



ALCALDIA MUNICIPAL DE COTA
DIRECCIÓN DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO CIRCULAR 017 DE NOVIEMBRE DE 2017 PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION

11 DE NOVIEMBRE DEL 2022





TABLA DE CONTENIDO

Introducción	3
Objetivo	4
Alcance	4
Marco Normativo	4
Resultados del Seguimiento y Evaluación Circular 017 de 2017.	6
Metodología.	6
Limitantes para el Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento de la Circular 017 de 2017.	9
Dificultades Encontradas en el Cumplimiento de la Circular 017 de 2017	10
Recomendaciones para la mejora continua	12
Conclusiones	13





Introducción.

La Procuraduría General de la Nación mediante la circular 017 de 2017, orienta a dar cumplimiento al: Fortalecimiento de la meritocracia en el Estado colombiano y del empleo público; a la obligación de los representantes legales de las entidades públicas de reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC); a la elaboración del plan anual de vacantes; a apropiar los recursos presupuestales para adelantar las respectivas convocatorias de empleo; a la actualización de las hojas de vida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP; a la presentación de la declaración de bienes y rentas por parte de los servidores públicos, esta circular es dirigida a los **representantes legales de las entidades públicas del orden nacional y territorial**, a las cuales, aplica la Ley 909 de 2004, a jefes de control interno de entidades públicas, a servidores públicos y entidades nacionales como Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC, Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.

La Dirección de Control Interno del municipio de Cota, dando cumplimiento a la Ley 87 de 1993, donde se establece como un punto central la labor de las oficinas de control interno de verificación y evaluación permanente del sistema de control interno implementado en las entidades del estado, encargadas de proporcionar información sobre la efectividad del sistema de control interno-SCI y generar las recomendaciones que contribuyan a su mejoramiento y optimización.

El rol de “evaluación y seguimiento” es uno de los ejes fundamentales que permiten determinar el correcto funcionamiento del sistema de control interno y de la gestión misma de la entidad, dando cumplimiento a este rol se realizó seguimiento y evaluación a la circular 017 de 2017, teniendo en cuenta el documento radicado en la Dirección de Control interno “CO-18608” por la Dirección de Talento Humano, encargada de planear y ejecutar el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes. Igualmente se tuvo en cuenta la respuesta emitida por la Secretaría General y de Gobierno al correo control@alcaldiacota.gov.co “estado SIGEP” y la respuesta con radicado CO-24864.

Se debe tener en cuenta que el cumplimiento de la circular 017 del 2017, se evidencia como un conjunto de actividades transversales, las cuales deben tener indicadores que permitan el seguimiento y avance continuo de los líderes encargados del área, así mismo la emisión de informes de monitoreo a la secretaría de planeación como segunda línea para la promoción y el avance de estos indicadores, es así, que los líderes de área son los encargados de la planeación, ejecución, evaluación y diagnóstico de las vacantes y de provisionar a la alcaldía de una planta de Talento Humano con habilidades necesarias para asumir el cumplimiento de los objetivos institucionales propuestos por las diferentes administraciones, también promover la mejora continua de los servicios que se prestan a la comunidad de Cota, los líderes de área se convierten en habilitadores fundamentales para el cumplimiento de los lineamientos de esta circular.





Objetivo

Realizar seguimiento al estado de avance y cumplimiento frente al registro y validación de la información de la hoja de vida de los servidores públicos en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), así como también, verificación del reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) y Plan Anual de Vacantes de los servidores públicos, de conformidad con lo dispuesto en la Circular 017 de 2017 “Fortalecimiento de la Meritocracia en el Estado Colombiano y del Empleo Público” de la Procuraduría General de la Nación.

Alcance

El seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno tiene como alcance el estado de reporte de SIGEP de las hojas de vida de los funcionarios y contratistas de la Alcaldía de Cota Cundinamarca, las actualizaciones realizadas a la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) y el Plan Anual de Vacantes, efectuados durante el 1 de enero al 31 de octubre del 2022.

