INFORME

SEGUIMIENTO A LA MERITOCRACIA DAFP - I) ACTUALIZACIÓN DEL OPEC II) ACTUALIZACIÓN DEL SIGEP, PLAN ANUAL DE VACANTES Y DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS. III) SEGUIMIENTO FRENTE A DECLARACIONES DE BIENES Y RENTAS, REGISTRO DE CONFLICTOS DE INTERÉS Y LA DECLARACIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y COMPLEMENTARIOS SERVIDORES LEY 2013 DE 2019.

Fecha: 29- 04- 2026

CONTENIDO

1. OBJETIVO 3
2. ALCANCE 3
3. JUSTIFICACIÓN 3
4. CRITERIOS 3
5. CONTENIDO DEL INFORME 4
6. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO 4
6.1 SERVIDORES PÚBLICOS DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA 4
6.2 MONITOREO HOJA DE VIDA 6
6.3 PERSONAL DESVINCULADO 8
6.4 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ENTIDAD 10
6.5 ADMINISTRACIÓN DE USUARIOS, ROLES Y VALIDACIÓN DE INFORMACIÓN EN EL SIGEP II 12
6.6 VINCULACIONES Y ENCARGO DE CARRERA 14
6.7 CONTRATOS DE PRESTACIONES DE SERVICIOS PROFESIONALES 15
7. CONCLUSIONES 16
8. RECOMENDACIONES 17

1. OBJETIVO

Verificar el cumplimiento de las obligaciones de registro, actualización y gestión de la información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, por parte de los servidores públicos, contratistas y responsables institucionales, así como la presentación de la declaración de bienes y rentas y conflictos de interés en el aplicativo de Integridad Pública, con el fin de evaluar la calidad, oportunidad y confiabilidad de la información reportada.

2. ALCANCE

El seguimiento comprende el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025 e incluye la verificación de la información relacionada con servidores públicos, contratistas y la gestión institucional en el SIGEP II y el aplicativo de Integridad Pública.

3. JUSTIFICACIÓN

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 190 de 1995, el Decreto 1083 de 2015 y demás normativa aplicable, la Oficina de Control Interno realizó seguimiento al cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el registro, actualización y gestión de la información en el SIGEP II, con el propósito de evaluar la efectividad de los controles implementados, identificar desviaciones y formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

En cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, se realizó la verificación física de las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos, contratistas y demás sujetos obligados por dicha norma, en el aplicativo de Integridad Pública, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

4. CRITERIOS

- *Ley 190 del 6 de junio 1995 “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”.*
- Ley 2013 de 2019 *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.*
- *Decreto 2842 de 2010 “Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)”*
- *El Decreto 1083 de 2015 determina 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. 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.

- *Decreto 2106 de 2019 Artículo 155.* Reportes al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP.
- *Circular 017 de noviembre 2017 procuraduría general de la nación.*
- *Lineamientos Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)*
- *Concepto 150801 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública*
- Procedimiento Retiro de personal

5. CONTENIDO DEL INFORME

Con el fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones tanto de los servidores y contratistas, la Oficina de Control Interno analizó la siguiente información correspondiente del 1 enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025 así:

a. Planta de personal
b. Vinculaciones y retiros
c. Contratos de prestación de servicios
d. SIGEP II: Reportes de hoja de vida, declaración de bienes y rentas,
e. Integridad Pública: Declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses

6. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

6.1. SERVIDORES PÚBLICOS DEL FONDO ROTATORIO DE LA POLICÍA

Teniendo en cuenta la información suministrada por Talento Humano, la entidad cuenta con 210 puestos provistos discriminados como se muestra a continuación:

PLANTA DE PERSONAL – FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA	*Total empleos*	*En propiedad*	*Vacancia definitiva*
Carrera administrativa	**204**	**68**	**136**
• *Profesional*	*38*	*16*	*22*
• *Técnico*	*34*	*13*	*21*
• *Asistencial*	*132*	*39*	*93*
Libre nombramiento y remoción	**6**	**4**	**2**
TOTAL EMPLEOS	**210**	**72**	**138**

Fuente: Datos Grupo Talento Humano

VACANTES – FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA		En provisión	Vacancias sin proveer	Encargos	No Provistos
Carrera administrativa	**136**	**37**	**99**	**0**	**99**
• *Profesional*	*22*	*6*	*16*	*0*	*16*
• *Técnico*	*21*	*6*	*15*	*0*	*15*
• *Asistencial*	*93*	*25*	*68*	*0*	*68*
Libre nombramiento y remoción	**2**	**0**	**2**	**2**	**0**
TOTAL EMPLEOS	**138**	**37**	**101**	**2**	**99**

De acuerdo con la información suministrada por el Grupo de Talento Humano, la planta de personal del Fondo Rotatorio de la Policía para la vigencia evaluada se encuentra conformada por un total de 210 empleos, de los cuales 204 corresponden a cargos de carrera administrativa y 6 a empleos de libre nombramiento y remoción.

