

Bogotá D.C.

1.4

**MEMORANDO**

**PARA:** Dra. **JUAN DANIEL OVIEDO ARANGO**  
Director DANE

**DE:** **DUVY JOHANNA PLAZAS SOCHA**  
Jefe Oficina de Control Interno

**ASUNTO:** Informe Seguimiento Información reportada SIGEP y OPEC 1er Semestre 2021.

Respetada doctor Oviedo:

La Oficina de Control Interno (OCI) realizó seguimiento a la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en cumplimiento de las atribuciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, *por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública* Título 17 de la Parte 2 del Libro 2 - Sistema de Información y Gestión del Empleo Público: SIGEP.

**1. Objetivos.** Realizar seguimiento a la actualización del SIGEP y OPEC, así como a la ejecución del plan anual de vacantes y del plan de provisión de empleos, incluyendo contratistas, DANE-FONDANE; y específicamente: **i)** Comparar la información de vinculados, desvinculaciones, declaración de los bienes y rentas a nivel nacional, reporte de vacantes definitivas a la OPEC, **ii)** Verificar el avance de ejecución de los planes anual de vacantes y de provisión de empleos, **iii)** Identificar la oportunidad del registro y actualización de información de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión en el SIGEP.

**2. Articulación con MECI - MiPG.** El seguimiento al SIGEP se articula con el componente de la 7ª Dimensión del MiPG: *"Control Interno"*, *"Plan estratégico de Talento humano"* y con la nueva estructura del MECI basada en el modelo COSO (*Committee Of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission*) a través del componente *"Actividades de Monitoreo y Supervisión"* - 3ª línea de defensa, según la cual: *"Las evaluaciones adelantadas por la Oficina de Control Interno, permiten determinar si se han definido, puesto en marcha y aplicado los controles establecidos por la Entidad de manera efectiva"*.

**3. Alcance.** Este seguimiento incluye la verificación a la actualización del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) del personal de planta y de los contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión; la provisión de empleos de la planta de personal global durante el 1er semestre 2021 en todas las dependencias y sedes de DANE-FONDANE a nivel nacional.

#### 4. Criterios.

- 4.1 Constitución Política de Colombia, art 122; ley 87 de 1993 art 12 litg E y F.
- 4.2 Ley 190 de 1995 art 2, ley 489 de 1998 art 36.
- 4.3 Ley 909 de 2004 art 1 a 5, art 19, 23 a 25;
- 4.4 Ley 2013 de 2019 (publicación de declaración de bienes y rentas servidores públicos).
- 4.5 Decreto 484 de 2017, por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- 4.6 Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública:
  - Título 16 de la Parte 2 del Libro 2 - Declaración de Bienes y Rentas e Informe de Actividad Económica Artículo 2.2.5.1.9
  - Título 17 de la Parte 2 del Libro 2 - Sistema de Información y Gestión del Empleo Público: SIGEP.
  - Artículos 2.2.5. 19, 2.2.6.34, 2.2.16.5 y 2.2.17.7
- 4.7 Decreto 2232 de 1995 y del Decreto 019 de 2012, Capítulo XIX Artículo 227 "Reportes al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP Artículo 1.
- 4.8 Decreto 612 de 2018.
- 4.9 Circular 017 de noviembre de 2017 de la Procuraduría General de la Nación, Los jefes de control interno deben ejercer control y seguimiento al cumplimiento: **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.
- 4.10 Resolución 2117 del 2019, por el cual se distribuyen los cargos de la planta de personal del DANE.
- 4.11 Caracterización de Gestión del Talento Humano.
- 4.12 Procedimientos Provisión de empleo, Retiro de funcionarios, Instructivo del formato acta de formalización entrega de cargo, encargo, designación, Formato Acta de formalización entrega de cargo, encargo, designación.
- 4.13 Plan anual de vacantes y del plan de provisión de empleos

#### 5.Resultados del seguimiento.

**5.1 Vinculados, desvinculaciones, declaración de los bienes y rentas, y reporte OPEC.** El servidor público debe registrar y almacenar información en temas de organización institucional y personal al servicio del Estado con el fin de facilitar los procesos de seguimiento y evaluación de los recursos humanos al interior de cada entidad, consolidando la información que sirva de soporte para la formulación de políticas y la toma de decisiones por parte del Gobierno Nacional; igualmente, permitir el ejercicio del control social, suministrando a los ciudadanos en la normatividad que rige a los órganos y a las entidades del sector público, en cuanto a su creación, estructura, plantas de personal, entre otros.

