



AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN (ARN)

**INFORME DE SEGUIMIENTO AL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN
DEL EMPLEO PÚBLICO – SIGEP
INFORME SIGEP CORTE A JUNIO 30 DE 2022.**

BOGOTÁ D.C. AGOSTO DE 2022

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DEFINICIONES	5
3. OBJETIVO	6
4. METODOLOGÍA	6
5. RESULTADOS.....	7
5.1. Información general de empleados públicos y contratistas.....	7
5.2. Seguimiento actualización hojas de vida	8
5.4. Seguimiento a la Ley 581 de 2000 “ Ley de Cuotas”	9
5.5. Seguimiento implementación del Decreto 2011 de 2017 porcentaje de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad en el sector público.....	11
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	11

1. INTRODUCCIÓN

En atención al 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) se establece la responsabilidad de los representantes legales de las instituciones públicas y, por lo tanto, son encargados de la operación, registro, actualización y gestión de la información de cada institución, y del recurso humano a su servicio, por medio del aplicativo SIGEP. De esta manera, la información que se incorpore en este Sistema se debe operar, registrar y actualizar de manera oportuna y de forma veraz y confiable.

Por consiguiente, 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 reporte al SIGEP de acuerdo con las instrucciones que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

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 de la Agencia en lo relacionado con el mejoramiento continuo. Este informe se realiza en aplicación de la Segunda Línea de Defensa (Grupo de Talento Humano y Grupo de Gestión Contractual) y está relacionado con la Dimensión de Control Interno 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”) y el Decreto Ley 019 de 2012¹, reglamentado por el Decreto 1450 de Julio de 2012 (Artículo 227) que establece Lo siguiente:

[...]Quien sea nombrado en un cargo o empleo público deberá, al momento de su posesión, registrar su hoja de vida, su declaración de bienes y rentas y los soportes en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), previa habilitación por parte de la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante

¹ Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

la dependencia que haga sus veces. Al retiro del servicio la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas y los soportes deberán desvincularse del empleo en el SIGEP, sin perjuicio del deber de conservar las hojas de vida por la respectiva entidad, acorde con las normas vigentes.

Quien vaya a vincularse a las entidades del Estado y su hoja de vida se encuentre registrada en el citado Sistema, únicamente deberá actualizar los datos de la hoja de vida o de la declaración de bienes y rentas.

Las personas que vayan a suscribir un contrato de prestación de servicios con el Estado deberán diligenciar el formato de hoja de vida establecido por el Departamento Administrativos de la Función Pública a través del SIGEP.

De esta manera los servidores públicos deberán diligenciar la declaración de bienes y rentas de que trata el artículo 122² 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), en especial los Artículos: a) 2.2.16.4; b) 2.2.16.6; c) 2.2.17.6; d) 2.2.17.8; e) 2.2.17.10; y f) 2.2.17.11, Título 21.

Para el cumplimiento de lo descrito anteriormente, El grupo de Control Interno de Gestión de la Agencia, realiza verificaciones periódicas, con el fin de determinar que la Entidad con sus dependencias responsables (Talento Humano y Contratos), los empleados públicos y contratistas, aplique los controles para el registro y actualización de las hojas de vida, así como las declaraciones de bienes y rentas,

Adicionalmente, se debe comprobar: a) que el número de empleados vinculados en el SIGEP sea igual al número de empleados públicos existentes en la última nómina de la entidad; b) que todas las situaciones administrativas estén registradas en la entidad; c) que los provisionales en vacancia temporal estén vinculados en sus cargos actuales; y, d) que los empleados públicos de la entidad sean correctamente desvinculados de la entidad y no que solamente se hayan inactivado sus Hojas de Vida.

² Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas.

2. DEFINICIONES

- **Carrera Administrativa:** provisión definitiva que se realiza a través de un nombramiento en período de prueba una vez el servidor ha superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC); de manera transitoria, el empleo puede proveerse mediante nombramiento provisional mientras se adelanta el respectivo concurso o el empleo se encuentra temporalmente vacante.
- **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. Al respecto se establece que: "[...]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:** persona natural que ejerce las funciones correspondientes a un empleo público; su vinculación es legal y reglamentaria, esto quiere decir ello que sus funciones se encuentran previamente establecidas en una norma o en el manual específico de funciones y competencias que tenga adoptado la entidad. Su vinculación se efectúa mediante un acto administrativo unilateral de nombramiento y su posterior posesión.