En cuanto a la provisión de los cargos, se evidenció que 72 empleos se encuentran provistos en propiedad, mientras que 138 presentan vacancia definitiva, lo que representa un porcentaje significativo de cargos sin provisión definitiva dentro de la entidad. Esta situación se concentra principalmente en los empleos de carrera administrativa, donde se identifican 136 vacantes, distribuidas en los niveles profesional, técnico y asistencial.

Respecto a la gestión de las vacantes, se observó que, del total de cargos vacantes, 37 se encuentran provistos mediante nombramiento provisional, en el caso de los empleos de libre nombramiento y remoción, se identifican 2 vacantes, de las cuales ambas han sido provistas mediante encargo, como resultado se obtiene un saldo de 99 empleos vacantes.

Desde una perspectiva de control interno, la alta proporción de vacantes definitivas y el uso recurrente de la figura de encargo evidencian la necesidad de fortalecer los procesos de planeación y provisión del talento humano. Esta situación podría generar riesgos asociados a la continuidad institucional, la acumulación de funciones, la temporalidad en el ejercicio de los empleos y la posible afectación en la consolidación de la carrera administrativa.

Así mismo, este contexto cobra especial relevancia frente a la gestión de la información en el SIGEP II, en la medida en que los cambios frecuentes en las situaciones administrativas (encargos, provisiones y vacancias) demandan una actualización oportuna, completa y consistente de la información registrada, siendo este un aspecto clave para garantizar la trazabilidad, confiabilidad y calidad de los datos institucionales.

Con el propósito de identificar las vacantes de carrera administrativa que no cuentan con procesos de selección vigentes con corte al 31 de diciembre de 2025, así como de dar cumplimiento a los lineamientos

normativos en materia de reporte, seguimiento y control de la gestión del empleo público, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) solicitó el registro de la información correspondiente a través de la encuesta dispuesta para tal fin, dicha solicitud fue atendida por la coordinación del Grupo de Talento Humano y verificada por la Oficina de Control Interno.



6.2 MONITOREO HOJA DE VIDA

En el marco de la verificación realizada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, y como resultado del análisis realizado al reporte de “Monitoreo Hoja de Vida”, se evidenció:

Cumplimiento parcial del 75.11% sobre los 112 cargos provistos en la entidad que han actualizado su hoja de vida en cumplimiento a las disposiciones normativas y plazos fijados;

Efectuada la revisión de los registros correspondientes al personal vinculado durante la vigencia 2025 no se evidenció en el aplicativo SIGEP II la inclusión de la información asociada a personal vinculado bajo la modalidad de supernumerario.

HALLAZGO NO. 1 – DEBILIDADES EN LA ACTUALIZACIÓN Y CONTROL DE HOJAS DE VIDA EN EL SIGEP II

Criterio:
Decreto 2842 de 2010 **“**Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP articulo 11 Responsabilidad del servidor público

Artículo 11 *“Es responsabilidad de cada servidor público o contratista registrar y mantener actualizada su información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, incluyendo la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas.”*

El Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 2842 de 2010 establecen la obligación de las entidades públicas de registrar, actualizar y gestionar en el SIGEP la información de todos los servidores públicos vinculados, independientemente del tipo de vinculación.

Condición:
Se evidenciaron debilidades en la actualización, completitud y registro de la información del talento humano en el SIGEP II, en las siguientes situaciones:

- Se identificaron servidores con hoja de vida desactualizada en el sistema.
- No se evidenció el registro completo del personal vinculado a la entidad durante la vigencia evaluada, incluyendo servidores vinculados bajo modalidad de supernumerarios.

Lo anterior refleja inconsistencias en la administración integral de la información del recurso humano en el sistema.

Causa: Debilidades en los mecanismos de seguimiento y control por parte del proceso de Talento Humano, así como falta de actualización oportuna por parte de los servidores y responsables del registro.