**5.1.1 Funcionarios Vinculados.** Durante el periodo analizado entre enero a junio 30 de 2021, se realizaron 12 vinculaciones en la entidad con los siguientes nombramientos doce (12) cargos de

libre nombramiento y remoción, bajo los siguientes niveles jerárquicos de empleos uno (1) Directivo, siete (7) asesores y cuatro (4) profesionales.

**5.1.2 Desvinculados.** En el periodo evaluado primer semestre 2021, se presentaron diferencias de dos (2) servidores públicos que se encuentran registrados el *Reporte de desvinculaciones SIGEP* suministrado por el DAFP y no están relacionados en la base suministrada por el GIT Área de Gestión Humana hoja Excel "*Retiros 2021*". Ver tabla No 2.

**Tabla 2 Consulta Desvinculados SIGEP**

Nombre	Código Cargo Reporte Vinculados SIGEP	Observación
Juan Pablo Cardozo Torres	2028 -20	Sin reporte en la base de GTH
Jairo Adolfo Salamanca Cristancho	2044 - 06	Sin reporte en la base de GTH

Reporte\_desvinculaciones\_DANE\_300621

Cabe resaltar, que la entidad debe velar por que la información este cargada, registrada, actualizada oportunamente en la plataforma SIGEP, con el fin de evitar las inconsistencias mencionadas anteriormente tanto en vinculados y desvinculados. Al respecto respondió el Git. GTH (mediante radicado 20213300034883 del 05 de noviembre de 2021) que: *Juan Pablo Cardozo Torres: Sin reporte en la base de GTH el funcionario fue retirado 15 de abril de 2021 y nuevamente nombrado en otro cargo a partir del 16 de abril de 2021 Jairo Adolfo Salamanca Cristancho: se retiró de la entidad el 1 de enero de 2021 por lo cual no aparece en la base de datos.*

**5.1.3 Declaración de bienes y renta.** En cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 y lo establecido en el Artículo 1º del Decreto 2232 de 1995 y del Decreto 019 de 2012, Capítulo XIX Artículo 227 "*Reportes al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP*", la OCI verificó el cumplimiento del reporte de los servidores públicos de la declaración de bienes y rentas con fecha de corte a 31 diciembre de 2020, donde se confrontó la base Bienes y Rentas descargada del SIGEP versus el archivo aportado por el GIT Área de Gestión Humana "*Bienes y rentas 21072021*" donde se identificó que 1.002 servidores públicos cuentan con registro actualizado de bienes y rentas los cuales representan el 98% del total de la planta ocupada. Es conveniente mencionar que el GIT Área de Gestión Humana identificó los restantes funcionarios los cuales están relacionados en el archivo "*BIENES Y RENTAS 21072021cruzado*", el cual fue aportado por esta dependencia con el fin de observar la gestión realizada.

Es importante precisar que el responsable de la inclusión de la información en la plataforma SIGEP es el servidor público funcionario de planta (*Artículo 2.2.5.19*). Así mismo, el jefe de la unidad de las entidades será el responsable de verificar el cumplimiento de la presentación tanto de la declaración como de la información de la actividad económica en cada momento (*Artículo 2.2.16.5*)

Cabe anotar, que la información reportada en el SIGEP debe cumplir con el registro, veracidad oportunidad y actualización frente a las bases suministradas por el GIT Área de Gestión Humana, con el fin de evitar que se presenten diferencias al momento de ser confrontadas con los reportes descargados de la respectiva plataforma del SIGEP (*Artículo 2.2.17.7*).

**5.1.4 Reporte de vacantes definitivas a la OPEC.** El DANE viene adelantando el proceso de planeación en conjunto con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para llevar a cabo un concurso de méritos para proveer las vacantes definitivas de carrera administrativa.

