

Medellín, 30/09/2024



|                                    |   |
|------------------------------------|---|
| Para: LUIS FERNANDO BEGUÉ TRUJILLO | Dependencia: GERENCIA                   |
| De: LIBIER JIMENEZ PEÑA            | Dependencia: OFICINA DE CONTROL INTERNO |

**Asunto:** Seguimiento de Ley al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, con corte al 31 de agosto de 2024.

Cordial saludo;

A continuación, se presentan los resultados del seguimiento cumplimiento de ley, al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, realizado por la Oficina de Control Interno.

**1. PROCESO:** Gestión del Talento Humano (Oficina de Talento Humano y Oficina Asesora Jurídica).

## 2. TIPO DE AUDITORÍA:

Corresponde a un seguimiento cumplimiento de ley realizado por la Oficina de Control Interno.

**3. OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY:** Verificar que la información incorporada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP- se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable.

**4. ALCANCE DEL SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY:** Reporte que arroja el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP-y la información suministrada por la Oficina de Talento Humano y Oficina Asesora Jurídica de INDEPORTES ANTIOQUIA.

**5. LIMITANTES AL DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY:** Se presentan inconvenientes en la búsqueda de la información en el SIGEP, debido a que la plataforma se encuentra en proceso de migración.

## 6. CRITERIOS:

### 6.1 Fundamentos legales:

**Constitución Política de Colombia:**

Artículo 122: Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas.

Artículo 123 “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.”

**Ley 87 de 1993** “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”.

**Ley 190 de 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”, señala lo siguiente:

Artículo 1º.- 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.

Artículo 3º.- La Hoja de Vida de los servidores públicos o de los contratistas de la administración, contendrá las modificaciones sucesivas que se produzcan a lo largo de toda la vida laboral o vinculación contractual, en los términos en que lo establezca el reglamento. (Reglamentado por el Decreto 1571 de 1998. Modifica el Artículo 3 de la Ley 190 de 1995).

Artículo 4º.- El jefe de la unidad de personal de la entidad que reciba una solicitud de empleo, o quien haga sus veces, dispondrá de un término de quince (15) días para velar porque la correspondiente hoja de vida reúna todos los requisitos. Si a ello hubiere lugar, dejará constancia escrita de las correspondientes observaciones.”

Artículo 13. Será requisito para la posesión y para el desempeño del cargo la declaración bajo juramento del nombrado, donde conste la identificación de sus bienes. Tal información deberá ser actualizada cada año y, en todo caso, al momento de su retiro. (...)

Artículo 15. Será requisito para la posesión o para el ejercicio de función pública suministrar la información sobre la actividad económica privada del aspirante. En ella se incluirá la participación en sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro de la cual haga parte, dentro o fuera del país. Todo cambio que se produzca, deberá ser comunicado a la respectiva entidad dentro de los dos (2) meses siguientes al mismo. Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y, propósitos de la aplicación de las normas del servicio público.”

Artículo 16. La unidad de personal de la correspondiente entidad o la dependencia que haga sus veces, deberá recopilar y clasificar la información contenida en las declaraciones de que trata la presente ley, y la adjuntará a la correspondiente hoja de vida.

**Ley 1952 de 2019.** Artículo 38. Deberes. Son deberes de todo servidor público.

1. Cumplir y hacer que se cumplan los deberes contenidos en la Constitución, los tratados de Derecho Internacional Humanitario, los demás ratificados por el Congreso, las leyes, los decretos, las ordenanzas, los acuerdos distritales y municipales, los estatutos de la entidad, los reglamentos y los manuales de funciones, las decisiones judiciales y disciplinarias, las convenciones colectivas, los contratos de trabajo y las órdenes superiores emitidas por funcionario competente.

[...]

10. Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.

**Decreto 2842 de 2010** regulatorio de la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). Compilado por el Decreto 1083 de 2015: Título 17, Sistema de Información y Gestión del Empleo Público: SIGEP.

**Decreto Ley 019 de 2012** “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública” modificado por el artículo 155 del Decreto 2106 de 2019.

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

**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 de 2019.** Por medio de la 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.

Artículo 2º. Ámbito de aplicación. La publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, serán aplicables a las siguientes personas en calidad de sujetos obligados.

**Decreto 1083 del 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Artículo 2.2.16.1 Declaración de bienes y rentas. Quien vaya a tomar posesión de un cargo público, deberá presentar la declaración de bienes y rentas, así como la información de la actividad económica privada. (...)”