Marco Normativo

De acuerdo con los lineamientos de la circular 017 de 2017, Procuraduría General de la Nación se describen a continuación las obligaciones que corresponden como entidad territorial.

- **Circular 017 del 23 de noviembre del 2017.** Mediante la cual solicita a las Oficinas de Control Interno, Representantes Legales y Servidores Públicos a cumplir y atender las obligaciones relacionadas con el Fortalecimiento de la Meritocracia en el Estado Colombiano y del Empleo Público.
- **Decreto 2842 de 2010.** Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004.
- **Decreto 648 de 2017: Artículo 2.2.5.1.9.** Declaración de bienes y rentas y hoja de vida. Previo a la posesión de un empleo público, la persona deberá haber declarado bajo juramento el monto de sus bienes y rentas en el formato adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP, de acuerdo con las condiciones señaladas en el Título 16 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto en mención.
- **Ley 190 de 1995, en su Artículo 1°.** Todo aspirante a ocupar un cargo o empleo público, o a celebrar un contrato de prestación de servicios con la administración deberá presentar ante la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces, el formato único de hojas de vida debidamente diligenciado en el cual consignará la información completa que en ella se solicita...





- **Decreto 1083 de 2015** - Decreto Único Reglamentario del DAFP:

Artículo 2.2.5.1.9 Declaración de bienes y rentas y hoja de vida. Previo a la posesión de un empleo público, la persona deberá haber declarado bajo juramento el monto de sus bienes y rentas en el formato adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP, de acuerdo con las condiciones señaladas en el Título 16 de la Parte 2 del Libro 2 del presente Decreto.

La anterior información sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público y deberá ser actualizada cada año o al momento del retiro del servidor. Así mismo, deberá haber diligenciado el formato de hoja de vida adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

Artículo 2.2.16.6. Comprobación selectiva de veracidad. El jefe de la unidad de personal, por lo menos una vez semestralmente, verificará la veracidad del contenido de las declaraciones e informes, mediante sistema de muestreo o selección al azar.

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.

Artículo 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes

- **Decreto 0019 de 2012 (Ley Anti-trámites), Artículo 227.** 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





- **Decreto 0019 de 2012 (Ley Anti-trámites), Artículo 227.** 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.
- **Decreto Nacional 484 de 2017.** Por el cual se modifica unos artículos del título 16 del Decreto 1083 Artículo 2.2.16.4 Actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica.
- **Ley 1712 de 2014.** Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019.** Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.
- **Ley 909 del 23 de septiembre del 2004, artículo 15.** Unidades de personal de las entidades.

Ídem b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

Resultados del Seguimiento y Evaluación Circular 017 de 2017.

Metodología. Se analizó el cumplimiento normativo del contenido de los planes, anual de vacantes y de Previsión de recursos humanos el cual tiene proyección de Plan de mejora con radicado CO-27728, así mismo se verifico los estándares mínimos que debe de tener para su desarrollo, monitoreo y avance.

Se tuvo en cuenta, la respuesta a la información solicitada a las diferentes dependencias líderes del cumplimiento de la circular 017 de 2017, (Dirección de Talento Humano y Secretaría de Gobierno), a continuación, se relacionan las solicitudes de la Dirección de Control Interno y respuestas de las secretarías líderes que se tienen en cuenta en la sustentación de las dificultades encontradas en el cumplimiento de la circular 017 de 2017.





