta con un ítem que haga referencia a la validación del cumplimiento de la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios antes de tomar posesión en un cargo directivo, por lo cual se recomienda incluir este requerimiento que permita validar el cumplimiento de la publicación de la información antes de que se efectúe la posesión.

Respuesta informe preliminar:

No se presentaron comentarios al hallazgo preliminar por parte del Grupo de Talento Humano, por lo cual se entiende que fue aceptado.

6.3.2 PUBLICACIÓN DE LA INFORMACIÓN DE TIPO PERIÓDICO

De acuerdo con la planta de personal suministrada por el Grupo de Talento Humano con corte al 20 de septiembre de 2021, catorce (14) funcionarios se encontraban en servicio activo, cuya posesión en cargos directivos se efectuó en vigencias anteriores al 2021.

Analizada la información se encontraron las siguientes situaciones (anexo 17):

- a. Doce (12) directivos han realizado la publicación de la información de tipo periódico actualizando su información en la vigencia 2021. Cuatro (4) de estos reportes a la fecha de verificación se encontraban con estado del formulario “En revisión”⁴.
- b. Dos directivos de los que realizaron su publicación periódica, presentaron copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios con inconsistencias. En el primer caso, se cargó una copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de otra persona. En el segundo, se cargó una copia digital del Recibo Oficial de Pago Impuestos Nacionales, no la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios a que hace referencia la Ley 2013 de 2019.
- c. Dos (2) directivos no actualizaron su información.

TABLA 8 LISTADO DE CARGOS PERTENECIENTES A FUNCIONARIOS QUE NO ACTUALIZARON LA INFORMACIÓN O PRESENTARON COPIA DE LA DECLARACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y COMPLEMENTARIOS CON INCONSISTENCIAS

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA ACTUAL	FECHA POSESIÓN (último cargo)	REGISTRO DECLARACIÓN PERIÓDICA	FECHA_PUBLICACION DE CLARAC	FECHA ÚLTIMA DECLARACIÓN	ESTADO DECLARACIÓN	AÑO GRAVABLE DECLARACIÓN DIAN
Director técnico	0100	22	Dirección de inversión extranjera y servicios	01-ago-19	NO		No se evidencian		

⁴ El estado “En revisión” indica que la Entidad o el Cargo fueron diligenciados por el sujeto obligado y el Departamento Administrativo de la Función Pública realiza la verificación de la información consignada para precisar validez legal antes de marcar el registro en estado “Finalizado”.

CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA ACTUAL	FECHA POSESIÓN (último cargo)	REGISTRO DECLARACIÓN PERIÓDICA	FECHA_PUBLICACION_DEclaracion	FECHA ÚLTIMA DECLARACIÓN	ESTADO DECLARACIÓN	AÑO GRAVABLE DECLARACIÓN DIAN
							registros		
Director técnico	0100	22	Dirección de micro, pequeña y mediana empresa	29-sep-16	Si	2021-01-29 18:13		En revisión	Declaración a nombre de otra persona
Jefe de oficina	0137	20	Oficina de asuntos legales internacionales	02-ago-19	NO		18/02/2020 3:22:00 p. m.		
Subdirector técnico	0150	19	Subdirección de diseño y administración de operaciones	10-nov-15	Si	2021-05-31 23:37		En revisión	Presentó documento diferente

HALLAZGO No. 6. AUSENCIA E INADECUADA PUBLICACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS, CONFLICTO DE INTERÉS Y DE LA DECLARACIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y COMPLEMENTARIOS DE TIPO PERIÓDICO PARA ACTUALIZACIÓN DE DATOS

Condición:

No se encontró registro de actualización de la publicación de la declaración de bienes y rentas, registro de conflictos de interés y de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de dos (2) directivos. Así mismo, se identificó que un funcionario (1) presentó la copia de la declaración de impuesto sobre la renta y complementarios de otra persona y un (1) funcionario presentó un documento que no corresponde a la copia de la declaración de impuesto sobre la renta y complementarios.

Criterio:

Lo anterior desatiende lo establecido en la Ley 2013 de 2019 “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés” en la cual son obligados a presentar dichos documentos, entre otros, “...Los Ministros de Despacho, los Superintendentes, Directores de Departamentos Administrativos, Directores de Unidades Administrativas Especiales y, en general, quienes ejerzan cargos directivos y gerenciales en el Estado...”, en cuyo parágrafo 1 del artículo 2 que establece que “La publicación de esta información será requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo...”. Así mismo, lo dispuesto en el artículo 3 que establece “La presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios deberá ser actualizada cada año mientras subsista la calidad de sujetos obligados de acuerdo con el artículo 2 de la presente ley. Todo cambio que modifique la información contenida en la declaración de bienes y rentas, y en el registro de conflictos de interés, deberá ser comunicado a la respectiva entidad y registrado dentro de los dos (2) meses siguientes al cambio. La copia de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios se deberá actualizar dentro del mes siguiente a la presentación de la última declaración del año gravable ante la DIAN”. (Subrayado fuera de texto)

En el mismo sentido, el artículo 4 indica “Información mínima obligatoria a registrar. Todo sujeto obligado contemplado en el artículo 2 de la presente ley, deberá registrar de manera obligatoria en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), o herramientas que lo sustituyan, la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y cargar una copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios”, en cuyo párrafo 1 establece que “La información a que se refiere este artículo deberá publicarse y divulgarse de tal forma que facilite su uso y comprensión por las personas, y que permita asegurar su calidad, veracidad, oportunidad y confiabilidad”.