Como consecuencia de ello el GIT Área de Gestión Humana informo que: *"Del total de vacantes definitivas, se está evaluando la cantidad que pueden ser ofertadas en concurso en 2020, así como la denominación, código, grado y ubicación de cada una de estas. Para ello el aplicativo SIMO 2.0 ha tenido que ajustarse y aún a la fecha el Área de Gestión Humana se encuentra en proceso de cargue de la información que será utilizada para iniciar la divulgación de las vacantes del DANE que serán ofertadas en dicho concurso."*

Por otra parte, el Área de Gestión Humana, también apporto la base "OPEC\_22.07.2021" donde se observa el detalle del reporte realizado en la plataforma SIMO 4.0 dispuesto por la CNSC con las vacantes definitivas que se tienen actualmente en la entidad, Sin embargo, GIT Área de Gestión Humana precisa *"Dicha información se encuentra sujeta a modificaciones teniendo en cuenta que en la actualidad no se ha finalizado la etapa de planeación del concurso de méritos"*. Así las cosas, el GIT Área de Gestión Humana se encuentra evaluando el total de vacantes definitivas (609) y la cantidad que pueden ser ofertadas en concurso en 2020, así como la denominación, código, grado y ubicación de cada una de estas para un total de (207) vacantes sin proveer al corte de junio 30 de 2021. Ver tabla No 4.

**Tabla 4** Distribución vacantes definitivas

No. Total empleos planta por norma	Total vacantes definitivas en empleos de carrera nivel asistencial			Total vacantes definitivas en empleos de carrera nivel técnico			Total vacantes definitivas en empleos de carrera nivel profesional			Total vacantes definitivas en empleos de carrera nivel asesor			Total vacantes a 30 de junio 2021
	PRO	E	Sin P.	PRO	E	Sin P.	PRO	E	Sin P.	PRO	E	Sin P.	
1371	16	0	27	28	20	29	215	123	150	0	0	1	<b>609</b>

Fuente GIT de Gestión Humana corte junio 30 2021.

Sin embargo, la distribución de planta por nivel, ver tabla No 5 refleja las vacantes definitivas de planta (355) relacionadas por el GIT Área de Gestión Humana a corte de junio 30 de 2021, al cotejar con el reporte de vacantes enviado a la OPEC con la base OPEC\_22.07.2021" por parte gestión humana con 576 vacantes sin proveer se presentan inconsistencias con respecto a la información de la cantidad de vacantes reales sin proveer 207 relacionadas en la tabla No 4 por parte del GIT Área de Gestión Humana. Al respecto respondió el Git. GTH (mediante radicado 20213300034883 del 05 de noviembre de 2021) que: *"Las inconsistencias identificadas obedecen al proceso que estaba realizando en su momento la entidad, situación que a la fecha ya se encuentra acorde a los datos de la planta de personal y el presupuesto asignado por Min Hacienda para el desarrollo del concurso de méritos."*

**Tabla 5** Distribución planta por nivel

Por nivel	D. Central	Territoriales	Vacantes	Total Ocupada	Total Planta
Directivos	11	6	0	17	17
Asesores	32	1	6	33	39
Profesionales Especializados	375	93	60	468	528
<b>Profesionales Univ.</b>	<b>108</b>	<b>186</b>	195	<b>294</b>	<b>489</b>
Asistenciales	58	34	39	92	131
Técnicos	88	24	55	112	167
<b>Total</b>	<b>672</b>	<b>344</b>	<b>355</b>	<b>1.016</b>	<b>1.371</b>

Fuente GIT de Gestión Humana corte junio 30 2021.

Es importante señalar que las vacantes definitivas deben estar actualizadas en el Plan Institucional de Gestión Humana de la actual vigencia, según los diferentes movimientos y cambios que se presenten en el marco del proceso de provisión de empleos y en concordancia con lo establecido en el (Artículo 2.2.6.34) "Registro de los empleos vacantes de manera definitiva".

Al respecto respondió el Git. GTH (mediante radicado 20213300034883 del 05 de noviembre de 2021) que: "Los Planes anuales de Gestión Humana son aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el mes de enero y son publicados a más tardar el 31 de enero de cada vigencia en la página web de la entidad. La información allí consignada y los datos de las vacantes definitivas se registran con corte a la fecha en la que se aprueba el documento por parte del mencionado Comité, y esta información no sufre actualizaciones en el transcurso de la vigencia, primero porque como su nombre lo indica, el Plan Anual de Vacantes tiene una periodicidad anual, en segundo lugar porque la información de la planta de personal es dinámica y de manera constante sufre cambios, y finalmente porque se requiere de la validación y aprobación del mencionado Comité para realizar ajustes al documento que se encuentra publicado en internet."