Fecha Solicitud por la Dirección Control Interno	Asunto de la Solicitud	Fecha de Respuesta de la Secretaria ncargada	Asunto de la Respuesta
Radicado CO-9469 de Fecha 2022-05-03 Dirección Talento Humano.	Seguimiento al fortalecimiento de la meritocracia en el Estado Colombiano Cumplimiento por parte de la entidad en I) Obligaciones relacionadas con la actualización del OPEC II) Obligaciones relacionadas con la actualización del SIGEP Plan Anual de Vacantes y la Declaración de Bienes y Rentas	Se anexa respuesta mediante el CO-18608 de fecha 2022-0810 Dirección de Control Interno Al solicitarlo por segunda vez	BASE PLANTA 2022 (1) PLAN ANUAL VACANTES 2022 RTA CONTROL INTERNO FINAL
Radicado CO-9470 de Fecha 2022-05-03 Secretaria General y de Gobierno	Seguimiento al fortalecimiento de la meritocracia en el Estado Colombiano Cumplimiento por parte de la entidad en I) Obligaciones relacionadas con la actualización del OPEC II) Obligaciones relacionadas con la actualización del SIGEP Plan Anual de Vacantes y la Declaración de Bienes y Rentas	Respuesta a correo control@alcaldiacota.gov.co de fecha 2022-10-19 por correo remitente contratacion@alcaldiacota.gov.co con copia Cbuitrago@alcaldiacota.gov.co	Adjunto oficio SIGEP Anexan base de datos en Excel donde realizan verificación manual de las personas con SIGEP II No se reporta información directa del aplicativo
Radicado CO-20591 de Fecha 2022-09-01 Secretaria General y de Gobierno	Seguimiento Circular 017 de 2017 Procuraduría General de la Nación.	Radicado CO-24864 de 2022-10-14 Dirección de Control Interno	Respuesta Radicado CO-20591
Radicado CO-18134 de fecha 2022-08-03	Solicitud Información Plan de Previsión de recursos Humanos	Radicado CO-18608 de fecha 2022-08-10 Dirección de Control Interno Se envió respuesta por el correo talento@alcaldiacota.gov.co de fecha 2022-08-10 al correo control@alcaldiacota.gov.co	Respuesta al radicado 18134 Solicitud de información Plan de previsión de Recursos Humanos

Tabla1. Relación de solicitudes y respuestas circular 017 de 2017 alcaldía de Cota.

Es necesario tener presente que, El plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y la forma de provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Igualmente, el Plan de provisión de recurso humanos es complementario, debido a su alcance y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de planeación - ejecución de acciones – seguimiento – evaluación; este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de la entidad y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

Es así, que el presente análisis abarca las dificultades que presentan estos dos planes y que al generar actividades de mejora se beneficiaran recíprocamente, igualmente se verificara la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP, que tiene como fin compilar información





de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano, lo anterior en cumplimiento del artículo 18 de la Ley 909 de 2004. Por consiguiente, se verificó la declaración de Bienes y Rentas a través de la plataforma "aplicativo por la Integridad Pública" "Declaración de Ley 2013 de 2019 - Consulta Ciudadana, enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana/index>, es una obligación de todos los servidores públicos de entidades y organismos públicos, contiene información detallada de ingresos, cuentas bancarias, bienes patrimoniales, acreencias y obligaciones y participación en juntas, consejos directivos, corporaciones, sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro dentro o fuera del país y solo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servicio público.

La metodología utilizada para la verificación de la presentación de la declaración de renta consistió en generar un muestreo aleatorio simple para estimar la proporción de la población de contratista a verificar. La población remitida por respuesta a correo control@alcaldiacota.gov.co de fecha 2022-10-19 por correo remitente contratacion@alcaldiacota.gov, donde se anexa herramienta en Excel SIGEPII por la secretaria de Gobierno presenta 825 contratistas.

En la imagen 1. se muestra la obtención de la muestra que se verificó, siendo afirmativo la proporción de éxito de incumplimiento (P) de un 7%, indicando que se debe de hacer control con el reporte de la declaración de renta de los contratistas para dar cumplimiento 100% a la ley 2013 de 2019, especialmente la secretaria general y de Gobierno, secretaria de Educación y la secretaria de Cultura. Verificar anexo SIGEP II en Excel y carpeta Verificación Declaración Renta.