Igualmente lo establecido en el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública”, el cual señala: 2.2.17.7 “Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integren al SIGEP y de los jefes de control interno. Las entidades y organismos a quienes se aplica el presente título son responsables de la operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución y del recurso humano a su servicio. Es responsabilidad de los representantes legales de las entidades y organismos del Estado velar porque la información que se incorpore en el SIGEP se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable...”

De igual forma, lo descrito en el procedimiento TH-PR-019 “VINCULACIÓN Y RETIRO” en su actividad No 52 “(H) Verificar el listado de cumplimiento de los documentos requeridos” Descripción: “.... NOTA: Para los empleos del nivel Directivo se debe acreditar la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, de conformidad con la Ley 2013 de 2019, Ley 1437 de 2011, 734 de 2002 y demás normas que las complementen o sustituyan. Esta información deberá ser actualizada cada año., por lo que se realizará en el primer trimestre de cada año la respectiva campaña de asesoría y correcta actualización de dicha obligación...”

Causa:

Ausencia de mecanismos de control que permita verificar que los funcionarios del nivel directivo actualicen la información y que ésta sea oportuna, veraz y confiable.

Efecto:

La falta de actualización de la información de declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios por parte de los sujetos obligados, así como el cargue de información equivocada configura la materialización de riesgo de incumplimiento normativo y operativo.

Recomendación:

Diseñar estrategias para realizar seguimiento al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 por parte de los sujetos obligados. Así mismo, definir controles que permitan asegurar el correcto cargue y actualización de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

Respuesta informe preliminar:

No se presentaron comentarios al hallazgo preliminar por parte del Grupo de Talento Humano, por lo cual se entiende que fue aceptado.

6.3.3 PUBLICACIÓN DE LA INFORMACIÓN AL RETIRO

Verificada la relación de funcionarios en cargos directivos retirados de la entidad en el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 20 de septiembre de 2021 suministrada por el Grupo de Talento Humano, el cual contenía nueve (9) registros, y efectuando la respectiva validación para cada caso se encontró que (anexo 18) :

- a. Seis exfuncionarios realizaron la publicación de la declaración de bienes y rentas, conflicto de interés y declaración de impuesto sobre la renta y complementarios al retiro de la entidad.
- b. No se evidencia registro de retiro por parte de tres exfuncionarios, cuyos últimos cargos se detallan en la tabla 1.

TABLA 9 RELACIÓN ÚLTIMO CARGO DE EXFUNCIONARIOS DE LOS QUE NO SE EVIDENCIÓ REGISTRO DE PUBLICACIÓN DE LA INFORMACIÓN REQUERIDA EN LA LEY 2013 DE 2019 AL RETIRO DE LA ENTIDAD

No	NIVEL	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	ÚLTIMA DEPENDENCIA	FECHA RETIRO
1	Directivo	Director técnico	0100	22	Dirección de Productividad y Competitividad	16/07/2021
2	Directivo	Jefe de oficina	0137	20	Oficina de Estudios Económicos	01/07/2021
3	Directivo	Ministro	0005		Despacho Ministro	14/05/2021

HALLAZGO No. 7. AUSENCIA DE PUBLICACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS, CONFLICTO DE INTERÉS Y DE LA DECLARACIÓN DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y COMPLEMENTARIOS AL RETIRO DE LA ENTIDAD**Condición:**

No se encontró registro de publicación de la declaración de bienes y rentas, registro de conflictos de interés y de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de tres (3) directivos al momento de su retiro.

Criterio:

Lo anterior desatiende lo establecido en la Ley 2013 de 2019 “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés” en la cual son obligados a presentar dichos documentos, entre otros, “...Los Ministros de Despacho, los Superintendentes, Directores de Departamentos Administrativos, Directores de Unidades Administrativas Especiales y, en general, quienes ejerzan cargos directivos y gerenciales en el Estado...”, en cuyo parágrafo 1° del artículo 2 reglamenta que “La publicación de esta

información será requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo...” (Subrayado fuera de texto)

Igualmente lo establecido en el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública”, el cual señala: 2.2.17.7 “Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integren al SIGEP y de los jefes de control interno. Las entidades y organismos a quienes se aplica el presente título son responsables de la operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución y del recurso humano a su servicio. Es responsabilidad de los representantes legales de las entidades y organismos del Estado velar porque la información que se incorpore en el SIGEP se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable...”

De igual forma, lo descrito en el procedimiento TH-PR-019 “VINCULACIÓN Y RETIRO” en su actividad No 42 “(V) Verificar el listado de cumplimiento de los documentos requeridos” Descripción: “El profesional debe recibir y verificar que la documentación necesaria para el retiro se encuentre completa. DOCUMENTOS REQUERIDOS: Hoja de vida actualizada en el SIGEP, evaluación de desempeño Laboral definitiva, formato de declaración Juramentada de bienes y rentas tipificado como “retiro” y del periodo con corte a la fecha en que produjo el retiro, el cual debe realizarse en el SIGEP dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al hecho, formato de paz y salvo completamente diligenciado y con las firmas correspondientes, copia del informe de entrega al jefe inmediato, haber realizado entrevista de retiro y examen médico ocupacional, formato único de inventario documental (FUID), acta de entrega de empleo y demás documentos adicionales que se consideren necesarios. NOTA: Para los empleos del nivel Directivo se debe acreditar la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, de conformidad con la Ley 2013 de 2019, Ley 1437 de 2011, 734 de 2002 y demás normas que las complementen o sustituyan...”

Causa:

Falencias en la aplicación de mecanismos de control frente al cumplimiento de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios al retiro de un cargo directivo.

Efecto:

La falta de publicación de la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios por parte de los sujetos obligados al retiro de la entidad configura la materialización de riesgo de incumplimiento normativo y operativo.