**5.2 Ejecución de los planes anual de vacantes y de provisión de empleos.** El Decreto 612 de 2018 adiciona al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el siguiente 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.

**Tabla 6** Total vacantes definitivas reporte ante OPEC Vs Distribución planta

Nivel	Cantidad Vacantes sin proveer por nivel a la OPEC	Cantidad Vacantes nivel planta	Diferencia
Asesor	1	6	5
Asistencial	27	39	12
Profesional	150	255	105

Nivel	Cantidad Vacantes sin proveer por nivel a la OPEC	Cantidad Vacantes nivel planta	Diferencia
Técnicos	29	55	26
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>355</b>	<b>148</b>

Sobre esta tabla 6., respondió el Git. GTH (mediante radicado 20213300034883 del 05 de noviembre de 2021) que: "... la planta registra la totalidad de los cargos, incluyendo los cargos de libre nombramiento y remoción, los cuales NO se reportan en la OPEC, así mismo la planta contiene las vacantes temporales que se han generado por comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento o por periodo de prueba en otras entidades, los cuales NO se reportan en la OPEC. Es necesario que se tenga claridad sobre los conceptos de vacante definitiva y vacante temporal para realizar la comparación de los datos."

Verificando el Plan de Acción Institucional 2021 suministrado por OPLAN, con respecto a la meta definida **PAI\_SG\_GH\_3** "Un (1) proceso de provisión de empleos para suplir las necesidades del servicio, de acuerdo con el presupuesto asignado, ejecutado", obtuvo un avance en el primer trimestre del 18% al cumplimiento del objetivo estratégico y para el segundo trimestre en un 49% al cierre del primer semestre 2021.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2021 SEGUIMIENTO - II TRIMESTRE					
ÁREA RESPONSABLE	(ID META PAI)	OBJETIVO O ESTRATEGIA DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	APORTE DIRECTO/INDIRECTO	DESCRIPCIÓN DEL APOORTE AL PLAN ESTRATÉGICO	PLANES ADMINISTRATIVOS
Secretaría General - GIT Gestión Talento Humano	PAI_SG_GH_3	O. Mejorar el bienestar, las competencias y las habilidades de los servidores	Aporte Directo	El proceso de provisión de empleos vacantes para suplir las necesidades del servicio de acuerdo con el presupuesto asignado, aportará un 17% en aumentar el resultado de la Dimensión de Talento Humano del MIPG.	Plan Estratégico de Talento Humano

Fuente OPLAN Plan Acción Institucional II Semestre 2021.

REPORTE DE SEGUIMIENTO TRIMESTRE I					
% Avance cuantitativo del Hito / T1	OCI	Avance cualitativo del Hito / T1	Estado esperado del hito	Estado real del hito	Avance cualitativo de la Meta
18%	OK	El GIT de Área de Gestión Humana para dar continuidad al proceso de provisión de encargos para la vigencia 2021, solicitó al Área Financiera los certificados de disponibilidad presupuestal- CDP, los cuales ya se encuentran con la apropiación presupuestal así: 1. Enero 20 para 33 cargos 2. Febrero 11 para 48 cargos 3. Marzo 26 para 59 cargos.	En gestión	En gestión	Entre los meses de enero y marzo de la presente vigencia, el GIT Área de Gestión Humana tramitó ante el Área Financiera la solicitud del certificado de disponibilidad presupuestal con los recursos asignados para la provisión de empleos, obteniendo la certificación de gastos de personal que ampara la provisión para 140 cargos.