CÁLCULO DE LA MUESTRA

AUDITORÍA:
Muestreo Aleatorio Simple para estimar la proporción de una población

Entidad	ALCALDÍA COTA
Proceso	VERIFICAR REPORTE DE DECLARACIÓN DE RENTA
Cálculo de la muestra para:	Contratos Vigencia 2022
Periodo Evaluado:	hasta 31 de OCTUBRE de 2022
Preparado por:	YENNY P. ARIAS
Fecha:	Octubre 20 de 2022
Revisado por:	MIGUEL ANGEL CAO
Fecha:	

INGRESO DE PARÁMETROS	
Tamaño de la Población (N)	825
Error Muestral (E)	7%
Proporción de Éxito incumplimneto (P)	10%
Nivel de Confianza	90%
Nivel de Confianza (Z) (1)	1.645

TAMAÑO DE LA MUESTRA

Fórmula 50

Muestra Óptima 47

Formula para poblaciones infinitas

$$n = \frac{z^2 * P * Q}{E^2}$$

Formula para poblaciones finitas

$$n = \frac{P * Q * z^2 * N}{N * E^2 - z^2 * P * Q}$$

Z= Valor de la distribución normal estándar de acuerdo al nivel de confianza
 E= Error de muestreo (precisión)
 N= Tamaño de la Población
 P= Proporción estimada
 Q= 1-P

Imagen 1. Muestra de la población contratistas verificada para reporte de la declaración de renta 2022.





A continuación, se presentan las dificultades identificadas, según los criterios normativos expuestos en el presente documento, los cuales deben de realizar acciones de mejora debido a que la circular 017 de 2017 refiere

“la gestión pública de los servidores; por consiguiente, solicitamos a los jefes de control interno, en el ejercicio de sus deberes, así como en su función administrativa de acompañamiento y de evaluación de la gestión institucional, ejerzan control y seguimiento al cumplimiento de la presente Circular.

Las procuradurías regionales, distritales y provinciales desarrollarán, dentro de la órbita de sus competencias, las acciones pertinentes para verificar el cumplimiento de lo aquí dispuesto.

De no atender estas obligaciones, los servidores públicos destinatarios de la presente Circular de acuerdo a su competencia legal y funcional se verán expuestos a investigaciones de tipo disciplinario”. Pag 2, literal 6 de circular 017 de 2017.

Limitantes para el Seguimiento y Evaluación del Cumplimiento de la Circular 017 de 2017.

Es necesario tener en cuenta que una de las limitantes para el desarrollo del presente seguimiento fue la entrega de la información en oportunidad, integralidad y pertinencia, lo cual genero ineficiencia en la entrega del informe para generar la mejora continua en el cumplimiento de los lineamientos de la presente circular. Esto es verificable en la Tabla1. Relación de solicitudes y respuestas circular 017 de 2017 alcaldía de Cota.