El empleado público puede ser de varios tipos de acuerdo con lo establecido en el Artículo 125 de la Constitución Política y el Artículo 5° de la Ley 909 de 2004.

- **Libre Nombramiento y Remoción:** la provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador para proveer los empleos señalados en el Artículo 5 de la Ley 909 de 2004 así: a) De período fijo: los clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza como son el Personero, el Contralor y el Director de Empresa Social del Estado; y, b) Temporales: empleos que se crean para cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración.

- **Servidor Público:** el Artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece que:

[...]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 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 ARN con corte al 30 de junio de 2022.

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 junio de 2021, conforme a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.6, Numeral 2 [Subsistema de Recursos Humanos] y el Artículo 2.2.17.7 que dice: “[...]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. [...]”], comparada con la información reportada por la ARN con el fin de cotejar las dos (2) fuentes de información.

5. RESULTADOS

5.1. Información general de empleados públicos y contratistas

A corte 30 de junio de 2022, la Agencia ARN, dispone de empleados públicos y contratistas como se detalla a continuación:

Concepto	Cantidad	Ocupada	%
Total planta	426	352	82,63
Total Contratistas	1.088	1.088	100,00
Total Personal	1.514	1.440	95,11

Es de analizar, que faltan **74** cargos por ocupar de la planta de personal.

Lo anterior refleja que la Entidad cuenta un **75%** de contratistas y un **25%** de empleados públicos; esto quiere decir, que los 426 cargos que tiene la planta de personal de la Agencia, no son suficientes para lograr el objeto misional determinado por el decreto 897 de 2017 y demás normas que así determinan cumplir, además, para atender la población desmovilizada por los procesos de reintegración, reincorporación y grupos armados organizados GAO, se hace necesario establecer puntos de atención por todo el territorio nacional donde están ubicado nuestra población objeto, lo que implica la contratación de personal de prestación de servicio.

Conforme a la distribución de genero de la planta ocupada por la Entidad, podemos decir que presenta la siguiente clasificación:

Genero	Planta ocupada	Contratistas	Total
Mujeres	176	649	825
Hombres	176	439	615
Total	352	1.088	1.440

5.2. Seguimiento actualización hojas de vida

La Agencia para la Reincorporación y la Normalización ARN, a corte 30 de junio de 2022 presenta 352 cargos de plantas ocupados y 1.088 contratistas para un total de 1.440, de los cuales todos presentan hojas de vidas en sus expedientes, sin embargo, revisado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II, se presenta la siguiente situación:

- **Empleados Público**

Acorde con lo definido entre el Asesor del DAFP, Talento Humano ARN y el grupo de Contratos ARN, de actualización de la información en el nuevo aplicativo SIGEP II, a corte junio 30 de 2022 se tiene:

Concepto	Hoja de Vida Actualizadas
ARN	352
SIGEP II	174
Diferencia	178

Es de aclarar que en el sistema SIGEP II, con corte a 30 de junio de 2022, aparecen **191** hojas actualizada, de las cuales, y realizado el cruce con las que tiene actualizada la ARN, que son las **174**, presenta una diferencia de **17** sin identificar que no están en el reporte dentro de la planta de personal de la Agencia.

- **Contratistas**

Concepto	Hoja de Vida Actualizadas
ARN	1088
SIGEP II	367
Diferencia	721

Se aclara que en el sistema SIGEP II aparecen actualizada **547** hojas de vida de los contratistas, de éstos, solo cruzan **437** y **70** sin identificar que no se encuentran en los 1.088 reportado por de la Agencia, sin embargo, se pudo corroborar que el 100% de las Hojas de vida de los contratistas se en cuentan en

los expedientes físicos archivados y firmados por el Asesor de responsables del grupo de Contratos.

Como conclusión, se recomienda que se realice una revisión con el DAFP para determinar las causas por la cuales no cruza el sistema y donde se origina la falla, con el fin de que se implementen las acciones a que haya lugar.