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.

**Decreto 648 de 2017.** Artículo 2.2.5.1.9: Declaración de bienes y rentas y hoja de vida.

**Decreto 830 de 2021.** Artículo 2.1.4.2.3. Personas Expuestas Políticamente.

**Decreto 2011 del 30/11/2017.** Artículo 2.2.12.2.3 “Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público”.

**Resolución R00003 del 27/09/2013.** Por la cual se establece la planta de personal del Instituto Departamental de Deportes de Antioquia- INDEPORTES ANTIOQUIA-

**Resolución S2019000305 del 27/03/2019.** Por medio de la cual se modifica la planta de personal de INDEPORTES ANTIOQUIA, la denominación y funciones de una dependencia y las funciones de un cargo.

**Resolución S2023000062 del 25/01/2023.** Por la cual se modifica las resoluciones 002 y 003 del 27/09/2013 que establecen la estructura administrativa y la planta de personal de Indeportes Antioquia y se dictan otras disposiciones.

**Resolución S2024000174 del 26/02/2024.** Por cual se modifica el manual específico de funciones y competencias laborales de Indeportes Antioquia.

## 6.2 Fundamentos procedimentales:

Procedimiento Para otros tramites durante la permanencia. Código P-TH-12. Versión: 1. Aprobación 14/10/2021.

## 7. PRUEBAS DEL SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY E INSTRUMENTOS A APLICAR

- Entrevistas.
- Verificación página función pública / SIGEPII.
- Verificación y análisis documental (Sistema de gestión de calidad)
- Validación información recibida.

**8. ANÁLISIS A LA RESPUESTA DEL INFORME PRELIMINAR:** Solo se diligencia en caso de réplica por parte del auditado al informe preliminar de auditoría, por lo tanto, no aplica para esta evaluación dado que la misma es un seguimiento cumplimiento de ley y no da lugar a argumentos en contra del citado informe.

## 9. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA/ SEGUIMIENTO CUMPLIMIENTO DE LEY

### 9.1. Fortalezas u Aspectos Favorables

*Aspectos positivos internos, los cuales contribuyen al logro de los objetivos de la organización y/o el proceso.*

| No. | FORTALEZAS U ASPECTOS FAVORABLES  |
|-----|---|
| 1   | Se evidencia información, difusión y socialización por parte de la Oficina de Talento Humano a los servidores públicos de la Entidad, de la obligatoriedad de realizar la actualización de la hoja de vida y la declaración juramentada de bienes y rentas, es así como dicha Oficina expidió la Circular No. K 2024000018 del 17 de mayo de 2024, socializada en la misma fecha a través de correo electrónico al personal de INDEPORTES y reenviada el 15 de julio de 2024. |
| 2   | La gestión realizada por parte de Oficina de Talento Humano, para dar cumplimiento a la normativa en la materia, verificando que el 100% de los servidores públicos adscritos a la planta de cargos del Instituto dieran cumplimiento a la obligación legal de realizar la presentación de la actualización de la hoja de vida y la declaración juramentada de bienes y rentas.   |

### 9.2. Oportunidad de Mejora

*Corresponde a buenas prácticas que se pueden implementar en los procesos/procedimientos en pro de la mejora continua del Instituto y del Sistema de Gestión de la Calidad, y que van más allá del cumplimiento de la normativa o los procedimientos.*

| No. | OPORTUNIDAD DE MEJORA  |
|-----|--|
| 1   | Se invita a la Oficina Asesora Jurídica a realizar con la debida antelación la difusión, comunicación y socialización a los contratistas de la Entidad, de la obligatoriedad de realizar la actualización de la hoja de vida y la declaración juramentada de bienes y rentas, estimando previsión y planificación, lo cual redundará en beneficio del Instituto. Lo anterior teniendo en cuenta que solo hasta el 30/08/2024 fecha en la cual la Oficina de Control Interno por medio de email solícito a la Oficina Asesora Jurídica "Evidencia de las socializaciones y/o comunicaciones a los contratistas relacionados con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)", dicha oficina remitió correo en busca de disponer de la información. |