Recomendación:

Aplicar controles que permitan asegurar la publicación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios por parte de los funcionarios en cargos directivos al retiro de la entidad.

Respuesta informe preliminar:

No se presentaron comentarios al hallazgo preliminar por parte del Grupo de Talento Humano, por lo cual se entiende que fue aceptado.

6.4 CUMPLIMIENTO PORCENTAJE DE VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

Acorde con la planta suministrada por el Grupo de Talento Humano con corte al 20 de septiembre de 2021, la entidad cuenta con 504 cargos, para lo cual y de conformidad con lo señalado en el artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, en la vigencia 2021 el porcentaje de la planta con participación de personas en situación de discapacidad debe corresponder como mínimo al 2%, equivalente a diez (10) personas⁵.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Grupo de Talento Humano remitió listado de funcionarios que se encuentran en situación de discapacidad, conformado por ocho (8) personas (anexo 19), cuyos cargos se listan a continuación:

TABLA 10 CARGOS DE SERVIDORES PÚBLICOS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

No	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA ACTUAL	GRUPO INTERNO ACTUAL	FECHA INGRESO	CERTIFICADO	FECHA EXPEDICIÓN CERTIFICADO	CERTIFICADO ACTUALIZADO ACORDE CON LA RESOLUCIÓN 113 DE 2020
1	Asesor	1020	11	Dirección de Integración Económica	-	12/02/2003	NO		NO
2	Profesional Especializado	2028	19	Subdirección de Diseño y Administración de Operaciones	Grupo Diseño de Operaciones de Comercio Exterior	12/02/2003	SI	04/12/2018	NO
3	Profesional Especializado	2028	15	Dirección de Regulación	Grupo de Reglamentación Técnica y Subsistema Nacional de la Calidad	01/07/2015	SI	09/01/2020	NO
4	Profesional Universitario	2044	5	Oficina Asesora de Planeación Sectorial	-	09/03/2020	SI	09/09/2021	SI
5	Técnico Administrativo	3124	18	Dirección de Calidad y Desarrollo Sostenible del Turismo	Grupo de Calidad, Seguridad y Cooperación Internacional	28/06/2011	SI	05/12/2018	NO
6	Técnico Administrativo	3124	16	Oficina Asesora Jurídica	Grupo de Cobro Coactivo	12/02/2003	NO		NO

⁵ 504 cargos x 2%= 10,08. El Resultado se aproxima a 10 de acuerdo con lo definido en el numeral 1 de la Circular Conjunta 100-05 de 2018: "...Si la operación arroja un resultado con números enteros y un decimal, se deberá aproximar al número entero más cercano de mayor o menor valor, en caso de que el resultado con cualquier número entero tenga como decimal el punto cinco (.5), este deberá ser aproximado al número entero superior...".

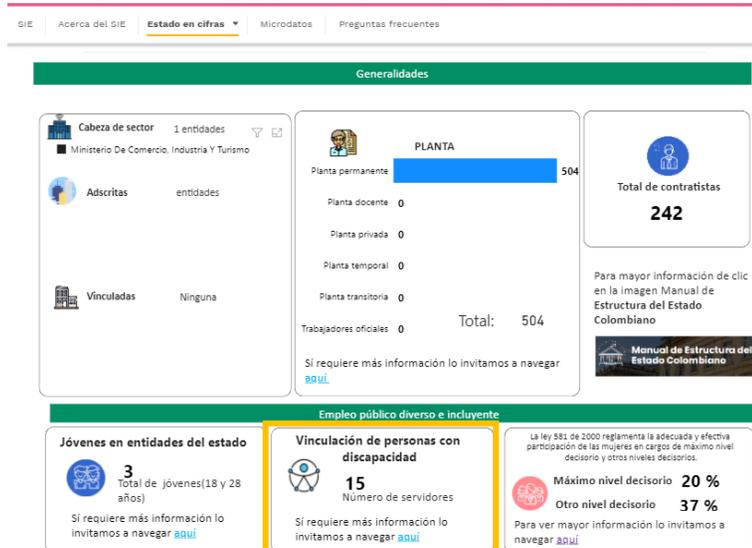
No	DENOMINACIÓN CARGO	CÓDIGO	GRADO	DEPENDENCIA ACTUAL	GRUPO INTERNO ACTUAL	FECHA INGRESO	CERTIFICADO	FECHA EXPEDICIÓN CERTIFICADO	CERTIFICADO ACTUALIZADO ACORDE CON LA RESOLUCIÓN 113 DE 2020
7	Auxiliar Administrativo	4044	15	Secretaria General	Grupo de Presupuesto	01/03/2013	SI	No se evidencia dato	NO
8	Conductor Mecánico	4103	13	Despacho del Viceministerio de Comercio Exterior	-	12/02/2003	NO		NO

De acuerdo con lo anterior, se observa que de las ocho (8) personas en situación de discapacidad informadas, cinco (5) cuentan con certificado de discapacidad según los soportes remitidos por el Grupo de Talento Humano. Una de ellas tiene su certificado actualizado de acuerdo con las disposiciones definidas en la Resolución 113 de 2020 del Ministerio de Salud y Protección Social.

Así mismo, el Grupo de Talento Humano remitió soportes de la solitud realizada en el mes de mayo de 2021 a los ocho (8) funcionarios con el fin de que remitieran los respectivos certificados y, en los casos que ya contaban con el documento, informaran el estado del trámite para la actualización de mismo.

Con referencia a las cifras que el Departamento Administrativo de la Función Pública tiene de acuerdo al seguimiento al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 que realiza trimestralmente, el auditor evidenció que en el Sistema de Información Estratégica-SIE⁶ sección Estado en cifras - Fichas de caracterización (link de acceso: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/sie/fichas-de-caracterizacion>), aparecen vinculados al Ministerio quince (15) servidores con discapacidad, como se observa en la ilustración 2.