5.3. Seguimiento declaración de bienes y rentas

Con corte al 30 de junio de 2022, la Agencia ARN dispone de 352 declaraciones de bienes y rentas para el personal de planta ocupada y para contratistas se tienen 1.088, las cuales se encuentran archivadas en sus expedientes, sin embargo, frente a lo reportado en el aplicativo SIGEP II, se presentan algunas diferencias, debido a probables fallas del sistema que requieren una revisión con el DAFP para determinar las causas que han generado estas situaciones.

5.4. Seguimiento a la Ley 581 de 2000 “Ley de Cuotas”

Referente a lo dispuesto por esta ley de Cuotas y según lo establecido por el Gobierno Nacional de lograr una meta del 50% de ocupación de las mujeres en cargos de alto nivel directivo.

El Grupo de Control Interno de Gestión, realizó una verificación del cumplimiento de esta ley y se observa que la Agencia para la reincorporación y la Normalización no cumple con este requisito así:

Máximo Nivel Decisorio

Total cargos MND	Vacantes MND	Cargos MND sin vacantes	Mujeres MND	Hombres MND	Mujeres %	Hombres %	Denominación Cargos
3	0	3	0	3	0%	100%	Director General, Director Técnico, Secretario General

DEPENDENCIA	GRUPO	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO
Dirección General	Dirección General	Directivo	Director General
Dirección Programática de Reintegración	Dirección Programática de Reintegración	Directivo	Director Técnico
Secretaría General	Secretaría General	Directivo	Secretario General

Otros Niveles Decisorios

Total cargos OND	Vacantes OND	Cargos OND sin vacantes	Mujeres OND	Hombres OND	Mujeres OND %	Hombres OND %	Denominación Cargos
6	0	6	2	6	25%	75%	Jefe de Oficina, Subdirector Técnico (5)

DEPENDENCIA	GRUPO	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL CARGO
Oficina de Tecnologías de la Información	Oficina de Tecnologías de la Información	Directivo	Jefe de Oficina
Subdirección Administrativa	Subdirección Administrativa	Directivo	Subdirector Técnico
Subdirección de Gestión Legal del Proceso de Reintegración	Subdirección de Gestión Legal del Proceso de Reintegración	Directivo	Subdirector Técnico
Subdirección de Seguimiento	Subdirección de Seguimiento	Directivo	Subdirector Técnico
Subdirección Financiera	Subdirección Financiera	Directivo	Subdirector Técnico
Subdirección Territorial	Subdirección Territorial	Directivo	Subdirector Técnico

Decreto 455/20 -Número total de cargos (provistos)

Decreto 455/20 mujeres	Decreto 455/20 hombres	Decreto 455/20 %Mujeres	Decreto 455/20 %Hombres
2	6	25%	75%

Se concluye que, no estamos cumpliendo con lo estipulado en la Ley 581 de 2000 “ARTÍCULO 4. *Participación efectiva de la mujer. La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público establecidos en los artículos 2o. y 3o. de la presente ley, se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras la siguiente regla:*

- a) *Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2., serán desempeñados por mujeres;*

5.5. Seguimiento implementación del Decreto 2011 de 2017 porcentaje de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad en el sector público

En atención al 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), en especial el Artículo 2.2.12.2.3. el cual señala el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, y teniendo en cuenta que la planta de personal de la ARN esta en el rango entre 1 y 1000 planta de cargos, se debe vincular mínimo el 2% de personas discapacitadas.

La Agencia dispone de una planta de personal de 426 cargos aprobados y el 2% equivale a la vinculación de 8 personas, acorde con esto, actualmente, la Entidad tiene vinculados 7 personas con discapacidad, equivalente al 1.64%, o sea, 82% de cumplimiento, le quedaría una persona por vincular para completar la totalidad del requisito.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las acciones y controles para la provisión de los cargos que la Agencia viene desarrollando, así como la contratación del personal de prestación de servicios, se recomienda lo siguiente:

- ✓ Cumplir con el requisito de la Ley 581 de 2000 “Ley de Cuotas”

- ✓ Realizar las acciones y controles requeridos para actualizar las hojas de vida y los certificados de bienes y rentas en la nueva versión del SIGEP II.

Revisó y Aprobó: Eduardo Antonio Sanguinetti Romero. Asesor del Grupo de Control Interno de Gestión
Elaboró: Jairo Tulande Collazos – Contratista Profesional del Grupo de Control Interno de Gestión
Fecha de Elaboración: 31 de agosto de 2022