Efecto: Se generan riesgos en la confiabilidad, integridad y oportunidad de la información institucional, lo que puede afectar la calidad de los datos reportados, la toma de decisiones y el cumplimiento de los lineamientos asociados a la gestión del SIGEP II, pudiendo dar lugar a observaciones por parte de los entes de control.

Respuesta del auditado: El informe preliminar fue socializado al auditado, al respecto generaron un informe donde indican frente al hallazgo lo siguiente:

"*La actualización de estas corresponde cada vez que el funcionario tenga información nueva, que requiera ser actualizada la hoja de vida. Lo anterior de acuerdo con el concepto dado por el profesional especializado Iván CAMILIO Morales Cuellar funcionario de la Dirección de empleo Público del DAFP, con quien se realizó mesa de trabajo el día 14/04/2026 en las instalaciones del DAFP, quien manifestó que las hojas de vida deben ser actualizadas únicamente cuando exista información que modifique el funcionario.*

"Revisadas las 46 hojas de vida que son reportadas como desactualizadas, se evidencia que ninguna de estas tiene información nueva que modifique el estado actual. Razón por lo cual el sistema registra como última fecha de actualización en vigencias anteriores, puesto que no existe información que requiera ser cargada como modificación de la hoja de vida".

"La falencia se identifica en que el funcionario encargado de realizar el seguimiento al SIGEP II, no realizó el control específico, ya que al cierre de la vigencia 2025 no se contaba con los roles de jefe de Talento Humano ni operador, puesto que no se contó con un coordinador de grupo de forma permanente, ocasionando el impedimento del ingreso a la plataforma SIGEP II.

"Es importante preciar que para el caso de los supernumerarios solo se realiza las actividades concernientes a la vinculación *y no se realiza el diligenciamiento de la declaración de bienes y renta, toda vez que este*

personal realiza actividades de manera transitorio, no cuenta con empleo público por consiguiente no se posesionan en el cargo"

Análisis del auditor: De acuerdo con la respuesta allegada, la normatividad indica la obligación de mantener la hoja de vida actualizada, así mismo no fue allegado el concepto del funcionario en mención de la función pública, que permita soportar la justificación expuesta por el auditado.

Frente al tema de la vinculación de hojas de vida del personal contratado en modalidad de supernumerarios, la Oficina de control interno NO acepta lo manifestado por Talento Humano, teniendo en cuenta que esta Jefatura elevó una solicitud a la mesa de ayuda de la Función pública relacionada con el hecho de explicar el registro al SIGEP II del personal vinculado como supernumerario.

Al respecto, la mesa de ayuda de la función pública manifiesta: *"Teniendo en cuenta que en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, se carga la información institucional, de estructura* administrativa*, planta de personal y salarios en el subsistema de Organización Institucional, y que las hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas se cargan a través del subsistema de Recursos Humanos, quien tenga asignado el rol de jefe u operador de talento humano podrá activar, verificar y aprobar las hojas de vida de los supernumerarios, pero no podrá vincularlos, ya que no se encuentran en la estructura ni la planta de personal de la entidad".*

En consecuencia, se confirma el hallazgo, teniendo en cuenta que si bien la responsabilidad de actualizar la hoja de vida a través del aplicativo SIGEP II es del servidor público, no se evidencio la aplicación de controles ni la generación de alertas y seguimientos oportunos dirigidos al cumplimiento normativo; en lo respectivo a la vinculación de supernumerarios, se reitera este hallazgo toda vez que no se evidencia ninguna gestión ni registro sobre estos servidores públicos en el aplicativo SIGEP II

6.3 PERSONAL DESVINCULADO

De acuerdo con la información remitida por el Grupo de Talento Humano, durante la vigencia 2025 se registró la desvinculación de 16 servidores públicos.

No obstante, al verificar el registro en el SIGEP, se evidenció que 11 de estos ex servidores no diligenciaron la declaración de bienes y rentas con ocasión de su retiro

Al respecto el procedimiento Retiro de personal TH PR 001 indica en su Actividad Solicitud de documentos para formalizar el retiro Se comunica al servidor público por correo electrónico institucional la siguiente información:

"Los documentos *que se deben diligenciar dispuestos para la entrega del cargo, esto es, (i) TH-FR-025*

Evaluación de la inducción específica del puesto de trabajo… Declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, entregarlo impreso y firmado en el Grupo de Talento Humano dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de comunicación de la aceptación de la renuncia o previo al retiro según corresponda"

Si bien el procedimiento de desvinculación establece la obligación del servidor público de diligenciar la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP no fueron registrados.

