



**AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN (ARN)**

**INFORME DE SEGUIMIENTO AL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN  
DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP)**

**BOGOTÁ D.C., MAYO DE 2019**

**TABLA DE CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DEFINICIONES .....	3
3. OBJETIVO .....	4
4. METODOLOGÍA .....	4
5. RESULTADOS .....	5
5.1. Información general de hojas de vida funcionarios y contratistas .....	5
5.1.2. Seguimiento de hojas de vida funcionarios públicos .....	6
5.1.2.1. Seguimiento de hojas de vida de empleados públicos .....	7
5.1.2.2. Seguimiento declaración de bienes y rentas .....	8
5.1.2.3. Seguimiento hojas de vida contratistas .....	9
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	10

## 1. INTRODUCCIÓN

El Grupo de Control Interno de Gestión de la ARN, en ejercicio de las facultades legales que le fueron atribuidas, tiene como función realizar seguimiento a las actividades y actuaciones de la Administración con el fin, primordial, de determinar la efectividad del Control Interno; el cumplimiento de la gestión institucional; y, también, los objetivos de la Entidad produciendo, igualmente, recomendaciones para asesorar al Representante Legal en lo relacionado con el mejoramiento continuo, al igual que en lo referente a la Dimensión de Autocontrol del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Lo anteriormente mencionado se encuentra reglamentado por el decreto 2842 del 5 de agosto del 2010: “Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)”; el decreto 019 de 2012, reglamentado por el decreto 1450 de Julio de 2012 (artículo 227) que establece la obligación de:

[...]quien sea nombrado en un cargo o empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el Estado deberá, al momento de su posesión o de la firma del contrato, registrar en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP – administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la información de hoja de vida, previa habilitación por parte de la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces. Además, los servidores públicos deberán diligenciar la declaración de bienes y rentas de que trata el artículo 122 de la Constitución Política; y, también, el decreto 1083 del 26 de mayo de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública[...].

## 2. DEFINICIONES

- **CONTRATISTA:** el artículo 6 de la Ley 80 de 1993, establece quienes tienen capacidad para contratar, entre ellos las personas consideradas legalmente capaces en las disposiciones vigentes, los consorcios y uniones temporales, las personas jurídicas nacionales y extranjeras previo cumplimiento de los requisitos allí previstos y en las normas contractuales. Así las cosas, “[...]Los contratistas, conforme a dicho estatuto, son las personas naturales o jurídicas,

privadas o públicas, que asumen la ejecución de una labor o actividad, o que deben asumir la realización de una determinada prestación, según las especificidades del objeto del contrato, a cambio de una contraprestación[...].”

- **EMPLEADO PÚBLICO:** de acuerdo con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia:

[...]Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la Ley y el reglamento.

La Ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio[...].

- **SIGEP:** Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.

### **3. OBJETIVO**

Verificar que la información de carácter institucional, registrada y almacenada en el aplicativo SIGEP, se encuentre actualizada tal y como lo requiere la normatividad legal vigente con el fin, primordial, de tomar las acciones preventivas y correctivas a que haya lugar para mejorar el proceso de actualización de la información de los servidores públicos y contratistas de la Entidad con corte al 30 de abril de la Vigencia 2019.

### **4. METODOLOGÍA**

El seguimiento realizado para la construcción del presente informe se encuentra basado en la información registrada en el SIGEP con corte al 30 de abril de la Vigencia 2019 (conforme a lo establecido en el decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.17.6, numeral 2: Subsistema de Recursos Humanos; y en el 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 así: “[...]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[...].”); junto con la información reportada por el Grupo de

Talento Humano y el Grupo de Gestión Contractual de la Agencia con el fin de comparar las dos (2) fuentes de información.

