

**EJECUTIVO DEL INFORME DE SEGUIMIENTO A LA INFORMACIÓN REPORTADA POR LA
UNIVERSIDAD DEL CAUCA EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO
PÚBLICO PARA EL ESTADO COLOMBIANO – SIGEP II, CORTE OCTUBRE 2024.**
(Informe 2.6-27.13/25 de 2024)

En cumplimiento del Plan de Acción para la vigencia 2024, del rol de evaluación y seguimiento de la Oficina de Control Interno – OCI y de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.17.7, se realizó el seguimiento a la administración de la información de la Universidad del Cauca en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público para el estado colombiano – SIGEP II, con la verificación de las fases operación, registro y actualización bajo los criterios definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con la información presentada en el periodo comprendido entre el 01 de enero y al 23 de octubre del 2024, para suministrar información al Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno responsable de la toma de decisiones de mejora y/o correctivas.

Se aplicó los procedimientos y técnicas de auditoría aprobadas en la guía de auditoría para los reportes extraídos del SIGEP II, a la información reportada por la división de Gestión de Talento Humano y a los soportes de las historias laborales de los servidores públicos.

Resultado del seguimiento a la administración de la información de la Universidad del Cauca en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público para el estado colombiano – SIGEP II, la OCI determina los siguientes:

Hallazgos:

- ✓ Debilidades en la ejecución de las fases de operación, registro y actualización de información de la Universidad del Cauca en el SIGEP, debido a la imprecisión de los datos de: Roles de usuarios, estructura organizacional de la entidad, distribución de empleos por niveles, nomenclatura y escala salarial, vinculaciones y encargos de carrera, cargos vacantes sin proveer, actualización y aprobación de hojas de vida, desvinculaciones, contratos de prestación de servicios, caracterización de discapacidad, y bienes y rentas, que fueron descritas en el contenido del informe.
- ✓ Incumplimiento en los mínimos de vinculación laboral de personas con discapacidad contraviniendo lo dispuesto en el Decreto 2011 de 2017 que establece en el numeral 2.2.12.2.3 el “Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público...” de 2% del total de la planta de personal para el 2023.
- ✓ Debilidades en los controles a la información reportada por los servidores públicos, debido a que no se evidencian soportes suficientes de los seguimientos y verificaciones realizados.
- ✓ Posibilidad de materialización de riesgos por la inadecuada gestión de la información en el SIGEP, con impacto en el nivel de confianza en la gestión institucional y transparencia, que puede considerarse como falta disciplinaria para los responsables del envío de esta.
- ✓ Se evidencian deficiencias en el control a la gestión de las hojas de vida registradas en el SIGEP II, así como en los soportes físicos que reposan en el archivo de la división de gestión del Talento Humano, en la mayoría no coincide.
- ✓ Inadecuada aplicación de las normas de gestión documental para la gestión y custodia de las historias laborales de los servidores públicos, evidenciando: tipos documentales repetidos, inadecuada perforación y perfilación, presencia de material metálico, tipos sin documentales de vigencias anteriores sin legajar, unidades de conservación – legajos en mal estado, lista de chequeo de historias laborales sin diligenciar, tipos documentales rayados, tachados y doblados, entre otros.
- ✓ Debilidades en el área destinada para la organización y custodia del archivo de las historias laborales, respecto de las especificaciones técnicas y los requisitos para el depósito, custodia,

organización, reprografía y conservación de documentos que ordena el Acuerdo 037 del 2002 del Archivo General de la Nación – AGN, descritas en el cuerpo del informe.

- ✓ No actualización de la Resolución R-708 de 2019 por la cual se distribuyen los cargos de la planta global y se incorporan los servidores públicos administrativos de la Universidad del Cauca a la nueva planta de personal, de acuerdo con los cambios que se han presentado de ingresos y de retiros de los servidores que se señalan en dicho acto administrativo.

Las diferentes situaciones encontradas dificultaron la revisión y análisis de la información reportada por la Universidad del Cauca en el aplicativo SIGEP II.

Concluido el seguimiento a la información limitada que arroja el aplicativo SIGEP II, y con base en las observaciones descritas anteriormente, la OCI presenta las siguientes:

Recomendaciones:

La Oficina de Control Interno-OCI, en su rol de asesoría y acompañamiento genera las siguientes recomendaciones con el propósito de fortalecer la gestión de los procesos y potencializar los niveles de eficiencia y eficacia administrativa:

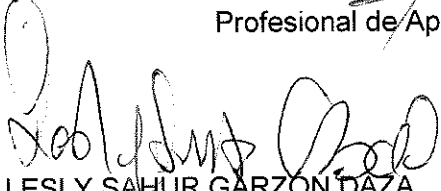
- ✓ Establecer mecanismos efectivos tendientes a lograr que la información reportada por la Universidad del Cauca en SIGEP II, se ajuste a la realidad de la Institución y a sus lineamientos internos.
- ✓ Gestionar con el Asesor DAFP, asignado a la Universidad la actualización en el aplicativo SIGEP II, referente a la estructura, tipo de planta, naturaleza, nomenclatura registrada, de acuerdo con las modificaciones que se han realizado.
- ✓ Realizar seguimiento periódico a la información registrada en el SIGEP II, toda vez se evidencié diferencias en la información reportada por el aplicativo y lo aprobado al interior de la Universidad.
- ✓ Gestionar los posibles riesgos relacionados con la administración de información de la Planta de personal de la Universidad del Cauca y su reporte ante el SIGEP.
- ✓ Gestionar los posibles riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, en las actividades de organización y custodia de las historias laborales.
- ✓ Gestionar la adecuación de las áreas destinadas para el archivo de las historias laborales, y aplicar las normas tanto de salud y seguridad en el trabajo como de gestión documental que orientan su organización y custodia.
- ✓ Compulsar copia para lo de su competencia a la Oficina de Control Disciplinario Interno, de los servidores públicos que no cumplieron con la obligación de actualizar la declaración de bienes y rentas según lo indicado en el artículo 2.2.16.4 del Decreto 1083 de 2015 dentro de los plazos establecidos.
- ✓ Actualizar el acto administrativo que distribuye los cargos de la planta global y se incorporan los servidores públicos administrativos de la Universidad del Cauca a la nueva planta de personal, de acuerdo con las novedades que se han presentado por ingresos y retiros de los mismo.
- ✓ Establecer mecanismos de sensibilización a los servidores públicos en coordinación con la oficina de Control Interno Disciplinario sobre los derechos, deberes, prohibiciones establecidas en la Ley 1952 de 2019.

Evaluó:


OLGA LUCÍA CAMACHO MUÑOZ
Técnico Administrativo


DIEGO ERIKSON HUAMÁN CANENCIO
Profesional de Apoyo

Revisó y aprobó:


LESLY SAHUR GARZÓN DAZA
Jefe Oficina de Control Interno