Fuente OPLAN Plan Acción Institucional I Trimestre 2021

REPORTE DE SEGUIMIENTO TRIMESTRE II									
% Avance cuantitativo d	OCI	Avance cualitativo del Hito / T2	Estado esperado del hito T2	Estado real del hito T2	Avance cualitativo de la Meta	AVANCE REAL META	AVANCE ESPERADO	Estado esperado de la Meta T2	Estado real de la Meta T2
46%	OK	A partir de los CDP aprobados por el Área Financiera entre enero y marzo de 2021 el GIT Área de Gestión Humana ha dado continuidad al proceso de provisión de encargos durante el segundo trimestre de 2021 y de manera adicional solicitó la expedición de un CDP durante el mes de mayo con un total de 24 cargos.	En gestión	En gestión	Durante lo corrido de la vigencia 2021 y a partir de los CDP aprobados por el Área Financiera, el GIT de Evaluación y Carrera Administrativa ha gestionado la provisión transitoria de 100 empleos, supliendo así las necesidades del servicio.	49%	49%	En gestión	En gestión

OPLAN Plan Acción Institucional II Semestre 2021

Entre los meses de enero y mayo 2021, el GIT Área de Gestión Humana tramitó ante el Área Financiera la solicitud del Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) con los recursos asignados para la provisión de empleos, obteniendo la certificación de gastos de personal que ampara la provisión para **140** cargos y para el II trimestre **24** para un total de **164** cargos.

Sin embargo, las disponibilidades presupuestales expedidas por la coordinación del grupo de presupuesto indican que existen recursos por todo concepto de Gastos de Personal para amparar la provisión encargos bajo los siguientes radicados Orfeo en las siguientes fechas:

- Radicado Orfeo No 20213210001103 del 20-01-21 treinta y tres (33) cargos I trimestre 2021
- Radicado Orfeo No 20213210002253 del 11-02-21cuarenta y ocho (48) cargos I trim\_ 2021.
- Radicado Orfeo No 20213210006243 del 26-03-21 cincuenta y nueve (59) cargos I trim2021.
- Radicado Orfeo No 20213130012353 del 31-05-21 veinte cuatro (24) cargos, II trim 2021.

En consecuencia, el acumulado de encargos provistos a mayo de 2021 es 164 según las evidencias verificadas en el repositorio Systema20, lo cual difiere con los avances cualitativos reportados en la meta para del Plan de Acción por parte del proceso en los cortes tanto del primer y segundo trimestre 2021 este último señala: *"Durante lo corrido de la vigencia 2021 y a partir de los CDP aprobados por el Área Financiera, el GIT de Evaluación y Carrera Administrativa ha gestionado la provisión transitoria de **100** empleos, supliendo así las necesidades del servicio"* y con el reporte de vacantes sin proveer (207) de la tabla No 6, presentando una diferencia de 43 cargos.

Por otra parte, en la base *"solicitud oci planta de personal corte 30-06-2021"*, aportada por Git de Gestión Humana en la hoja Excel *"encargos enero a junio 2021"*, relacionan 118 encargos en el periodo evaluado.

Sobre la meta definida PAI\_SG\_GH\_3, respondió el Git. GTH (mediante radicado 20213300034883 del 05 de noviembre de 2021) que:

*"Es necesario aclarar que el proceso de provisión de empleos es un proceso dinámico en donde se deben considerar numerosas variables. De acuerdo con esto, a la solicitud de disponibilidad presupuestal se hace a partir de los cargos vacantes, pero esto no quiere decir que todos los cargos que cuenten con presupuesto se puedan proveer de manera inmediata o en un periodo determinado de tiempo. Para aclarar lo anterior, es necesario considerar que las resoluciones de encargo deben surtir un proceso de publicidad en donde las personas afectadas pueden interponer reclamaciones en primera y segunda instancia ante la Comisión de Personal de la Entidad y ante la Comisión Nacional de Servicio Civil respectivamente, y hasta tanto las mencionadas instancias no resuelvan la reclamación no es posible avanzar con la posesión del servidor encargado, incluso éstas podrían ordenar que se repita el proceso de estudio de cumplimiento de requisitos.*

*Adicionalmente, durante el proceso se presentan desistimientos de las personas encargadas, o renuncias al encargo posteriores a la posesión en el mismo, con lo cual el total de encargos reportados en el Plan de Acción Institucional se alinea con los hitos allí indicados en términos de actos administrativos y estudios técnicos realizados durante el periodo correspondiente al reporte.*

