

INFORME DE SEGUIMIENTO REGISTRO DE INFORMACIÓN REPORTADA POR LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP)

SEGUNDO (II) CUATRIMESTRE DEL AÑO 2023

1. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 Fecha del informe:** septiembre de 2023
1.2 Período evaluado: segundo cuatrimestre de 2023
1.3 Dependencia: Gerencia de Auditoría Interna

2. OBJETIVO

Evaluar la existencia, completitud y veracidad de la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEPII), por parte de la Gobernación de Antioquia, para determinar el cumplimiento de la gestión institucional.

3. ALCANCE

El seguimiento a la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEPII), se realizó para el segundo cuatrimestre del año 2023, período comprendido entre el 01 de mayo al 31 de agosto.

4. SEGUIMIENTO

A partir del primer trimestre del año 2022, cuando el Departamento Administrativo de la Función Pública realizó la migración de información de la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEPI) a la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEPII), la Gobernación de Antioquia evidenció problemas en la generación de reportes e inconsistencias en la información reportada, como: duplicidad en los datos, archivos incompletos, mayor número de servidores públicos adscritos, entre otras.

Pese a las solicitudes elevadas al Departamento Administrativo de la Función Pública por la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional y la Gerencia de Auditoría Interna de la Gobernación de Antioquia, a la fecha, las fallas técnicas e inconsistencias mencionadas persisten, impidiendo generar los reportes necesarios para un óptimo y eficiente seguimiento.

Para la elaboración del presente seguimiento, se tuvo en cuenta:

- Base de datos suministrada por la profesional universitaria Luz Amanda Ramírez Otálvaro adscrita a la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, mediante el correo electrónico del 13 de septiembre de 2023.
- Base de datos suministrada por la auxiliar administrativa Deicy Daniela Gómez Osorio adscrita a la Dirección de Personal, Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, mediante el correo electrónico del 19 de septiembre de 2023.



SC4887-1



- Dato suministrado por la Dra. Cindy Sofia Escudero Ramírez, Gerente de Personas con Discapacidad, mediante el correo electrónico del 25 de mayo de 2023.
- Durante el mes de septiembre se realizaron innumerables intentos para generar el reporte requerido para la Gobernación de Antioquia con corte al 31 de agosto de 2023, a través de la herramienta Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), y no fue posible. Se buscó el apoyo indicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) con el asesor para el Departamento de Antioquia, el profesional Cristian Fajardo con quien se tuvo contacto vía WhatsApp 3104527917 y al correo electrónico cfajardo@funcionpublica.gov.co, quien corroboró la imposibilidad de generar el reporte, razón por la cual señaló gestionar la solicitud a través de la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (OTIC), oficina asesora de la Función Pública, sin embargo, después de varias comunicaciones no se recibió el reporte solicitado.

Tabla 1: Seguimiento a la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II) para el segundo cuatrimestre del año 2023

Fuente	Otros	Servidor Público	Trabajador Oficial	Vacante	Total
Decreto N°2021070000488 del 28 de enero de 2021 (personal de planta)	120 Despacho del Gobernador 49 Empleos Temporales 948 Sistema General Participaciones	2.041 Planta Global	54		3.212
Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional (personal de planta)		2.921	51	240	2.972

4.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

4.1.1. Funcionarios activos: El Decreto N°2021070000488 del 28 de enero de 2021 aprobó una planta de personal para el nivel central de la Gobernación de Antioquia de **3.212** servidores públicos (incluidos los trabajadores oficiales). Por su parte, la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional informó que, con corte al 31 de agosto de 2023, la Entidad posee una planta global de **2.972** funcionarios, de los cuales: 51 son trabajadores oficiales y 2.921 son servidores públicos. Así, se tiene una vacante de 240 cargos.

4.1.2. Información de funcionarios reportados en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II): No fue posible generar el reporte en la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II).

4.1.3. Información de funcionarios en condición de discapacidad: La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional señaló que, a la fecha, por fallas técnicas, no es posible la extracción del reporte en la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II). Por su parte, la Gerencia de Personas con Discapacidad informó que, el trabajador oficial Harold Edinson Valoyes continúa adscrito a la Gerencia.

4.2. HOJAS DE VIDA:

4.2.1. Hojas de vida reportadas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II): No fue posible generar el reporte en la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II).

4.2.2. Hojas de vida aprobadas por la Entidad: La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional señaló que, a la fecha, la



SC4887-1

extracción del reporte desde la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), no es posible dadas las fallas técnicas.