Esta práctica conllevó a que se formalizara la desvinculación de los servidores sin contar con la evidencia del cumplimiento real de la obligación en el aplicativo SIGEP, lo cual explica que actualmente el SIGEP refleje la omisión en el registro de la declaración de bienes y rentas de once (11) ex-servidores.

HALLAZGO NO. 2 – INCUMPLIMIENTOS EN LA GESTIÓN DE DESVINCULACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE INFORMACIÓN EN EL SIGEP II

Criterio:

- Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.16.3 y artículos 2.2.17.6 y 2.2.17.7, relacionados con la obligación de actualizar la información del servidor público en el SIGEP II al momento del retiro, garantizando su veracidad, oportunidad y confiabilidad.
- Decreto 019 de 2012, Artículo 227. Reportes al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP. 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 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.

Condición:

- De los servidores desvinculados durante la vigencia 2025, un número significativo no registró la declaración de bienes y rentas al momento del retiro.
- Se identificaron casos en los que personas que ya no laboran en la entidad continúan registradas como servidores públicos activos en el sistema.
- Se evidenciaron situaciones en las cuales personas que finalizaron su vinculación como servidores públicos y posteriormente fueron vinculadas bajo otras modalidades (contratistas o supernumerarios), continúan figurando como activas en calidad de funcionarios en el SIGEP II.

Lo anterior evidencia inconsistencias en la actualización del estado de vinculación y en el cierre adecuado del ciclo de vida del servidor en el sistema.

Causa: Debilidades en los controles del procedimiento de desvinculación, ausencia de validaciones previas al cierre del proceso y falta de actualización oportuna de la información en el SIGEP II.

Efecto: Se generan inconsistencias en la información institucional, afectando la confiabilidad, integridad y trazabilidad de los datos del talento humano.
Así mismo, se presentan situaciones como duplicidad o superposición de registros y dificultades en la verificación del estado real de vinculación de las personas.

Adicionalmente, esta situación puede implicar riesgos asociados a la administración de accesos al sistema, al mantenerse registros activos de personas sin vínculo vigente, lo que eventualmente podría derivar en observaciones por parte de los entes de control.

Respuesta del auditado: El informe preliminar fue socializado al auditado, al respecto generaron un informe donde indican frente al hallazgo lo siguiente:

"La falencia se identifica en que los funcionarios retirados no realizaron el proceso completo en la plataforma SIGEP II

"La falencia se identifica en que el funcionario encargado de realizar el seguimiento al SIGEP II, no realizó el control especificó, ya que al cierre de la vigencia 2025 no se contaba con los roles del jefe de Talento Humano ni operador*, puesto que no se contó con el coordinador de grupo de forma permanente, ocasionado el impedimento del ingreso a la plataforma SIGEP II"*

Análisis del auditor: Dada la explicación presentada por el Grupo de Talento Humano, se confirma el hallazgo teniendo en cuenta la responsabilidad de mantener actualizada la información en cumplimiento a los lineamientos en el sistema SIGEP II, y el cumplimiento de los requisitos institucionales de desvinculación de personal.

6.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ENTIDAD

Al revisar la información registrada en el SIGEP se identificó que aún se encuentran registrados los siguientes grupos internos de trabajo: Mercadeo y Comunicaciones, Fábrica de confecciones, Venta de Bienes y des-uso y Telemática los cuales ya no hacen parte de la estructura organizacional vigente de la entidad, generando inconsistencias entre la información institucional y la registrada en el sistema así:

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO SIGEPII
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ENTIDAD

Nombre de la Entidad	Dependencia	Grupo Interno de trabajo
FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA NACIONAL	SUBDIRECCIÓN OPERATIVA	GRUPO DE MERCADEO Y COMUNICACIONES
FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA NACIONAL	SUBDIRECCIÓN OPERATIVA	GRUPO FÁBRICA DE CONFECCIONES
FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA NACIONAL	SUBDIRECCIÓN OPERATIVA	GRUPO VENTAS DE BIENES EN DESUSO
FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA NACIONAL	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GRUPO TELEMÁTICA

A pesar de esta observación, la entidad tiene registro actualizado de la estructura orgánica respecto a los grupos internos de trabajo definidos en la resolución interna No 0299 de 2023, sin embargo mediante resolución 0402 de octubre de 2025, se creó el GRUPO COMERCIA Y MARKETING, el cual no se encuentra registrado en el aplicativos SIGEP II

HALLAZGO NO. 3 – INFORMACIÓN DESACTUALIZADA EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Criterio:

- Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.17.6 *Subsistemas***.** El SIGEP está organizado en los siguientes subsistemas*: 1. Subsistema de Organización Institucional: Este Subsistema está integrado por los módulos que permiten gestionar los datos que identifican y caracterizan las entidades y los organismos del Sector Público, así como las normas de creación, estructuras, planta de personal, sistemas de clasificación de empleos y el régimen salarial y prestacional.*
- Decreto 1083 de 2015 en su 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 1083 de 2015, artículos 2.2.17.6 y 2.2.17.7.