*Por otra parte, en la planta de personal se registran las fechas de posesión en el encargo, con lo cual el acto administrativo de nombramiento que originó el encargo puede tener una fecha previa varias semanas atrás, incluso de la vigencia*

*anterior, ... De acuerdo con lo anterior, me permito informar que las evidencias y los datos reportados son consistentes. (sic)"*

Se ha identificado adicionalmente que en los Planes Institucionales de Gestión Humana 2021, información publicada en página web, el total de vacantes 332 para la construcción de este informe el GIT Área de Gestión Humana actualizó este reporte al corte de junio 30 de 2021 con 355 vacantes, y el reporte de vacantes a la OPEC informado por esta misma dependencia en la base "OPEC\_22.07.2021" fueron 576 vacantes sin proveer.

Al respecto respondió el Git. GTH (mediante radicado 20213300034883 del 05 de noviembre de 2021) que:

*"Los planes institucionales publicados en la web del DANE, contienen información de la planta con fecha de corte 31 de diciembre de 2020, indicando un total de 332 vacantes. La diferencia con el reporte entregado en Excel a corte del 30 de junio de 2021 muestra un incremento de vacantes a 355, lo cual obedece a los retiros efectuados durante el primer semestre de la vigencia. De otro lado, el reporte de OPEC que señala 576 vacantes, porque incluye las vacantes ocupadas temporalmente por encargos y nombramientos provisionales, dado que la ley establece que los cargos deben ser provistos de manera definitiva mediante concurso público de méritos. De acuerdo con lo anterior, es importante que al momento de cotejar la información se tenga claridad de las definiciones de vacancia definitiva y temporal para evitar confusiones."*

En general se recomienda verificar dicha información, con el fin de contar con datos reales en cuantos a la provisión de encargos definitivos realizados al cierre del periodo evaluado del presente informe dando cumplimiento a lo establecido en el (Artículo 2.2.6.34) "Registro de los empleos vacantes de manera definitiva y la circular 017 de noviembre de 2017 de la Procuraduría General de la Nación, Los jefes de control interno deben ejercer control y seguimiento al cumplimiento: **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".

En relación con el costo para proveer las vacantes definitivas mediante concurso de méritos reflejado en el Plan-Institucional-GTH-2021 publicado en página web del DANE Vs lo reportado a la OPEC según la base "OPEC\_22.07.2021" suministrada por el Gestión Humana se observa la cantidad de vacantes Vs costos estimados por vacantes, situaciones que se deben tener en cuenta para la actualizar en simultanea con lo reportado a la plataforma SIMO.

**Tabla 7** Plan-Institucional-GTH-2021 Vs OPEC\_22.07.2021

No vacantes definitivas	Valor estimado por cada vacante	Valor estimado total	Reporte vacantes a la OPEC GTH	Valor estimado por cada vacante OPEC GTH aproximado	Valor estimado total aproximado
563	\$3.500.000	\$1.970.500.000.00	576	\$3.402.000	\$1.960.084.000.00

Fuente GIT de Gestión Humana OPEC\_22.07.2021

En relación con estos costos OPEC, respondió el Git. GTH (mediante radicado 20213300034883 del 05 de noviembre de 2021) que:

"Según el documento publicado en la página web, para la fecha de corte se tenían 563 vacantes definitivas, las cuales aumentaron con ocasión a los retiros presentados a corte del 30 de junio de 2021 a 576, tal como se mencionó anteriormente. Por lo tanto no se presenta inconsistencia si no que se debe tener en cuenta que la información se aporta en dos momentos del tiempo diferentes.

**Tabla 8 Distribución Planta total Vs Estudio de perfiles Gth**

Distribución Planta Oficina Sistemas	Estudio_Perfiles_Cargas_Trabajo_Versioin_FINAL_23062021 (2)
Jefe oficina sistemas	Profesional especializado
Profesional especializado	Profesional especializado
Profesional universitario	Profesional universitario
Analista de sistemas	N/A
Técnico	Técnico
Técnico administrativo	N/A
Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo
Secretario	N/A
Secretario ejecutivo	Secretario ejecutivo