ILUSTRACIÓN 2 CAPTURA DE PANTALLA FICHA DE CARACTERIZACIÓN DEL MINISTERIO EN EL SIE



⁶ El sistema de información estratégica (SIE) es una herramienta diseñada para consolidar y disponer en un único lugar los datos e información estadística que produce y administra Función Pública.

Al dar clic en “Aquí” de la sección de Vinculación de personas con discapacidad (link de acceso: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica>), se encontró la información de la ilustración 3, en la cual se observa el mismo dato de quince (15) servidores con discapacidad vinculados al Ministerio, con lo cual el Ministerio “cumple” con el mínimo de vinculación laboral de personas con discapacidad. Es importante precisar que dentro de las notas de la información el DAFP establece que “Las cifras presentes en esta página no contemplan a las 2.260 personas con discapacidad contratadas en el estado”⁷, por lo cual se entiende que deberían ser personas de la planta de personal.

ILUSTRACIÓN 3 CAPTURA DE PANTALLA TOMADA EL 14 DE OCTUBRE DE 2021 DE LA INFORMACIÓN DE SERVIDORES CON DISCAPACIDAD VINCULADOS EN EL MINISTERIO AL 30 DE JUNIO DE 2021
7.288 personas con discapacidad vinculadas (5.028) y contratadas (2.260) en el Estado



En tal sentido y teniendo en cuenta que no se evidenció retiro de funcionarios en situación de discapacidad después de julio 01 de 2021, se observa diferencia entre los datos que tiene la entidad frente a los datos que reporta el DAFP, precisando que el DAFP hace recolección de la información por medio del SIGEP para el caso de este Ministerio.

HALLAZGO No. 8. INCUMPLIMIENTO FRENTE AL PORCENTAJE DE VINCULACIÓN DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD Y AUSENCIA DE SOPORTES QUE CERTIFIQUEN LA CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD DE ALGUNOS FUNCIONARIOS REPORTADOS EN SIGEP

Condición:

De acuerdo con la información remitida por el Grupo de Talento Humano, al 20 de septiembre de 2021 la entidad contaba con ocho (8) funcionarios en situación de discapacidad, de los cuales tres (3) no cuentan con el respectivo certificado de discapacidad que respalde esta condición. Así

⁷ En el Informe sobre el estado de cumplimiento de la implementación del Decreto 2011 de 2017 de julio de 2021 del DAFP se establece que “ es importante aclarar que el contrato de prestación de servicios lo han utilizado algunas entidades con el fin de apoyar la generación de oportunidades profesionales para las personas con discapacidad, sin embargo, esta cifra no es posible tenerla en cuenta para el cumplimiento del porcentaje de vinculación establecido en el Decreto 2011 de 2017, toda vez que en este solo se establece la vinculación de personas con discapacidad y no se hace referencia a los contratos de prestación de servicios.”

las cosas, la entidad no cumple con el porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad requerido para la vigencia (2%)⁸.

Criterio:

Lo anterior desatiende lo reglamentado en el Decreto 2011 de 2017 “Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público” que establece según su artículo 1 y, para el caso de la entidad, un porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad del 2% en la vigencia 2021 .

Así mismo, las disposiciones contenidas en la Circular Conjunta 100-05 de 2018 en su numeral 2 “Con el fin de demostrar el cumplimiento de los porcentajes señalados en el Decreto 2011 de 2017 numeral 1 del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto 1083 de 2015, los servidores con discapacidad deberán contar con el certificado expedido por la EPS a la que se encuentre afiliado que los acredite como tales, de conformidad con la Resolución 583 de 2018 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social. ” y en la Circular Conjunta 025 en el numeral 3 “La condición de discapacidad de los servidores públicos deberá ser acreditada a través del certificado de discapacidad emitido por las Entidades Prestadoras de Salud -EPS- conforme a lo señalado en la Circular 009 de 2017 expedida por la Superintendencia de Salud, hasta que la Resolución 583 de 2018 modificada por la Resolución 246 de 2019, del Ministerio de Salud y Protección Social entre en operación al finalizar su periodo de transitoriedad.” y 4 “Las entidades deberán validar que los servidores públicos que registren en su hoja de vida del SIGEP algún tipo de discapacidad, cuenten con el respectivo certificado en los términos anteriormente señalados”, enfatizando según esta misma circular “que el registro de la condición de discapacidad en el SIGEP es realizado por el servidor público que actualiza su hoja de vida, lo que implica la responsabilidad en cabeza de las entidades en el sentido de validar la discapacidad reportada, mediante la certificación expedida en los términos de la normatividad vigente”. Es preciso aclarar que la Resolución 583 de 2018 mencionada en las dos circulares fue derogada por el artículo 25 de la Resolución 113 de 2020, en la cual, además, establece en su artículo 24 que “...Los certificados de discapacidad expedidos antes de la entrada en vigencia de la presente resolución, serán válidos hasta el 31 de diciembre de 2021”, es decir, los certificados expedidos antes del 31 de enero de 2020.

Igualmente lo establecido en el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública”, el cual señala: “Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integren al SIGEP y de los jefes de control interno. Las entidades y organismos a quienes se aplica el presente título son responsables de la operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución y del recurso humano a su servicio. Es responsabilidad de los representantes legales de las entidades y organismos del Estado velar porque la información que

⁸ De acuerdo al artículo 1 del Decreto 2011 de 2017, el porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad al 31 de diciembre de 2019 debía ser del 2%, al 31 de diciembre de 2023 del 3% y al 31 de diciembre de 2027 del 4%.

se incorpore en el SIGEP se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable...”.