Condición: Se evidenció en el aplicativo SIGEP II: la existencia de grupos internos de trabajo que no hacen parte de la estructura organizacional vigente; y la ausencia de un grupo interno de trabajo creado en la vigencia 2025, sin inclusión o registro en el aplicativo.

Causa: Falta de seguimiento y actualización periódica de la información institucional en el sistema SIGEP II.

Efecto: Riesgos de confiabilidad en la información de la entidad, afectando los principios de transparencia y publicidad, impactando negativamente la consistencia de los reportes oficiales y exponiendo a la entidad a observaciones por parte de los entes de control.

Respuesta del auditado: El informe preliminar fue socializado al auditado, al respecto generaron un informe donde indican frente al hallazgo lo siguiente:

La falencia se identifica en que el funcionario encargado de realizar el seguimiento al SIGEP II, no realizó la solicitud de las modificaciones de la estructura orgánica de la entidad y que al cierre de la vigencia 2025 no se contaba con los roles del jefe de Talento Humano ni operador, puesto que no se contó con el coordinador de grupo de forma permanente, ocasionado el impedimento del ingreso a la plataforma SIGEP II.

Análisis del auditor: Dada la explicación de Talento Humano, se confirma el hallazgo teniendo en cuenta la responsabilidad de mantener actualizada la información en el sistema SIGEP II como los estipula los lineamientos normativos.

6.5 ADMINISTRACIÓN DE USUARIOS, ROLES Y VALIDACIÓN DE INFORMACIÓN EN EL SIGEP II

De acuerdo con lo establecido en el Protocolo de Seguridad, Administración de Usuarios y Roles del SIGEP II, los principales roles del sistema corresponden a: jefe de Recursos Humanos, Coordinador de Contratos y jefe de Control Interno (con privilegios de consulta). No obstante, al revisar el reporte de roles de usuarios activos, se evidenció que algunos de los usuarios registrados como activos no se encuentran actualmente vinculados a la entidad, lo que denota desactualización en la información del sistema. Esta situación puede generar riesgos asociados a la administración de accesos, el control y la trazabilidad de las acciones realizadas en el SIGEP II.

El uso compartido o indebido de usuarios impide identificar al responsable real de las aprobaciones, lo cual evidencia falta de controles que garanticen que cada actuación en el SIGEP sea realizada por un usuario quien tenga el rol vigente y se encuentre debidamente autorizado
Realizadas las consultas y verificaciones correspondientes no se evidencia registros de aprobación de hojas de vida durante la vigencia 2025 por parte del área de Talento Humano

HALLAZGO NO. 4 – DEBILIDADES EN LA ADMINISTRACIÓN DE USUARIOS Y EN LA VALIDACIÓN DE INFORMACIÓN EN EL SIGEP II

Criterio:

- Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.17.6 y 2.2.17.7, relacionados con la responsabilidad de las entidades en la administración, registro, actualización y gestión de la información en el SIGEP.
- Decreto 2842 de 2010 – SIGEP, que establece que la información registrada debe ser veraz, confiable y trazable, siendo responsabilidad de la entidad la adecuada administración de usuarios.
- Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) sobre validación y gestión de la información del talento humano.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en lo relacionado con controles de acceso, trazabilidad y responsabilidad individual en el uso de sistemas de información.

Condición: En la verificación realizada al proceso de gestión de usuarios, roles y aprobación de información en el SIGEP II, se evidenció que:

- No se registran aprobaciones de hojas de vida por parte del área de Talento Humano durante la vigencia 2025.
- Existen usuarios con roles asociados a la administración, jefatura de Talento Humano y control interno que permanecen activos en el sistema pese a no estar vinculados actualmente a la entidad, lo que evidencia falta de depuración y control en la asignación de accesos.

Estas situaciones reflejan debilidades tanto en la administración de usuarios como en la ejecución de los controles asociados a la validación de la información registrada en el sistema.