## 5. RESULTADOS

### 5.1. Información general de hojas de vida funcionarios y contratistas

De acuerdo a la información suministrada por los grupos de Talento Humano y Gestión Contractual de la Agencia, con corte al 30 de abril de 2019, esta Entidad cuenta con **1.085** contratistas y **370** funcionarios activos para un total de **1.455** servidores públicos. Una vez verificado el informe, generado directamente desde el SIGEP, se puede observar que existen **1.745** registros entre servidores públicos y contratistas de la Agencia descritos gráficamente de la siguiente manera:

NÚMERO DE HOJAS DE VIDA DE LA ARN		
EMPLEADO PÚBLICO	CONTRATISTA	TOTAL
370	1.085	1.455

NÚMERO DE HOJAS DE VIDA SIGEP		
EMPLEADO PÚBLICO	CONTRATISTA	TOTAL
382	1.353	1.735

Una vez revisada la base de datos descargada de SIGEP, se evidenció que existen 10 registros duplicados los cuales fueron excluidos para el análisis la información; entre la información reportada por la Agencia y la registrada en SIGEP existe una diferencia de **280** registros de más en la base de SIGEP.

#### 5.1.1. Seguimiento a las hojas de vida

El Grupo de Control Interno de Gestión de la Agencia, basado en la información generada en el aplicativo del SIGEP, evidenció que del total de los registros que se encuentran en el mencionado Sistema a cargo de la Agencia (**1.735**) se observa que **1.330** registros tienen actualizada su hoja de vida y **130** no la tienen; por otra parte, **275** no cruzan con la información aportada por la Agencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, se determina que el **76,66%** de los registros tiene actualizada su información de hoja de vida en este aplicativo, mientras que el **7,49%** restante se encuentra pendiente de ponerse al día frente a este particular. Adicional a lo anterior, **15,85%** de los registros no cruzan con la información reportada por la Agencia.

Haciendo una discriminación por género, se pudo generar la siguiente información:

- Femenino ----- **844** registros
- Masculino ----- **616** registros

Posteriormente, se efectuó el cruce de información entre la información generada en el SIGEP y la entregada por los grupos de Talento Humano y de Gestión Contractual de la Agencia obteniendo los resultados que siguen.

#### **5.1.2. Seguimiento de hojas de vida funcionarios públicos**

La ARN tiene estructurada su planta con un total de **426** funcionarios de acuerdo con lo establecido en la siguiente normatividad legal:

- Decreto 4975 de 2011 (Decreto de creación de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas; en el mismo se dispuso que el Gobierno Nacional adoptará la planta de personal de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas de conformidad con la estructura prevista en el mismo).
- Decreto 2413 de 2012 (documento constituido a efectos de establecer la planta de personal de la Agencia encontrándolo ajustado técnicamente y emitiendo, en consecuencia, concepto técnico favorable).
- Decreto 2254 de 2015 (Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Colombiana para la Reintegración de Personas y Grupos Alzados en Armas y se dictan otras disposiciones).

A la fecha de corte del presente informe, de los **426** funcionarios de planta de la Agencia solamente se han suplido **370** cargos y faltan **56** por proveer.

Ahora bien, de acuerdo con el reporte generado por el SIGEP con corte al 30 de abril de 2019, se realizó el cruce de información de Empleado Públicos enviado por el Grupo de Talento Humano de la Agencia; resultado de su cotejo, se evidencia que no coinciden el número de registros entre una información y otra, así:

NÚMERO DE HOJAS DE VIDA FUNCIONARIOS ARN		
INFORMACIÓN ARN	INFORMACIÓN SIGEP	DIFERENCIA
370	382	12

#### 5.1.2.1. Seguimiento de hojas de vida de empleados públicos

El Grupo de Control Interno de Gestión de la Agencia, basado en la información generada en el aplicativo del SIGEP evidenció que, de los **382** registros de la Agencia, **359** tienen actualizada su hoja de vida y **11** no la tienen; adicional a lo anterior, **12** registros no cruzan entre ambas bases. Teniendo en cuenta lo anterior, se concluye que el **93,98%** de los funcionarios tiene actualizada su información de hoja de vida en este aplicativo, mientras que el **2,88%** no la tiene; en el mismo orden de ideas, **3,14%** de los registros no cruzan con la información reportada por el Grupo de Talento Humano.