**Tabla 9 Distribución Planta total Vs Estudio de perfiles Gth**

Distribución Planta Oficina Control Interno	Estudio_Perfiles_Cargas_Trabajo_Versioin_FINAL_23062021 (2)
Jefe oficina	Profesional especializado
Asesor	Asesor
Profesional especializado	Profesional especializado
Profesional universitario	Profesional universitario
Técnico administrativo	Técnico administrativo
N/A	Auxiliar administrativo
Secretario ejecutivo	N/A

**Tabla 10 Distribución Planta total Vs Estudio de perfiles Gth**

Distribución Planta Oficina Asesora Jurídica	Estudio_Perfiles_Cargas_Trabajo_Versioin_FINAL_23062021 (2)
Jefe oficina Asesora Jurídica	Profesional especializado
Profesional especializado	Profesional especializado
Profesional universitario	Profesional universitario
Secretario ejecutivo	N/A
N/A	Técnico administrativo
N/A	Auxiliar administrativo

**Tabla 11 Distribución Planta total Vs Estudio de perfiles Gth**

Distribución Planta Oficina Asesora de Planeación	Estudio_Perfiles_Cargas_Trabajo_Versioin_FINAL_23062021 (2)
Jefe oficina Asesora de Planeación	Profesional especializado
Profesional especializado	Profesional especializado
Profesional universitario	Profesional universitario
Secretario ejecutivo	Secretario ejecutivo

N/A	Técnico administrativo
Técnico operativo	N/A

**5.3 Contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión.** En relación con las hojas de vida de los contratistas, se verificaron los ingresados a la entidad en el período evaluado, para ello, la OCI cotejó el reporte del SIGEP "*Reporte\_avance\_HV\_DANE*" con la base de suministrada por GIT de Área de Compras Públicas, en donde persisten diferencias que se detallan en la siguiente tabla.

**Tabla 12** Archivo GIT Compras Públicas vs Reporte\_avance\_HV\_DANE\_060721

NOMBRE	CANTIDAD
Base Compras públicas Contratistas DANE	8930
Tipo Contratistas Base SIGEP- DAFP	7703
Cruce HV Contratistas Base SIGEP DAFP	5400
(Si) Actualización HV Contratistas DANE - FONDANE	1550 - 80
(No) Actualización HV Contratistas DANE - FONDANE	2945 - 825
No Cruzaron HV Contratistas	2303

**Fuente** información Sigep y Git de Compras Públicas

La tabla anterior, registra los datos que contiene cada una de las bases en lo que se refiere a los contratistas vinculados en la entidad durante el 1er semestre de 2021. En virtud de lo anterior, la OCI identificó 7703 en la base descargada del SIGEP-DAFP denominada "*Reporte avance HV\_DANE060721*", confrontando con el archivo Excel suministrado por el Git de Compras Públicas, ejercicio que arrojó un resultado de 5400 contratistas que están registrados en la base del SIGEP, de los cuales 1550 tienen la hoja de vida actualizada por DANE y 80 por FONDANE, 2945 no presentan dicha actualización en DANE y 825 por FONDANE y 2303 contratistas que no se encontraban registrados en la base aportada por el DAFP.

Por otra parte, se evidencia de los 5400 contratistas cruzados, 3837 de ellos las áreas que requirieron más personal para el desarrollo de la misionalidad del DANE fueron las siguientes:

- ✓ Área de Logística y Producción de la Información: 77
- ✓ Git área de logística y producción de información 36
- ✓ Logística 2020
- ✓ Operativa 1704

Por último, la entidad debe velar por que las actualizaciones de las hojas de vida de los funcionarios estén alineadas con establecido en los artículos "2.2.5.1.9 Declaración de bienes y renta, en lo pertinente a la *hoja de vida*, 2.2.17.7 *Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integran al SIGEP y de los jefes de control interno del Decreto 1083 de 2015*. Lo anterior, con el fin de garantizar que la información que se registra en el SIGEP cumpla con la oportunidad y veracidad de la información, evitando que se presenten las diferencias como las anteriormente detalladas.

## 6. Respuesta al Informe Preliminar.

La respuesta dada al informe preliminar (mediante radicado 20213300034883 del 05 de noviembre de 2021) contribuyó a precisar el informe y está incluida en los apartes correspondientes.