### 9.3. Riesgos / Recomendaciones

Los riesgos corresponden a acciones de carácter preventivo para evitar la posible materialización de un evento o el incumplimiento de un procedimiento o norma; así mismo, puede ser la descripción de un riesgo que no se encuentra contemplado en la respectiva matriz y se sugiere tener en cuenta dentro de los controles establecidos\*. Aplica para las auditorías/ seguimiento cumplimiento de ley de la Oficina de Control Interno.

| NO. | RIESGOS / RECOMENDACIONES  |
|-----|--|
| 1   | <p>Se observó que no se tiene en el Instituto información completa de la vigencia 2024 respecto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de hoja de vida en la Plataforma SIGEP de los contratistas.</li> <li>• Actualización en la Plataforma SIGEP de la hoja de vida del contratista.</li> <li>• Aprobación por la Entidad de la hoja de vida del contratista en la Plataforma SIGEP.</li> <li>• Presentación por parte del contratista de la declaración de Bienes y Rentas en la Plataforma SIGEP.</li> <li>• Reporte en la Plataforma SIGEP de condición de discapacidad del contratista.</li> </ul> <p>El no realizarse el registro en el SIGEP en el momento oportuno, denota un riesgo para la Entidad de verse inmersa en posibles sanciones administrativas, incumplimiento a normas que tienden a preservar la moralidad de la administración pública y la erradicación de la corrupción administrativa.</p> |

### 9.4 Observaciones / No Conformidades

Observaciones: Corresponden a incumplimientos de la normativa aplicable, procesos, procedimientos, políticas, manuales, entre otros\*. Aplica para las auditorías de la Oficina de Control Interno

| No. | OBSERVACIONES / NO CONFORMIDADES   |
|-----|--|
| 1   | <p><b>CRITERIO:</b> Instructivo para diligenciar el plan de mejoramiento institucional, Código: I-MC-01, Versión: 05, Aprobación: 22/12/2023.</p> <p><b>CONDICIÓN:</b> Los hallazgos TH-31 y TH-32, documentados en el módulo mejoras del SGC a la fecha no cuentan con la totalidad del plan de mejoramiento diligenciado, se encuentran vencidos y no tienen seguimiento por parte del proceso. Las situaciones encontradas son el resultado del seguimiento al Sistema de información y Gestión del Empleo Público SIGEP con corte al 31/08/2023, radicado 202301017751 del 29-09-2023, las cuales se observan nuevamente en el presente informe.</p> <p><b>POSIBLES CAUSAS:</b> Deficiencias en los controles. Falta de seguimiento.</p> <p><b>POSIBLES CONSECUENCIAS:</b> Incumplimiento a las directrices emitidas desde el SGC. Reiteraciones de las observaciones presentadas que llevan a reprocesos en la entidad.</p> |
| 2   | <p><b>CRITERIO:</b> Decreto 830 del 2021. "Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)". Artículo 2.1.4.2.3. Personas Expuestas Políticamente. Se considerarán como Personas Expuestas Políticamente (PEP) los servidores públicos de cualquier sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la administración</p>   |

| No. | OBSERVACIONES / NO CONFORMIDADES   |
|-----|--|
|     | <p>pública nacional y territorial, cuando tengan asignadas o delegadas funciones de: expedición de normas o regulaciones, dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, administración de justicia o facultades administrativo sancionatorias, y los particulares que tengan a su cargo la dirección o manejo de recursos en los movimientos o partidos políticos.</p> <p>Estas funciones podrán ser ejercidas a través de ordenación de gasto, contratación pública, gerencia de proyectos de inversión, pagos, liquidaciones, administración de bienes muebles e inmuebles.</p> <p><b>CONDICIÓN:</b> No aparece reportado en la Lista de las Personas Expuestas Políticamente (PEP), registradas por las diferentes entidades y organismos en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) el Jefe de la Oficina Jurídica de la Entidad, teniendo en cuenta las responsabilidades propias de su cargo.</p> <p><b>POSIBLES CAUSAS:</b> Falta de control y seguimiento.</p> <p><b>POSIBLES CONSECUENCIAS:</b> Incumplimiento normativo.</p> |

## 9.5. Resumen resultados de auditoría/ seguimiento cumplimiento de ley

| Total Fortalezas | Total Oportunidades de Mejora | Total Riesgos / Recomendaciones | Total Observaciones / No Conformidades |
|------------------|-------------------------------|---------------------------------|--|
| 2                | 1                             | 1                               | 2                                      |