Causa:

Falencia en la gestión de la entidad para dar cumplimiento a la meta de vinculación de personas con discapacidad establecida, la cual a la fecha corresponde al 2% de la planta. Así mismo, falta de mecanismos de trazabilidad frente a las respuestas o ausencia de las mismas por parte de los funcionarios a la solicitud realizada por parte del Grupo de Talento Humano en cuanto al requerimiento de los certificados de discapacidad.

Efecto:

El incumplimiento del porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en la entidad a configura la materialización de riesgo de incumplimiento normativo.

Recomendación:

Adoptar las medidas administrativas necesarias tendientes a vincular personas en situación de discapacidad para efectos de dar cumplimiento al Decreto 2011 de 2017, así como continuar con acciones administrativas que garanticen la obtención de los respectivos certificados de discapacidad de acuerdo con las disposiciones definidas en la Resolución 113 de 2020. Es importante recordar que de acuerdo al artículo 6 de la mencionada resolución “El proceso de certificación de discapacidad y la consecuente inclusión de una persona en el RLCPD⁹, deberá darse como resultado de su libre elección y de su autorreconocimiento como persona con discapacidad...”

Respuesta informe preliminar:

El Grupo de Talento Humano mediante comunicación con radicado GDTH-2021-000956 del 05 de noviembre de 2021, presentó comentarios al informe preliminar respecto a las situaciones identificadas que conforman el hallazgo preliminar indicando lo siguiente:

“En el año 2021, se presentaron retiros por pensión de personas que estaban catalogadas con discapacidad, lo que hizo que se bajara el porcentaje establecidos por la norma, de igual manera el grupo de talento humano ha adelantado las acciones necesarias para que los servidores que actualmente están con una discapacidad actualicen el respectivo certificado quienes de acuerdo a la norma tienen plazo hasta el 31 de diciembre de 2021.”

Análisis de la OCI:

Frente a lo expresado por el Grupo de Talento Humano: *“En el año 2021, se presentaron retiros por pensión de personas que estaban catalogadas con discapacidad, lo que hizo que se bajara el porcentaje establecidos por la norma...”* no se observó evidencia que sustente la situación, toda vez que en la base de datos de funcionarios retirados en la vigencia 2021 remitida por el Grupo, sólo se observa una (1) persona¹⁰ que en 2020 se encontraba catalogada con discapacidad, sin embargo no contaba con el certificado que acreditara su condición.

⁹ Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad

¹⁰ Exfuncionario con fecha de retiro del 12 de febrero de 2021 por motivo “Renuncia” (anexo 20).

En cuanto a la parte final de la respuesta, en la que informan *“de igual manera el grupo de talento humano ha adelantado las acciones necesarias para que los servidores que actualmente están con una discapacidad actualicen el respectivo certificado quienes de acuerdo a la norma tienen plazo hasta el 31 de diciembre de 2021”*, el hallazgo no se enfoca en las personas que no han actualizado su certificado, quienes efectivamente tienen hasta el 31 de diciembre del presente año para actualizarlo de acuerdo a la normatividad vigente, este se orienta a las tres (3) personas que a la fecha no han presentado el certificado que respalde la condición de discapacidad y al incumplimiento de la cuota.

De acuerdo con la respuesta proporcionada por el Grupo de Talento Humano y teniendo en cuenta que las situaciones presentadas en el hallazgo no se desvirtúan, éste persiste con el fin de que sean tomadas las acciones pertinentes y no se vuelva a presentar la situación descrita en el mismo.

OBSERVACIÓN No. 2. DIFERENCIA EN LOS DATOS PRESENTADOS POR EL DAFP CON BASE EN EL SIGEP Y LOS DATOS QUE TIENE LA ENTIDAD EN CUANTO AL NÚMERO DE SERVIDORES VINCULADOS CON DISCAPACIDAD

Condición:

Se observó diferencia en el número de servidores con discapacidad vinculados en el Ministerio reportados por el Grupo de Talento Humano frente a las estadísticas reportadas por el DAFP correspondiente a siete (7) servidores.

Criterio:

Lo anterior desatiende lo establecido en el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública”*, el cual señala: *“Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integren al SIGEP y de los jefes de control interno. Las entidades y organismos a quienes se aplica el presente título son responsables de la operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución y del recurso humano a su servicio. Es responsabilidad de los representantes legales de las entidades y organismos del Estado velar porque la información que se incorpore en el SIGEP se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable...”* en el entendido que el DAFP extrae del SIGEP la información de las personas con discapacidad que laboran en la entidad, como lo detalla en el Informe sobre el estado de cumplimiento de la implementación del Decreto 2011 de 2017, en el que se establece que *“si bien el SIGEP no es una herramienta de recolección de la información es el sistema de información en la cual reposa la información de los servidores públicos y contratistas, por lo que de allí se extrae la información de las PcD¹¹ que laboran en las entidades del Estado. De allí la importancia de la obligación que le asiste a las entidades de mantener actualizada la información que allí se registra, teniendo presente realizar dentro del sistema el proceso de asociación de la hoja de vida del servidor público al cargo , o la HV del contratista al contrato, proceso que se denomina “vinculación”, pues de esta manera es que este servidor público o contratista será visible en los reportes que desde Función Pública, descargamos de forma trimestral con el fin de*

¹¹ Personas con Discapacidad

hacer un seguimiento al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017”.

Así mismo, lo establecido en el numeral 2 de la circular conjunta 025 del 28 de noviembre de 2019 con asunto Seguimiento al cumplimiento del Decreto 2011 de 2017: “La fuente oficial que se tendrá en cuenta para el reporte de la información será el SIGEP, lo anterior en concordancia con lo señalado en el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015, por lo que las entidades y los servidores públicos deberán mantener actualizada la información solicitada en este sistema”.