Dificultades Encontradas en el Cumplimiento de la Circular 017 de 2017

LINEAMIENTOS DE LA CIRCULAR 017 DE 2017	CRITERIO NORMATIVO QUE CONTIENE LA CIRCULAR 017 DE 2017	OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LA CIRCULAR 017 DE 2017	DIFICULTADES ENCONTRADAS
<p>1. Fortalecimiento de la meritocracia en el Estado colombiano y del empleo público.</p> <p>2. Obligación de los representantes legales de las entidades públicas de reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).</p> <p>3. Elaborar el plan anual de vacantes</p> <p>4. Apropiar los recursos presupuestales para adelantar las respectivas convocatorias de empleo.</p>	<p>Ley 1712 de 2014. Por medio de la cual se crea la ley de Transparencia y del derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y de dictan otras disposiciones.</p> <p>Decreto 1083 de 2015. Artículo 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva.</p> <p>Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.</p> <p>Ley 909 del 23 de septiembre del 2004, artículo 15. Unidades de personal de las entidades.</p> <p>Idem b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.</p> <p>Artículo 17 y 18.</p>	<p>1. De conformidad con la Circular CNSC-05 de 2016 las entidades públicas deben reportar la información de la OPEC en el aplicativo y en los plazos señalados por la CNSC, los empleos que se encuentren vacantes de manera definitiva con el fin de programar los respectivos concursos y dar así cumplimiento al artículo 125 de la Constitución Política y a las leyes que lo desarrollan</p> <p>2. Las entidades públicas deben trabajar con oportunidad y efectividad en la planeación y realización de los concursos de méritos junto con la CNSC, quien es constitucionalmente responsable de la administración de estos y de la vigilancia de la carrera de los servidores públicos. Deben igualmente constituir con el tiempo suficiente las apropiaciones presupuestales necesarias para solventar los costos que les corresponde asumir en los términos de la Circular CNSC-05 de 2016 v. de este modo, garantizar el desarrollo de las convocatorias dirigidas a proveer las vacantes definitivas; de acuerdo con los principios de celeridad, economía, eficacia, eficiencia y responsabilidad.</p> <p>5 Las entidades públicas deben elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al DAFP en los términos que este establezca, tal como lo señala el art. 15, núm. 2, lit b, de la Ley 909 del 2004.</p> <p>6 El DAFP debe aprobar el Plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades públicas y remitirlo a la CNSC, comprobando en todo caso, el cumplimiento y aplicación por parte de las unidades de personal de las normas en materia de empleo público, en especial el art. 14; lit d, Ley 909 del 2004. De conformidad con el principio de coordinación, en virtud del cual las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines estatales, la CNSC y el DAFP deben prestar toda su colaboración mutua a fin de facilitar que la información contenida en el Plan anual de vacantes (a cargo del DAFP) y la Oferta Pública de Empleos (a cargo de la CNSC), se encuentre continuamente actualizada y, de esta manera, se programen oportunamente los respectivos concursos de méritos.</p> <p>3. La PGN respalda el concepto del Consejo de Estado-Sala de Consulta y Servicio Civil, bajo radicado no 2307, de fecha 19 de agosto del 2016, precisando que de acuerdo con lo normado en el numeral 1 del artículo 31 de la Ley 909 del 2004, la competencia de la CNSC para convocar a concursos de empleos de carrera vacantes de las entidades regidas por la citada ley se debe efectuar con la participación y suscripción del acto administrativo de la convocatoria junto con el jefe del respectivo organismo o entidad.</p>	<p>Se observa incumplimiento de los lineamientos de la Circular 017 de 2017. Debido a:</p> <p>-Que el plan anual de vacantes presenta dificultad en la aplicación de los lineamientos que orienta el Departamento de la Función Pública en el plan, solo se visualiza el reporte de personal actual. Se observa ausencia del reporte de análisis de la necesidad de personal, análisis de la disponibilidad de personal y determinación de medidas de cobertura para cubrir las necesidades identificadas de talento humano. En el contenido del documento no se observa el plan estratégico de recursos humano que relacione el plan de previsión de recurso humano Por tanto el objetivo de proveer y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano, carece de cumplimiento</p> <p>-Que el Plan de provisión Recurso Humano, no se observa en el documento el cálculo de los empleos necesarios, ni la proyección para su realización. Identificación de las necesidades de personal, estudio de cargas labores, entre otros lineamientos. No hay identificación anual de las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación. No se evidencia la articulación presupuesta, ni planeación para inducirlo, así mismo no presenta indicadores económicos de ejecución. No se evidencia la formulación de políticas para garantizar la planeación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública. Ausencia de la aplicación de las guías orientadas por el anterior artículo. Ley 909 del 2004 Se evidencia mediante el Radicado CO-18608 de fecha 2022-08-10, respuesta de la Dirección de Talento Humano a Control Interno, el estado de la presente verificación:</p> <p>Plan de previsión de vacantes. Este Plan contempla determinar la necesidad en cuanto a recursos físicos, humanos y financieros, para proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos atendiendo a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y los propósitos del plan de desarrollo Por Amor a Cota, Si Podemos 2020-2023. Dimensión Estratégica: Gestión Pública eficiente; programa: cualificación de la Arquitectura institucional</p> <p>Meta: Rediseño Institucional, se requiere adelantar estudio técnico de modernización de planta de personal la cual estableció en el Plan Plurianual de inversiones, una ejecución de la meta del 50% para la vigencia 2022 y 50% para la vigencia 2023, sin embargo por temas presupuestales, se ha reprogramado la Meta para la vigencia 2023, con un cumplimiento del 100%, razón que nos obliga a aplazar el estudio hasta que la administración municipal cuente con los recursos requeridos para este fin.</p>