4.2.3. Hojas de vida actualizadas por los servidores públicos: La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional señaló que, a la fecha, la extracción del reporte desde la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), no es posible dadas las fallas técnicas.

Sin embargo, la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional informó que, con corte al 31 de agosto de 2023 realizó la validación de 277 hojas de vida de servidores, por los siguientes motivos: cambio de empleo por los concursos internos de provisión transitoria, retiros de servidores y nuevos nombramientos.

4.3. DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS:

No fue posible generar el reporte en la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II).

La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional informó que, la Dirección de Personal realiza el informe de manera manual con base en las Declaraciones de Bienes y Rentas de la vigencia fiscal 2022, que entregan los servidores públicos físicamente para su respectiva validación. Así, al 31 de agosto de 2023, de un total de 2.968 servidores que debían presentar la Declaración de Bienes y Rentas para el período 2022, 2.156 servidores la entregaron dentro del plazo establecido (antes del 31 de julio del 2023), cifra que representa el 72.64%, lo que indica que, 812 servidores tienen pendiente la entrega del respectivo documento en la Dirección de Personal.

5. SEGUIMIENTO AL INFORME DEL CUATRIMESTRE ANTERIOR

Dando seguimiento al informe correspondiente al primer (I) cuatrimestre del año 2023, se evidenció que, persisten las dificultades técnicas identificadas en la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II).

En relación a la información suministrada por la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional referente a la planta global de empleo, se presentó un incremento de 53 nuevos servidores públicos, resultando una planta vacante de 240 (3 trabajadores oficiales y 237 servidores públicos), de conformidad al Decreto N°2021070000488 del 28 de enero de 2021.

6. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

Se generan las siguientes recomendaciones para el mejoramiento continuo:

- Se recuerda a la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional la obligatoriedad del cumplimiento, al 31 de diciembre del presente año, del artículo 2.2.12.2.3 del Decreto N°2011 del 30 de noviembre 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*”. En consecuencia, se sugiere adelantar un censo al interior de la entidad que permita identificar y/o caracterizar a los servidores públicos en situación de discapacidad, precisando el tipo de vinculación, nivel de discapacidad y la dependencia en la cual laboran, entre otras.



SC4887-1

- De cara a un proceso de empalme y la transición administrativa a una nueva administración, se recomienda a la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, priorizar las capacitaciones en torno al uso de la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEPII). Adicionalmente, con el apoyo de la Oficina de Comunicaciones, se sugiere articular la divulgación de campañas (Intranet, correos masivos, redes sociales, radio, entre otros) en torno al diligenciamiento y actualización de las Hojas de Vida.

7. CONCLUSIONES

- Frente a las peticiones elevadas por la Gerencia de Auditoría Interna al Departamento Administrativo de la Función Pública, se contactó al asesor para el Departamento de Antioquia, el profesional Cristian Fajardo, y al Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional, sin obtener una respuesta precisa y contundente frente al funcionamiento de la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEPII). Se evidenció que, a la fecha, las fallas técnicas continúan, impidiendo la extracción de reportes.
- Se destaca el compromiso de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional responsable del monitoreo y seguimiento al cumplimiento de la actualización de las Hojas de Vida de los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia, pese a las fallas técnicas que presenta la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEPII). A la fecha, la Dirección de Personal trabaja de forma manual (Microsoft Office Excel).
- Se resalta el compromiso de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional responsable de llevar a cabo el monitoreo al cumplimiento de la presentación y/o actualización anual de la Declaración de Bienes y Rentas de la vigencia fiscal 2022, de los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia, pese a las fallas técnicas que presenta la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEPII). A la fecha, la Dirección de Personal trabaja de forma manual (Microsoft Office Excel).
- Dadas las fallas técnicas de la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEPII), para la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional no es posible la extracción del reporte del número de contratistas activos bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.
- Dadas las fallas técnicas de la plataforma Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEPII), para la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional no es posible la extracción del reporte del número de cargos desempeñados por personas en condición de discapacidad.

8. CRITERIOS

Para la evaluación, se tuvo en cuenta la siguiente normatividad a nivel nacional:

- Constitución Política de Colombia.
- Instructivo Sistemas de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).
- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- Decreto 484 de 2017 *“Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- Decreto 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, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo*



SC4887-1

relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”.