## 10. PRUEBA DE RECORRIDO (Pruebas de auditoría/ seguimiento cumplimiento de ley e instrumentos aplicados).

### 10.1. Gestión del Talento Humano

#### 10.1.1. Servidores Públicos

Realizando análisis de las resoluciones que define la planta de cargos en el Instituto y modifica la planta de personal, se encuentra:

- Resolución R00003 del 27/09/2013 definió la planta de cargos de INDEPORTES ANTIOQUIA, en ella se indica que está compuesta por 135 cargos.
- Resolución S2019000305 del 27/03/2019, modifica la planta de personal creando un cargo, para un total de 136 cargos.
- Resolución S2023000062 del 25/01/2023, por la cual se modifica las resoluciones 002 y 003 del 27/09/2013 que establecen "la estructura administrativa y la planta de personal de Indeportes Antioquia" ...Suprime un cargo y crea otro, en este orden de ideas la planta global de la Entidad continua en 136 cargos.
- Resolución S2024000174 del 26/02/2024, por cual se modifica el manual específico de funciones y competencias laborales de Indeportes Antioquia.

Así las cosas, y en este orden de ideas la planta global de la Entidad consta de 136 cargos.

De acuerdo con la información suministrada por la Oficina de Talento Humano, en correo remitido el lunes 16/09/2024 a la Oficina de Control Interno, se construye la siguiente tabla respecto a los servidores públicos activos al servicio del Instituto con corte al 31/08/2024.

| Tipo de vinculación             | No. |
|---------------------------------|-----|
| Carrera administrativa          | 96  |
| Carrera administrativa -Encargo | 9   |
| Periodo de prueba*              | 3   |
| Libre nombramiento y remoción   | 12  |
| Período fijo                    | 1   |
| Provisionales                   | 8   |
| Total                           | 129 |

\*Según información brindada por el auxiliar administrativo de la Oficina de Talento Humano, lo relacionado con el Tipo de vinculación, Periodo de prueba, corresponde al reporte que se extrae del SIGEP, sin embargo, en dicha plataforma se viene presentando falencias que no ha sido posible organizar, pese a las reiteradas comunicaciones verbales por parte de dicho funcionario ante el Departamento de la Función Pública para que den solución a los problemas que se presentan actualmente.

De acuerdo al cuadro relacionado vs la planta de personal de Indeportes Antioquia, a la fecha se cuenta con siete (7) vacantes en el Instituto a saber:

| Denominación del empleo   | Cantidad | Código |
|---------------------------|----------|--------|
| Técnico administrativo    | dos      | 367    |
| Secretario                | uno      | 440    |
| Auxiliar administrativo   | dos      | 407    |
| Profesional especializado | uno      | 222    |
| Médico especialista       | uno      | 213    |

Es de precisar que en la planta de cargos del Instituto Departamental de Deportes de Antioquia-INDEPORTES ANTIOQUIA- no se cuenta con empleos de Trabajadores Oficiales.

Analizando el archivo remitido por la Oficina de Talento Humano, el 16/09/2024 se puede observar que la Entidad con respecto a los servidores de planta viene dando cumplimiento a la normativa en la materia.

Es así como con corte al 31/08/2024, los funcionarios de planta del Instituto cuentan con el registro de hoja de vida en la Plataforma SIGEP.

Con respecto a la fecha de la última actualización de la hoja de vida del servidor en la Plataforma SIGEP, se tiene el siguiente reporte

| Fecha de la última actualización de la hoja de vida del servidor en la Plataforma SIGEP | Cantidad de funcionarios |
|---|--------------------------|
| Enero del 2018  | 1                        |
| Enero del 2022  | 49                       |
| Enero del 2023  | 71                       |

A partir de la cual es importante que la Entidad realice campaña para fomentar la buena práctica de la actualización permanente de la hoja de vida en el SIGEP, dado que es fundamental para el cumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley 1712 de 2014, Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública.

Lo anterior teniendo en cuenta que *“los representantes legales de las entidades y organismos del Estado deben velar porque la información que se incorpore en el SIGEP II, se opere, registre, actualice y gestione de manera oportuna y que esta sea veraz y confiable”*.