Causa:

Ausencia de mecanismos de verificación y control de la información reportada en el SIGEP frente al número de servidores con discapacidad vinculados en la entidad.

Efecto:

Diferencias entre la información que tiene la entidad y la que se genera del SIGEP, de la cual se basa el DAFP para realizar sus seguimientos e informes en los temas de vinculación laboral de personas con discapacidad.

Recomendación:

Diseñar e implementar controles que permitan asegurar que la información que tiene la entidad sobre la vinculación de personas con discapacidad corresponda a la reportada en el SIGEP y, en caso de encontrar diferencias, tomar las acciones necesarias para tener el dato real en las diferentes fuentes de información.

Respuesta informe preliminar:

El Grupo de Talento Humano mediante comunicación con radicado GDTH-2021-000956 del 05 de noviembre de 2021, presentó comentario al informe preliminar respecto a las situaciones identificadas que conforman la observación preliminar indicando lo siguiente:

“En la Hoja de vida de SIGEP, el registro de discapacidad es un campo abierto para que la persona informe su discapacidad, sin embargo la mayoría de funcionarios confunden discapacidad con incapacidad por lo que relacionan datos que no corresponden a una discapacidad como tal, al ser un campo que registra directamente la persona, no hay manera de controlar la información que allí se registra, por lo que talento humano con los reportes que emite el DAFP, cruza con la base de datos de planta donde internamente identificamos de acuerdo con la normatividad vigente, los funcionarios que han informado alguna discapacidad, por lo tanto, mientras el campo discapacidad en el SIGEP sea abierto, lamentablemente no van a coincidir los registros del DAFP con los del Ministerio.”

Análisis de la OCI:

De acuerdo con la respuesta proporcionada por el Grupo de Talento Humano y teniendo presente que es responsabilidad de los representantes legales de las entidades velar porque la información que se incorpore en el SIGEP sea veraz y confiable, la observación se mantiene con el fin de que sean tomadas las acciones pertinentes y no se vuelva a presentar la situación descrita en la misma.

6.5 REVISIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LAS ACCIONES DE MEJORA IDENTIFICADAS CON LOS CÓDIGOS 20-034 Y 20-036

Al verificar la información contenida en el balance de acciones de mejora generado a partir de las evaluaciones, auditorías y/o seguimientos realizados por la OCI, se observó que el Grupo de Talento Humano, aparece como responsable de siete (7) acciones de mejora relacionadas con planes de mejoramiento formulados producto de seguimientos al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP Funcionarios; a continuación se presenta el informe de las auditorías internas de revisión de la efectividad realizadas a dos (2) acciones que fueron reportadas como cumplidas y con tiempo de maduración superior a tres (3) meses (20-034 y 20-036).

Durante la auditoría interna de revisión de la efectividad, el auditor desarrolló las siguientes actividades:

- Conocimiento del plan de mejoramiento formulado.
- Verificación del cumplimiento de las acciones que conforman el plan de mejoramiento.
- Comparación con los resultados del presente seguimiento, con el propósito de que la situación evidenciada no se haya vuelto a presentar, determinando el estado final del plan de mejoramiento.

6.5.1 ACCIÓN DE MEJORA N° 20-034

Originada a partir del seguimiento a SIGEP funcionarios realizado en la vigencia 2020, donde se identificó la siguiente situación:

“HALLAZGO No 2. DESACTUALIZACIÓN DE LAS HOJAS DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS EN EL SIGEP

Condición: Se evidenció que las hojas de vida de 117 funcionarios vinculados a la entidad al 15 de septiembre se encontraban sin certificar como actualizadas. Así mismo, que 73 funcionarios certificaron la actualización de las hojas de vida entre los años 2012 y 2018 (Anexo 3).”

Las acciones formuladas por el Grupo de Talento Humano consistieron en:

- a. Fortalecer las campañas de comunicación sobre la actualización de la hoja de vida en SIGEP.
- b. Identificar de manera trimestral aquellas hojas de vida sin certificación de actualización y remitir memorando al funcionario solicitando dicha actualización.

Los entregables planteados fueron respectivamente:

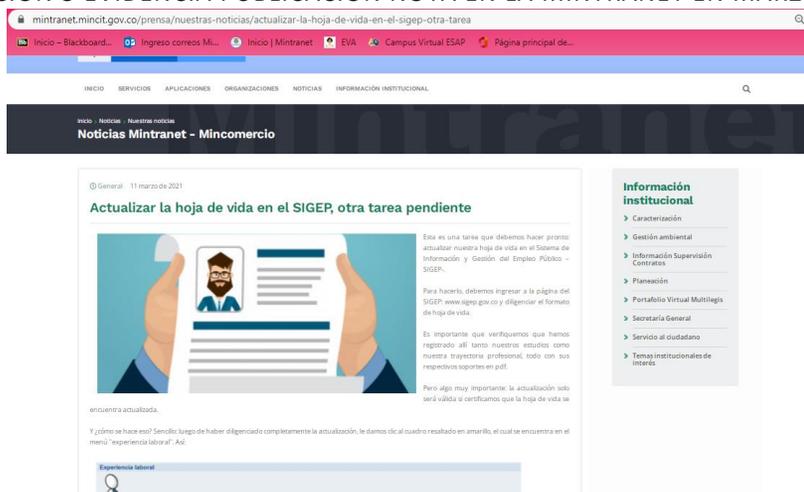
- a. Dos campañas de comunicación.
- b. Una (1) relación de funcionarios sin actualización de hoja de vida y un (1) memorando enviado (para un total de dos entregables).