LINEAMIENTOS DE LA CIRCULAR 017 DE 2017	CRITERIO NORMATIVO QUE CONTIENE LA CIRCULAR 017 DE 2017	OBLIGACIONES RELACIONADAS CON LA CIRCULAR 017 DE 2017	DIFICULTADES ENCONTRADAS
<p>5. Actualización de las hojas de vida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).</p>	<p>Decreto 2842 de 2010. Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004.</p> <p>Decreto 0019 de 2012 (Ley Anti-trámites), Artículo 227. 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.</p> <p>Decreto 1083 de 2015. 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</p>	<p>1. Los servidores públicos deben diligenciar sus hojas de vida en el SIGEP en cumplimiento de lo establecido en Ley 190 de 1995, Decreto Ley 019 de 2012, Decreto 2842 de 2010, y las normas que lo reglamentan o modifiquen, en especial el artículo 2.2.17.10 del Dto. 1083 del 2015, los cuales establecen que toda persona que sea nombrada en un empleo público o celebre un contrato de prestación de servicios con el Estado debe, previamente a su posesión o antes de la celebración del contrato, consignar en el sistema administrado por el DAFP la información requerida De conformidad con el instructivo expedido por el DAFP, se exhorta a los servidores públicos a actualizar la hoja de vida en el SIGEP, una vez hayan sido dados de alta en la entidad por el jefe de recursos humanos o de contratos, respectivamente.</p>	<p>Se observa dificultad en la respuesta oportuna en las solicitudes de la información e integridad y pertinencia, debido a que la solicitud fue realizada en el mes de mayo (CO-9470) y la respuesta la realizaron el mes de octubre al correo control@alcaldia.cota.gov.co. Siendo una herramienta de control manual y no un reporte que emite el aplicativo.</p>
<p>6. Presentación de la declaración de bienes y rentas por parte de los servidores públicos.</p>	<p>Decreto 1083 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del DAFP: Artículo 2.2.5.1.9 Declaración de bienes y rentas y hoja de vida.</p> <p>Decreto 648 de 2017: Artículo 2.2.5.1.9. Declaración de bienes y rentas y hoja de vida. Previo a la posesión de un empleo público, la persona deberá haber declarado bajo juramento el monto de sus bienes y rentas en el formato adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP, de acuerdo con las condiciones señaladas en el Título 16 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto en mención.</p> <p>Decreto Nacional 484 de 2017. Por el cual se modifica unos artículos del título 16 del Decreto 1083 Artículo 2.2.16.4 Actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica.</p> <p>Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019. Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.</p>	<p>4. De acuerdo con los lineamientos esbozados en el inciso 3 del artículo 122 de la Constitución Política de Colombia, los servidores públicos deben, antes de tomar posesión de un cargo, al retirarse del mismo o cuando la autoridad competente lo solicite, declarar bajo la gravedad de juramento el monto de sus bienes y rentas.</p>	<p>Ausencia de reporte de verificación en la herramienta de control manual a la respuesta que realizaron el mes de octubre al correo control@alcaldia.cota.gov.co. No se observa control del reporte de Declaración de renta. Se realizó verificación a través de la plataforma Aplicativo por la Integridad Pública-Declaración de Ley 2013 de 2019- Consulta Ciudadana Ciudadana https://www.funcionpublica.gov.co/fdc/consulta-ciudadana/index</p> <p>En la imagen 1. se muestra la obtención de la muestra que se verificó. Siendo afirmativo la proporción de éxito de incumplimiento (P) de un 7%, indicando que se debe de hacer control con el reporte de la declaración de renta de los contratistas para dar cumplimiento 100% a la ley 2013 de 2019, especialmente la secretaria general y de Gobierno, secretaria de Educación y la secretaria de Cultura. Verificar anexo SIGEP II en Excel y carpeta Verificación Declaración Renta.</p>