Causa: Falta de controles periódicos para la revisión y depuración de usuarios y roles en el SIGEP II, así como debilidades en la definición y ejecución de responsabilidades relacionadas con la validación y aprobación de la información por parte del área de Talento Humano.

Efecto: Se generan riesgos en la seguridad de la información, asociados a accesos no controlados o desactualizados, así como limitaciones en la trazabilidad de las acciones realizadas en el sistema.
Así mismo, se afecta la confiabilidad del proceso de validación de la información, al no evidenciarse con claridad la responsabilidad sobre las aprobaciones realizadas o la ausencia de estas, lo que puede derivar en inconsistencias en los registros y en dificultades para el seguimiento y control institucional.

Respuesta del auditado: "*No se pudieron realizar las aprobaciones ya que al cierre de la vigencia 2025 no se tenía los roles de jefe de Talento Humano ni de operador, puesto que no se contó con un coordinador de grupo de forma permanente, ocasionando el impedimento del ingreso a la plataforma SIGEP II.*

Como la entidad no tiene el rol de operador no es posible hacer la solicitud de terminación de roles al DAFP, para esto Talento Humano realizó la solicitud formal al DAFP de los roles de operador y creación de usuario y contraseña del coordinador del grupo de Talento Humano en la vigencia 2026".

Análisis del auditor: Los argumentos expuestos por el auditado no desvirtúan la condición identificada ni las

causas asociadas por tanto se confirma el hallazgo.

6.6. VINCULACIONES Y ENCARGO DE CARRERA:

Se evidenció que continúan sin registrarse en el módulo correspondiente del SIGEP II, algunos funcionarios de nivel directivo relacionados en informe anterior, lo cual indica que la situación no ha sido subsanada.

ENCARGOS: El reporte del Grupo de Talento Humano, indica que dos (2) servidores fueron encargados durante la vigencia 2025**;** sin embargo**,** dichos encargos no se reflejan en el reporte generado desde el sistema SIGEP II**,** evidenciando inconsistencias en la actualización de la información

HALLAZGO NO. 5 – OMISIÓN EN EL REGISTRO DE VINCULACIONES Y ENCARGOS

Criterio: Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.17.6 y 2.2.17.7 "Obligación de las entidades de registrar, actualizar y gestionar la información del talento humano en el SIGEP".
ARTÍCULO 25. Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera.

Condición: No se encuentran registrados en el SIGEP algunos servidores públicos vinculados ni los encargos realizados durante la vigencia 2025.
Causa: Debilidades en el proceso de registro y falta de controles de verificación.

Efecto: La omisión en el registro de la información en el sistema SIGEP II dificulta la verificación y trazabilidad de las situaciones administrativas, particularmente en lo relacionado con los encargos, tales como la identificación del servidor designado, la fecha de inicio y duración, el acto administrativo que lo respalda y el cumplimiento de los requisitos del empleo.
Lo anterior limita la capacidad de control y seguimiento por parte de la entidad y de los organismos de control, generando riesgos en la confiabilidad de la información institucional y en la adecuada toma de decisiones. Adicionalmente, impide validar el cumplimiento del orden de provisión de empleos establecido en la Ley 909 de 2004, especialmente en aquellos casos en los que los encargos recaen en servidores vinculados en provisionalidad, lo que podría dar lugar a observaciones por parte de los entes de control.

Respuesta del auditado: "*La falencia se identifica en que el funcionario encargado de realizar el seguimiento al SIGEP II, no realizó el control especificó, ya que al cierre de la vigencia 2025 no se contaba con los roles del jefe de Talento Humano ni operador, puesto que no se contó con el coordinador de grupo de forma permanente, ocasionado el impedimento del ingreso a la plataforma SIGEP II".*

Análisis del auditor: Se confirma el hallazgo toda vez que la respuesta dada por el proceso de Talento Humano ratifica lo evidenciado por el auditor, no queda evidenciado que las decisiones administrativas tomadas se registren con oportunidad en el SIGEP II

6.7. CONTRATOS DE PRESTACIONES DE SERVICIOS PROFESIONALES

Al verificar el cumplimiento de la obligación de presentar la Declaración de Bienes y Rentas y el registro de conflictos de interés en el aplicativo de Integridad Pública, se evidenció que dos (2) contratistas diligenciaron la declaración correspondiente; no obstante, esta no se encuentra asociada al Fondo Rotatorio de la Policía, registrándose vinculada a otra entidad en el sistema.