De conformidad con el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”:

TÍTULO 17. SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO: SIGEP

ARTÍCULO 2.2.17.4 “Diseño, implementación, dirección y administración del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). El diseño, implementación, dirección y administración del SIGEP son responsabilidad del Departamento Administrativo de la Función Pública, para lo cual cumplirá con las siguientes funciones:

1. Desarrollar e implementar la infraestructura tecnológica que sea necesaria para el funcionamiento y mantenimiento del Sistema, SIGEP.
2. Establecer las etapas de despliegue necesarias para que los organismos y entidades del sector público se integren al SIGEP.
3. Diseñar y establecer los medios que permitan la operación, registro, actualización y gestión de la información requerida por el Sistema e impartir las directrices relacionadas con los usos y propósitos de la información.
4. Definir los procedimientos estándar que deberán ser utilizados por las diferentes entidades y organismos para la operación, registro, actualización y gestión de la información que requiera el Sistema en sus etapas de despliegue.
5. Establecer los procedimientos y protocolos de seguridad necesarios para garantizar la confiabilidad de la información, teniendo en cuenta aquellos datos que deben ser reservados, y establecer los roles y accesos para la utilización del Sistema.
6. Hacer seguimiento a la operabilidad del Sistema y al cumplimiento de las instituciones públicas en la operación, registro, actualización y gestión del SIGEP.
7. Reportar a los organismos de control, para lo de su competencia, el incumplimiento por parte de las instituciones públicas de las obligaciones contenidas en el presente título.
8. Garantizar y facilitar el acceso a la información a los ciudadanos, a los organismos de control, a los entes gubernamentales y, en general, a todas las partes interesadas en conocer los temas sobre empleo público y estructura del Estado, teniendo en cuenta los roles y accesos que se determinen para tal fin, así como las restricciones de reserva que impongan la Constitución Política y la ley”.

(Decreto 2842 de 2010, art. 4)

ARTÍCULO 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.

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 título, en los términos y las condiciones en él establecidos y de acuerdo con las instrucciones que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública”.

(Decreto 2842 de 2010, art. 7)

Además, se tuvo en cuenta la siguiente normatividad a nivel departamental:

- Decreto N°2020070002567 del 05 de noviembre de 2020 “Por el cual se determina la estructura administrativa de la administración departamental, se definen las funciones de sus organismos y dependencias y se dictan otras disposiciones”.



SC4887-1



- Decreto N°2021070000488 del 28 de enero de 2021 “Por medio del cual se suprimen y crean unos empleos y se determina la nueva Planta Global de Cargos de la Administración Departamental - Nivel Central”:

ARTÍCULO 3° “Acorde con la naturaleza general de sus funciones, responsabilidades y requisitos para su desempeño, defínase para la Administración Departamental del Orden Central, la siguiente planta de cargos globalizada: 120 Despacho del Gobernador, 2.041 Planta Global, 54 Trabajadores Oficiales, 49 Empleos Temporales, 948 Sistema General de Participaciones”

Finalmente, para la evaluación de las personas vinculadas en condición de discapacidad, se tuvo en cuenta la siguiente normatividad a nivel nacional:

- Decreto N°2011 del 30 de noviembre 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”

CAPÍTULO 2. VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO

Artículo 2.2.12.2.3 “Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público. El Estado, a través de todos los órganos, organismos y entidades de los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado y a los órganos autónomos e independientes, para promover el acceso al empleo público de las personas con discapacidad deberán vincular como mínimo el porcentaje que este Capítulo establece de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Se establecerá un mínimo de cargos que serán desempeñados por personas con discapacidad de acuerdo con la cantidad de empleos de cada entidad pública. El cálculo de este porcentaje se establecerá de acuerdo al tamaño total de la planta (obtenida de la sumatoria de la planta permanente Integrada por empleos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa, de periodo u otros que determine la ley, temporal, trabajadores oficiales y planta de trabajadores privados) de las entidades, de la siguiente forma:

Tabla 2: Porcentaje de la planta de las Entidades con participación de personas con discapacidad

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad		
	Al 31 de diciembre de 2019	Al 31 de diciembre de 2023	Al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	2%	3%	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	1%	2%	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	0,5%	1%	2%

Agradezco su atención

Cordialmente,



SC4887-1



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
GERENCIA DE AUDITORÍA INTERNA



original firmado

LILIANA ANDREA LÓPEZ NOREÑA
Gerente Auditoría Interna

	NOMBRE	FIRMA
Proyectó	Clara Isabel Aristizábal Sánchez Director Operativo	<i>original firmado</i>
Aprobó	Liliana Andrea López Noreña Gerente	<i>original firmado</i>

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.



SC4887-1