Posteriormente, se efectuó el cruce de información entregada por el Grupo de Talento Humano (**370**) y la información generada en el aplicativo SIGEP obteniendo los siguientes resultados:

- **359** de los registros generados de SIGEP se encuentran con la respectiva actualización de la hoja de vida representando, de esta manera, un **97,03%**
- **11** registros no reportan la actualización de la hoja de vida en SIGEP representando un **2,97%**.

### 5.1.2.2. Seguimiento declaración de bienes y rentas

Generado el reporte del SIGEP, con corte al 30 de abril de 2019, respecto de la actualización de la información correspondiente a la Declaración de Bienes y Rentas de los Empleados Públicos de la Agencia se observó lo siguiente:

<b>REGISTROS DEL INFORME DE BIENES Y RENTAS DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS DE LA ARN</b>		
<b>INFORMACIÓN ARN</b>	<b>INFORMACIÓN SIGEP</b>	<b>DIFERENCIA</b>
370	382	<b>12</b>

Del cruce de la Información generada en el SIGEP (**382** registros) y la información reportada por el Grupo de Talento Humano de la Agencia se obtuvieron los siguientes resultados:

- En el SIGEP existen **13** registros más que los reportados por el Grupo de Talento Humano de la Agencia lo que corresponden a un **3,40%** del total.
- **369** registros tienen el registro de Bienes y Rentas actualizado lo que corresponde a un **96,60%** del total.
- De la base obtenida en el SIGEP se encontraron **10** registros repetidos los cuales fueron excluidos para el análisis de la información.

De otra parte, se efectuó el cotejo de información remitida por el Grupo de Talento Humano de la Agencia frente al registro de Bienes y Rentas obtenido en el SIGEP generando los siguientes resultados:

- **333** de los registros que cruzan se encuentran con la hoja de vida actualizada lo que corresponde a un **90%** del total.
- **37** registros no cruzan con la información generada en el SIGEP lo que corresponde a un **10%** del total.

### 5.1.2.3. Seguimiento hojas de vida contratistas

Basado igualmente en el reporte generado en el SIGEP, con corte al 30 de abril de 2019, se realizó el cruce de información de contratistas presente en la mencionada base y el reporte generado por el Grupo de Gestión Contractual de la Agencia; resultado de lo anterior, se observa un total de **255** registros que no coinciden así:

NÚMERO DE HOJAS DE VIDA CONTRATISTAS ARN		
INFORMACIÓN ARN	INFORMACIÓN SIGEP	DIFERENCIA
1.098	1.353	<b>255</b>

### 5.1.2.3. Seguimiento hojas de vida

El Grupo de Control Interno de Gestión de la Agencia, basado en la información obtenida en el SIGEP (**1.353**), se determina que:

- **1.090** registros cruzan con la información remitida por el Grupo de Gestión Contractual correspondiendo a un **80,56%** del total.
- **971** registros de contratistas tienen actualizada su hoja de vida correspondiendo al **71,77%**.
- **119** no tienen actualizada la hoja de vida, correspondiendo al **8,80%** del total.
- **263** registros no cruzaron con la base de datos remitida por el Grupo de Gestión Contractual de la Agencia correspondiendo al **19,44%** del total.

Posteriormente, se efectuó el cruce de información entre la información remitida por el Grupo de Gestión Contractual de la Agencia (**1.098** registros) y la generada directamente en el SIGEP obteniendo los siguientes resultados:

- En el cruce de información remitida por el Grupo de Gestión Contractual de la Agencia (**1.098** registros), **1.090** registros cruzan sin inconvenientes correspondiendo al **99,27%**
- **971** registros tienen la hoja de vida actualizada correspondiendo al **88,43%**.
- **119** registros no tienen la hoja de vida actualizada correspondiente al **10,84%**.