Se verificó el cumplimiento de la acción observando que el Grupo de Talento Humano publicó dos (2) notas en la Mintranet sobre la actualización de la hoja de vida en los meses de diciembre de 2020 y marzo de 2021, como se observa en las siguientes imágenes:

ILUSTRACIÓN 4 EVIDENCIA PUBLICACIÓN NOTA EN LA MINTRANET EN DICIEMBRE DE 2020



ILUSTRACIÓN 5 EVIDENCIA PUBLICACIÓN NOTA EN LA MINTRANET EN MARZO DE 2021



Así mismo, el Grupo de Talento Humano identificó las hojas de vida sin certificación de actualización y remitió a los funcionarios el memorando GDTH-2021-000478 el 10 de junio de 2021 con asunto "Solicitud de certificación y/o actualización de hoja de vida en SIGEP".

Para verificar la efectividad de la acción formulada el auditor tomó la información del numeral 6.2.2 del presente informe, donde se observó que se volvió a presentar la situación identificada por la Oficina de Control Interno en el seguimiento anterior (OCI-035-2020).

Expuesto lo anterior se concluye basado en la evidencia recolectada durante el desarrollo de esta auditoría, que la acción formulada se cumplió, sin embargo la información recolectada y las pruebas realizadas no permitieron evidenciar su efectividad, por tanto la acción 20-034 se cierra y se incorporará con nueva codificación en el plan de mejoramiento que se suscriba con respecto al hallazgo No 1 del presente informe.

6.5.2 ACCIÓN DE MEJORA N° 20-036

Originada a partir del seguimiento a SIGEP funcionarios realizado en la vigencia 2020, donde se identificó la siguiente situación:

“HALLAZGO No 4. AUSENCIA, INOPORTUNIDAD E INADECUADO REGISTRO DE LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS TIPO PERIODICA EN EL SIGEP

Condición:

Se evidenció que siete (7) funcionarios del Ministerio a la fecha de corte (15 de septiembre de 2020) no realizaron la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas del año 2019, así mismo, nueve (9) funcionarios no la realizaron dentro de las fechas establecidas (1º de abril al 31 de mayo) y cuatro (4) funcionarios seleccionaron el tipo de declaración incorrecta.”

Las acciones formuladas por el Grupo de Talento Humano consistieron en:

- a.** Fortalecer las campañas de comunicación sobre el diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas en el SIGEP de tipo "periódica".
- b.** Remitir memorando a los jefes de cada dependencia sobre el avance del diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas de tipo "periódica" de los funcionarios.

Los entregables planteados fueron respectivamente:

- a.** Tres campañas de comunicación.
- b.** Memorandos remitidos a los jefes de cada dependencia.

Se verificó el cumplimiento de la acción observando que el Grupo de Talento Humano publicó seis (6) notas en la Mintranet sobre la actualización de la hoja de vida en los meses de abril y mayo de 2021, como se observa en las siguientes imágenes:

ILUSTRACIÓN 6 NOTA EN MINTRANET DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS PERIÓDICA ABRIL 2021



ILUSTRACIÓN 7 NOTA EN MINTRANET DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS PERIÓDICA MAYO 2021



ILUSTRACIÓN 8 NOTA EN MINTRANET DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS PERIÓDICA MAYO 2021



ILUSTRACIÓN 9 NOTA EN MINTRANET DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS PERIÓDICA MAYO 2021

27 mayo de 2021

Aquí está la grabación de la capacitación para diligenciar Formulario de Bienes y Rentas

El próximo lunes 31 de mayo vence el plazo para que todos los funcionarios diligencien el formato de Bienes y Rentas. ¿Dudas sobre el diligenciamiento? aquí está la grabación de la capacitación dictada este miércoles sobre el tema.

Demos clic [aquí](#) para verla. Cuando solicite el correo para acceder a la grabación, debemos colocar el nuestro, con la correspondiente contraseña.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, en próximo lunes 31 de mayo, a más tardar, debemos enviar la Declaración de Bienes y Rentas, firmada digitalmente, al Grupo Talento Humano, para lo cual se ha dispuesto el correo: grupoh@minct.gov.co.

Una vez enviemos el Formato, éste será archivado en nuestra historia laboral.

(No feltemos, esta tarea es de carácter obligatorio para todos los funcionarios!)

Contacto para ampliar esta información:
 Pablo Gómez
pgomez@minct.gov.co
 Cristian Rialto
criano@minct.gov.co

GRUPO TALENTO HUMANO

Número de visitas a esta página: 308
 Fecha de publicación: 27 de mayo de 2021

ILUSTRACIÓN 10 NOTA EN MINTRANET DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS PERIÓDICA MAYO 2021

Así van las áreas en el cumplimiento de la Declaración de Bienes y Rentas

Solo restan dos días hábiles de plazo para la remisión al Grupo Talento Humano del Formulario de Bienes y Rentas diligenciado y firmado. Si no lo hemos hecho, hagámoslo lo más pronto posible para evitar encontrar congestionado el sistema.

Revisemos el cumplimiento de las diferentes áreas en relación con este tema. Las cifras corresponden a lo reportado hasta este 28 de mayo, a las 10:00 a.m.

Si tenemos dudas sobre el diligenciamiento, podemos ver la grabación de la capacitación, dando clic [aquí](#).