## 7. Conclusiones.

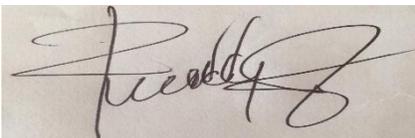
**7.1.** El Git de Servicios Administrativos Área de Gestión Humana, en cuanto al componente "Declaración de Bienes y Rentas" identificaron los servidores públicos con las diferentes inconsistencias con el fin de realizar los ajustes pertinentes en la plataforma SIGEP.

**7.2.** El GIT Área de Gestión Humana, se encuentra adelantando el proceso de planeación en conjunto con la CNSC, para llevar a cabo un concurso de méritos para proveer las vacantes definitivas.

**7.3.** Continúan presentándose diferencias de actualización de hojas de vida de los contratistas en la plataforma del SIGEP, para lo cual estas hojas de vida deben cumplir con los lineamientos establecidos en los artículos "2.2.5.1.9 Declaración de bienes y renta y en lo pertinente a la hoja de vida". 2.2.17.7 Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integran al SIGEP y de los jefes de control. interno del Decreto 1083 de 2015. Lo anterior, con el fin de garantizar que la información que se registra en el SIGEP cumpla con la oportunidad y veracidad de la información.

Sobre las conclusiones 6.1, 6.3 y 6.4, respondió el Git. GTH (mediante radicado 20213300034883 del 05 de noviembre de 2021) que: "De manera respetuosa se solicita a la Oficina de Control Interno tener en cuenta las observaciones presentadas en este documento para ajustar lo correspondiente en el informe."

Cordialmente,



**FREDDY ANDRES COBOS LOPEZ**  
Auditor Evaluador



**DUVY JOHANNA PLAZAS SOCHA**  
Jefe Oficina de Control Interno

Copia: Laura Evelyn Arroyo España - Coordinadora Área Gestión Humana.  
Copia: Área de Gestión de Compras Públicas.

**SOPORTES Y PAPELES DE TRABAJO**

No	N°. Del Hallazgo u Observación	Nombre del Documento	Ubicación Física o Magnético	Área Responsable	Responsable
1	N.A.	Constitución Política de Colombia, art 122; ley 87 de 1993 art 12 litg E y F.			
2	N.A.	Ley 190 de 1995 art 2, ley 489 de 1998 art 36. Ley 909 de 2004 art 1 a 5, art 19, 23 a 25 Ley 2013 de 2019 (publicación de declaración de bienes y rentas servidores público			
3	N.A.	Decreto 612 de 2018			
4	N.A.	Decreto 1083 de 2015			
5	N.A.	Decreto 484 de 2017			
6	N.A.	Decreto 2232 1995 y del Decreto 019 de 2012, Capítulo XIX Artículo 227 "Reportes al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP	https://www.funcion publica.gov.co/eva/gestornor mativo	DAFP	DAFP
7	N.A.	Circular 017 de noviembre de 2017	PGN	PGN	PGN
8	N.A.	Resolución 2117 del 2019, por el cual se distribuyen los cargos de la planta de personal del DANE.	GTH -DANE	GTH-DANE	GTH-DANE
9	N.A.	Caracterización de Gestión del Talento Humano Procedimientos Provisión de empleo, Retiro de funcionarios, Instructivo del formato acta de formalización entrega de cargo, encargo, designación, Formato Acta de formalización entrega de cargo, encargo, designación. Plan anual de vacantes y del plan de provisión de empleos Plan de acción institucional II trimestre 2021	Isolucion Página web	DANE	DANE
10	N.A.	Reportes avance hojas de vida, vinculados, desvinculados, .			
11	N.A.	Correo solicitud control interno 08-07-2021			
12	N.A.	Correos 23-07-21i respuesta GTH			
13	N.A.	Reunión verificación informe SIGEP y correo 5-08-21			
14	N.A.	Correo 17-08-21 envió informe preliminar			
<p><b>NOTA:</b> Los soportes y papeles de trabajo son las evidencias que se obtienen dentro del proceso auditor con el fin de Fundamentar Razonablemente los hallazgos, observaciones y recomendaciones. Estos reposan en la Oficina de Control Internos (OCI) o en la dependencia objeto de auditoría, evaluación o seguimiento. Las evidencias se anexan al Informe si se considera necesario. Los papeles de trabajo y soportes son documentos públicos.</p>					