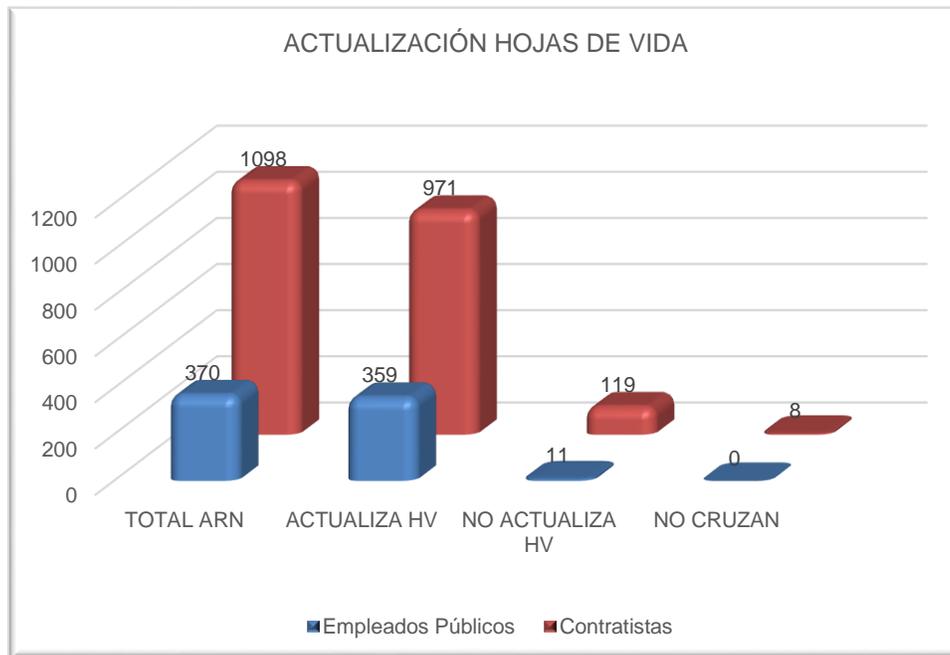
- **Ocho (8)** registros no cruzan con la información de SIGEP correspondiente al **0,73%**

De igual manera, se filtró la información por género generada en el SIGEP (**1.353** registros) obteniendo las siguientes cifras:

- **766** registros de contratos suscritos con mujeres correspondiendo al **56,61%** del total.
- **487** registros de contratos corresponden hombres correspondiendo al **35,99%**

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo con la información generada desde el SIGEP, con corte al 30 de abril de 2019, y comparada con la información enviada por los Grupos de Talento Humano y Gestión Contractual de la Agencia, se obtuvo la siguiente gráfica:



De acuerdo con los datos antes mencionados se puede deducir que:

- Para el Grupo de Gestión Contractual se verifica que el **10,84% (119)** registros no registran la actualización de la hoja vida, siendo este un porcentaje representativo. Lo anterior evidencia que la fidelización de la información requiere de la aplicación de más controles con el fin de mantener el registro de Hojas de Vida.
- Para el Grupo de Talento Humano se evidencia que existen **12** registros de más en la base generada en el SIGEP. De igual manera, para el Grupo de Gestión Contractual se tienen **263** registros de más en el SIGEP; por lo anterior esta información requiere ser depurada con el fin de mantener una información consistente con la operación de la Agencia.
- En cuanto al registro de Bienes y Rentas de los funcionarios se encuentra actualizada el **90%** de esta información; sin embargo, existen **37** registros que no cruzan con la información reportada lo que representa el **10%** del total. En este punto es importante aclarar que las entidades tienen plazo de registrar la actualización de Bienes y Rentas hasta el próximo 31 de mayo.

Por las anteriores razones, es importante reforzar los controles con el fin, primordial, de aumentar el porcentaje de fidelización de la información tanto de Contratistas como de Funcionarios que se encuentren vinculados a la Agencia.

Elaboró: Ana Yancy Urbano Velasco  
Profesional Especializado del Grupo de Control Interno de Gestión

Revisó y Aprobó: Eduardo Antonio Sanguinetti Romero  
Asesor Grupo de Control Interno de Gestión

Fecha de Elaboración: mayo 30 de 2019