Esta situación limita la finalidad del instrumento como mecanismo de control previo, en la medida en que la entidad no puede validar de manera directa y efectiva la existencia de posibles conflictos de interés o inhabilidades en el marco de la vinculación contractual.

HALLAZGO NO. 6 – DEBILIDADES EN EL REGISTRO Y CONSISTENCIA DE LA INFORMACIÓN DE CONTRATISTAS EN SIGEP II E INTEGRIDAD PÚBLICA

Clasificación: Medio
Criterio**:**
Ley 2013 de 2019, artículos 2 y 3, relacionados con la obligación de publicar y actualizar la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta en el aplicativo de Integridad Pública.
Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.17.6 y 2.2.17.7, relacionados con la obligación de registrar, actualizar y gestionar la información del talento humano en el SIGEP.
Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) sobre el registro de contratistas en los sistemas de información oficial.

Condición:
En la verificación realizada a la información de contratistas, se evidenció que:

- Algunos contratos de prestación de servicios no se encuentran registrados en el SIGEP II, pese a que las hojas de vida de los contratistas han sido aprobadas en el sistema.
- Dos (2) contratistas diligenciaron la declaración de bienes y rentas y conflictos de interés en el aplicativo de Integridad Pública; sin embargo, dicha información no se encuentra asociada a la entidad, registrándose vinculada a otra entidad en el sistema.

Causa
Debilidades en el proceso de registro y seguimiento de la información contractual en el SIGEP II, así como falta de controles que aseguren la incorporación completa de los contratos en el sistema.

Efecto:
Inconsistencias en la información registrada en el sistema, afectando la integridad y completitud de los datos relacionados con el talento humano vinculado mediante contratos de prestación de servicios, lo que puede generar limitaciones en la consulta, seguimiento y reporte de la información institucional, así como posibles observaciones por parte de los entes de control.

Respuesta del auditado
El informe preliminar fue remitido al auditado grupo de adquisiciones y contratos por correo institucional, sin embargo, no fue allegada ninguna respuesta frente a lo evidenciado por la Oficina de Control Interno

Análisis del auditado

Se confirma el hallazgo toda vez que el auditado no allego evidencia o información al respecto.

7. CONCLUSIONES

Aunque se ha venido mejorando en el registro de la información al sistema SIGEP aún se evidencia debilidades en la actualización del sistema, particularmente en lo relacionado con:

- **Monitoreo de hoja de vida:** Se evidencia debilidades en los mecanismos de control y seguimiento por parte del proceso de Talento Humano, así como una falta de cultura de autocontrol por parte de los servidores, lo que puede afectar la calidad, confiabilidad y oportunidad de la información registrada en el sistema.

- **Desvinculaciones de personal:** Se observan debilidades en los controles y exigencias con el fin de dar por terminado el vínculo laboral

- **Estructura organizacional de la entidad:** De la verificación realizada al registro de la estructura organizacional en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, se evidenció la existencia de grupos internos de trabajo que no hacen parte de la estructura organizacional vigente de la entidad, tales como: Mercadeo y Comunicaciones, Fábrica de confecciones, Venta de Bienes en des-uso y Telemática, así mismo se requiere registrar al proceso de Comercial y Marketing.

- **Consulta hojas de vida aprobadas por la entidad:** La ausencia de registros de validación y aprobación de hojas de vida por parte del Área de Talento Humano durante la vigencia 2025 constituye una debilidad en los controles administrativos y documentales del proceso de gestión del talento humano

- **Contratos de prestación de servicios profesionales:** Se evidencian ausencia en el registro de algunos contratos en el SIGEP II y en la asociación de declaraciones en el aplicativo de Integridad Pública, lo que puede afectar la completitud y consistencia de la información contractual.

- **Vinculaciones y encargo de carrera:** Persisten incumplimientos identificados, asociados a la omisión en el registro de servidores públicos y a la falta de actualización de situaciones administrativas como los encargos realizados durante la vigencia 2025

- **Roles de usuarios Activos:** según el análisis efectuado sobre la administración de usuarios y roles en el SIGEP se evidencia que la entidad no cuenta con información actualizada respecto a los accesos asignados, situación que desconoce la seguridad de la información, administración de usuarios y roles del sistema.

- En el marco de la verificación realizada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, se efectuó la revisión de los registros correspondientes al personal vinculado durante la vigencia 2025. Como resultado de dicho análisis, no se evidenció la inclusión en el aplicativo de información asociada a personal vinculado bajo la modalidad de supernumerarios.