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, el 31 de mayo debemos haber enviado la Declaración de Bienes y Rentas que se encuentra en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP, firmada digitalmente, al Grupo Talento Humano, para lo cual se ha dispuesto el correo:

DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS POR DEPENDENCIA

Vigencia 2020
 Corte 28 de mayo 2021 10:00am

DEPENDENCIA	% avance
SUBDIRECCIÓN DE PRÁCTICAS COMERCIALES	80%
DIRECCIÓN DE RELACIONES COMERCIALES	79%
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SECTORIAL	67%
OFICINA EN GERENCIA	67%
DESPACHO DEL VICEMINISTERIO DE DESARROLLO EMPRESARIAL	67%
OFICINA DE CONTROL INTERNO	67%
DIRECCIÓN DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD	66%
DIRECCIÓN DE INTEGRACIÓN ECONÓMICA	66%
DIRECCIÓN DE MICRO, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA - MIPYMES	66%
SECRETARÍA GENERAL	66%

ILUSTRACIÓN 11 NOTA EN MINTRANET DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS PERIÓDICA MAYO 2021

Hoy vence el plazo: así va el envío de la Declaración de Bienes y Rentas

Hoy vence el plazo para la remisión al Grupo Talento Humano del Formulario de Bienes y Rentas diligenciado y firmado. Si no lo hemos hecho, hagámoslo lo más pronto posible para evitar encontrar congestionado el sistema.

Revisemos el cumplimiento de las diferentes áreas en relación con este tema. Las cifras corresponden a lo reportado hoy, 31 de mayo, a las 11:00 a.m.

Si tenemos dudas sobre el diligenciamiento, podemos ver la grabación de la capacitación, dando clic [aquí](#). Cuando solicite el correo para acceder a la grabación, debemos colocar el nuestro, con la correspondiente contraseña.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, el 31 de mayo debemos haber enviado la Declaración de Bienes y Rentas que se encuentra en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP, firmada digitalmente, al Grupo Talento Humano, para lo cual se ha dispuesto el correo: grupoh@minct.gov.co.

¡Cumplamos con esta obligación!

DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS POR DEPENDENCIA

Vigencia 2020
 Corte 31 de mayo de 2021 - 11:00 A.M.

DEPENDENCIA ACTUAL	% avance
DIRECCIÓN DE RELACIONES COMERCIALES	100%
OFICINA DE CONTROL INTERNO	100%
SUBDIRECCIÓN DE PRÁCTICAS COMERCIALES	93%
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN SECTORIAL	92%
OFICINA ASESORA JURÍDICA	86%

Contacto para ampliar esta información:
 Pablo Gómez
pgomez@minct.gov.co
 Cristian Rialto
criano@minct.gov.co

Así mismo, el Grupo de Talento Humano remitió memorando a los jefes de las dependencias el memorando GDTH-2021-000440 el 26 de mayo de 2021 con asunto "Avance Diligenciamiento de la Declaración de Bienes y Rentas tipo "Periódica" (vigencia 2020)".

Para verificar la efectividad de la acción formulada el auditor tomó la información del numeral 6.1.2 del presente informe, donde se observó que se volvió a presentar la situación identificada por la Oficina de Control Interno en el seguimiento anterior (OCI-035-2020).

Expuesto lo anterior se concluye basado en la evidencia recolectada durante el desarrollo de esta auditoría, que la acción formulada se cumplió, sin embargo la información recolectada y las pruebas realizadas no permitieron evidenciar su efectividad, por tanto la acción 20-036 se cierra y se incorporará con nueva codificación en el plan de mejoramiento que se suscriba con respecto al hallazgo No 3 del presente informe.

7. CONCLUSIONES

Se evidenció falta de oportunidad en la vinculación de funcionarios y desvinculación de exfuncionarios de la entidad en el Sistema de Información del Empleo Público SIGEP.

En cuanto a la actualización de las hojas de vida por parte de los funcionarios en el SIGEP, si bien se evidenció un avance en comparación con el seguimiento realizado en la vigencia 2020, aún se observa desactualización de las hojas de vida de un importante porcentaje de servidores.

Se observaron casos en los que no se dio cumplimiento a la obligación de presentar la declaración de bienes y rentas al ingreso de la entidad en el SIGEP, realizar su actualización (declaración tipo periódica) y al retiro de la entidad. Así mismo, se observaron situaciones de incumplimiento frente a los tiempos que señala la normatividad vigente para su presentación y en el corte de cuentas según cada tipo de declaración.

Frente a la publicación de la declaración de bienes y rentas, registro de conflictos de interés y de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de los directivos de la entidad de acuerdo a la Ley 2013 de 2019, se observó debilidad en la verificación y control de la presentación de la información, toda vez que se evidenciaron casos en los que no se realizó el correspondiente registro (al ingreso de la entidad, al retiro y para actualizar los datos) y se presentó información equivocada.

No se evidenció cumplimiento por parte de la entidad frente a la meta establecida en vinculación de personas con discapacidad de acuerdo al Decreto 2011 de 2017, que para la presente vigencia corresponde al 2% de la planta de personal. Así mismo, se evidenció que en algunos casos, las personas reportadas en el SIGEP en condición de discapacidad no cuentan con el respectivo certificado que respalde esta condición. Igualmente se observaron diferencias en las cifras presentadas por el DAFP del número de servidores con discapacidad vinculados en la entidad y los datos que tiene la entidad.

Con respecto a la revisión de efectividad realizada a las acciones de mejora Nos. 20-034 y 20-036, se determinó basado en la evidencia recolectada que no fueron efectivas, toda vez que las mismas situaciones que generaron los hallazgos en periodos anteriores se reiteraron en el presente seguimiento.

Finalmente, se resalta la buena disposición para atender los requerimientos de esta oficina a lo largo del seguimiento por parte del Grupo de Talento Humano.

8. PLAN DE MEJORAMIENTO

Se envía el informe final adjuntando el formato ES-FM-001 para que la dependencia responsable formule el plan de mejoramiento, el cual se constituye de dos (2) observaciones y ocho (8) hallazgos.