Fuente: Propia, análisis cumplimiento de lineamientos de la circular 017 de 2017 en la alcaldía de Cota



Recomendaciones para la mejora continua

De acuerdo a las dificultades encontradas, se observa que hay incumplimiento de los lineamientos que genera la Procuraduría General de la Nación, mediante la circular 017 de noviembre del 2017, la cual precisa que: *“De no atender estas obligaciones, los servidores públicos destinatarios de la presente Circular de acuerdo a su competencia legal y funcional se verán expuestos a investigaciones de tipo disciplinario”*. La dirección de control interno hace llamado a las secretarías líderes: Dirección de Talento Humano, secretaria de Planeación y secretaria general y de gobierno a generar acciones que promuevan su cumplimiento.

Es preciso tener en cuenta que para dar cumplimiento se debe generar un plan transversal que incluya las demás secretarías y dependencias, se indica que es prioritario llevar las dificultades encontradas al comité de Gestión y Desempeño para generar compromiso, crear un plan, ejecutarlo y poder generar resultados en el 2023, recordar que para llevar un adecuado plan de mejora y su ejecución se encuentran los organismos externos como es el DAFP y la CNSC para consulta asesoría y aprobación del plan anual de vacantes y el plan de provisión de recursos humanos.





Conclusiones

- ✓ Existe deficiencia en el avance y cumplimiento frente al reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) y Plan Anual de Vacantes de los servidores públicos, de conformidad con lo dispuesto en la Circular 017 de 2017 "Fortalecimiento de la Meritocracia en el Estado Colombiano y del Empleo Público" de la Procuraduría General de la Nación. Por ende, existe a la fecha incumplimiento de las de la meta: "Rediseño Institucional, se requiere adelantar estudio técnico de modernización de planta de personal. la cual establecía en el Plan Plurianual de inversiones, una ejecución de la meta del 50% para la vigencia 2022 y 50% para la vigencia 2023", comunicado a través radicado CO-18608 de fecha 2022-08-10, respuesta de la Dirección de Talento Humano a Control Interno. Así mismo se debe de dar cumplimiento a lo mencionado en el mismo comunicado "sin embargo, por temas presupuestales, se ha reprogramado la Meta para la vigencia 2023, con un cumplimiento del 100%, razón que nos obliga a aplazar el estudio una vez la administración municipal cuente con los recursos requeridos para este fin". Esto con el fin de evitar sanciones disciplinarias futuras por parte del ente de control externo Procuraduría general de la Nación.
- ✓ Existe deficiencia en la herramienta de control manual para verificar reporte de Declaración de renta. Herramienta anexa a la respuesta realizada en el mes de octubre al correo control@alcaldiacota.gov.co No se observa control del reporte de Declaración de renta. Se debe generar herramienta de control donde se realice seguimiento al cumplimiento del reporte por parte de funcionarios de planta y contratistas.
- ✓ Persiste la dificultad en la verificación e informes de monitoreo por parte de las secretarías líderes a las secretarías que participan transversalmente. En otras palabras, la verificación y monitoreo de la segunda línea a la primera línea.
- ✓ El plan anual de vacantes y el plan de provisión de recursos humanos debe de estar articulado con la meta del plan de desarrollo, ya que estos planes cumplen con los diferentes requisitos exigidos por la circular 017 de 2017, además permiten reportar avances mediante sus indicadores, los cuales deben de estar ajustados a la realidad institucional de la alcaldía de Cota Cundinamarca.

MIGUEL ANGEL CAO TIBADUIZA
Director de Control Interno

FUNCIONARIO	NOMBRE Y CARGO	FIRMA	FECHA
PROYECTO	Jenny Patricia Arias López – Profesional Apoyo Control Interno		17 de noviembre del 2022
REVISADO	Miguel Ángel Cao Tibaduiza – Director de Control Interno		17 de noviembre del 2022