Esta situación podría estar relacionada con la ausencia de lineamientos internos o criterios unificados respecto al registro de este tipo de vinculación en el sistema. En consecuencia, y teniendo en cuenta que los supernumerarios corresponden a servidores públicos vinculados mediante acto administrativo, su información debe ser objeto de registro, actualización y gestión en el SIGEP, conforme a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 2842 de 2010. En este sentido, la omisión identificada evidencia una debilidad en la aplicación de la normativa y en los controles asociados al registro integral del talento humano en el sistema.

- En atención a los lineamientos de Gestión Estratégica del Talento Humano, específicamente en lo relacionado con el componente de monitoreo y seguimiento del SIGEP (criterio 12E), no se evidencia que la entidad cuente con acciones estructuradas, documentadas ni articuladas dentro del Plan Estratégico de Talento Humano que permitan realizar un monitoreo y seguimiento sistemático al uso, actualización y calidad de la información registrada en el SIGEP II.
- Se identifican debilidades en la aplicación y apropiación de la normativa vigente relacionada con la gestión de la información en el SIGEP II, teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad del proceso y la naturaleza de las obligaciones legales asociadas, se hace necesario fortalecer la interpretación, aplicación y control de las disposiciones normativas, con el fin de asegurar su cumplimiento integral, oportuno y consistente.

En consecuencia, se concluye que la entidad presenta un nivel de control insuficiente en los mecanismos de actualización y validación de la información en el sistema, lo que puede conllevar a riesgos asociados a la calidad, veracidad y oportunidad de los datos reportados. Se hace necesario fortalecer los controles internos, definir responsabilidades claras y establecer lineamientos y seguimiento permanente que garanticen la actualización integral de la información por parte de todos los procesos involucrados.

8. RECOMENDACIONES

- **Monitoreo de Hoja de vida:** Fortalecer los mecanismos de seguimiento y control, mediante la implementación de alertas periódicas y reportes de cumplimiento que permitan identificar oportunamente a los servidores que no han actualizado su información en el SIGEP.

- **Desvinculación del personal:** Fortalecer el procedimiento de desvinculación del personal, estableciendo como requisito obligatorio, la verificación del diligenciamiento efectivo de la declaración de bienes y rentas en el SIGEP.

- **Estructura organizacional de la entidad:** Realizar una depuración de la información registrada en el sistema, actualizando los grupos internos de trabajo que no correspondan a la estructura organizacional vigente e ingresar el proceso de Comercial y Marketing así mismo implementar controles periódicos de verificación y actualización, que aseguren la coherencia entre la estructura organizacional adoptada formalmente por la entidad y la información registrada en el SIGEP.

- **Consulta hojas de vida aprobadas por la entidad:** Fortalecer los controles orientados a garantizar la revisión y aprobación oportuna de las hojas de vida en el SIGEP II, asegurando su registro y validación por parte de las dependencias responsables. Así mismo, establecer mecanismos de seguimiento que permitan verificar el cumplimiento de esta actividad durante cada vigencia

- **Vinculaciones y encargo de carrera:** Asegurar el registro oportuno de estas situaciones administrativas en el SIGEP

- **Roles y usuarios:** Implementar controles periódicos de revisión y depuración de usuarios y roles en el SIGEP, garantizando la inactivación de accesos de funcionarios desvinculados y la correcta asignación de perfiles. Así mismo, definir responsables y procedimientos para la administración del sistema, asegurando la trazabilidad y seguridad de la información.

- Se recomienda a la entidad incorporar de manera formal dentro del Plan Estratégico de Talento Humano el componente de monitoreo y seguimiento administrativo del SIGEP II

Recomendación final:

Se recomienda a la entidad formular y adoptar un plan de mejoramiento orientado a atender los resultados del presente informe, tomando como referencia las observaciones, análisis y recomendaciones aquí consignadas.

Dicho plan podrá contemplar acciones, responsables y plazos que contribuyan al fortalecimiento de los controles y a la optimización en el registro, actualización y gestión de la información en el SIGEP II y aplicativos asociados.

La Oficina de Control Interno presenta estas recomendaciones con el propósito de aportar al fortalecimiento

de la gestión institucional y promover la mejora continua.

Elaborado por:



Carol Liliana Reina Díaz
Administradora de Empresas
Profesional de Defensa – Oficina de Control Interno

Revisado y Aprobado por:



Juan Jairo Gil Rodríguez
Contador Público
Jefe Oficina de Control Interno