#### 10.1.2. Contratistas

De acuerdo al archivo anexo a correo electrónico remitido por la Oficina Asesora Jurídica el día 11/09/2024, previa solicitud de la Oficina de Control Interno, se observa que no se tiene en el Instituto información completa de la vigencia 2024 respecto a:

- Registro de hoja de vida en la Plataforma SIGEP.
- Actualización en la Plataforma SIGEP de la hoja de vida del contratista.
- Aprobación por la Entidad de la hoja de vida del contratista en la Plataforma SIGEP.
- Presentación por parte del contratista de la declaración de Bienes y Rentas en la Plataforma SIGEP.
- Reporte en la Plataforma SIGEP de condición de discapacidad del contratista.

El no realizarse el registro en el SIGEP en el momento oportuno, denota un riesgo para la Entidad de verse inmersa en posibles sanciones administrativas, incumplimiento de normas que tienden a preservar la moralidad de la administración pública y la erradicación de la corrupción administrativa.

Es importante que el Instituto cumpla con la normativa del SIGEP para asegurar una gestión eficiente, transparente y responsable.

#### 10.2. Página SIGEP:

Al revisar la información de la Entidad en la página del SIGEP, se evidencia que la misma esta desactualizada, se tienen datos de correo institucional, teléfono y representante legal que no corresponden a la realidad.

Foto tomada el 10/09/2024

Datos de la Entidad

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA**

Correo Institucional: [ibetancur@indeportesantioquia.gov.co](mailto:ibetancur@indeportesantioquia.gov.co)  
Página WEB: <http://www.indeportesantioquia.gov.co>  
Departamento: ANTIOQUIA  
Municipio: MEDELLÍN  
Dirección Física: CALLE 48 70 180 sector Estadio  
Código Postal: Sin información  
Teléfono: 2602111

10/9/24, 9:48 a.m. Informacion\_INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA\_20240910\_.pdf

Datos de la Entidad

**INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA**

Correo Institucional: [ibetancur@indeportesantioquia.gov.co](mailto:ibetancur@indeportesantioquia.gov.co)  
Página WEB: <http://www.indeportesantioquia.gov.co>  
Departamento: ANTIOQUIA  
Municipio: MEDELLÍN  
Dirección Física: CALLE 48 70 180 sector Estadio  
Código Postal: Sin información  
Teléfono: 2602111

Se produjo un error.

Esta página no cargó bien Google Maps. Consulta la consola de JavaScript para obtener los

|                                 |   |                            |                 |
|---------------------------------|---|----------------------------|-----------------|
| Categoría:                      | SIN INFORMACIÓN   | Categoría DNP:             | SIN INFORMACIÓN |
| Clasificación Orgánica:         | RAMA EJECUTIVA  | Código Entidad:            | 4610            |
| Código DANE:                    | 5001  | Código CUIN:               | 322110500002622 |
| Institución adscrita/vinculada: | SIN INFORMACIÓN   | Dígito Verificación:       | 0               |
| Naturaleza Jurídica:            | ESTABLECIMIENTO PÚBLICO   | Entidad del Postconflicto: | NO              |
| Orden:                          | TERRITORIAL   | NIT:                       | 811007127       |
| Representante Legal:            | <a href="#">ibetancur@indeportesantioquia.gov.co</a> Betancur Montoya | Nivel Administrativo:      | DESCENTRALIZADO |
| Sistema(s) de carrera:          | SISTEMA GENERAL   | Personería Jurídica:       | SI              |
| Régimen (Escala) Salarial:      |   | Sector Administrativo:     | NO APLICA       |
|                                 |   | Suborden:                  | DEPARTAMENTAL   |
|                                 |   | Tipo de Zona:              | RURAL           |
|                                 |   | Tipo Entidad:              | PUBLICA         |

### 10.3. Persona expuesta políticamente (PEP)

Al validar en la página del SIGEP el reporte de Personas expuestas políticamente (PEP) pertenecientes a la Entidad, se encuentra la siguiente información

**Resultados de la búsqueda**

| Declarante  | Descargar                       | Entidad  | Cargo   | Es contratista | Fecha publicación | Enlaces externos   |
|---|---------------------------------|--|---|----------------|-------------------|--|
| JOSÉ LUIS VIVAS TRACIOS<br>CEDULA DE CIUDADANIA - 104209384 | <a href="#">Declaración PEP</a> | INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA |   | SI             | 2024-09-20 11:06  | <a href="#">Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019</a><br><a href="#">Consultar Hoja de Vida</a> |
| FERNÉY CARDONA ECHEBARRI<br>CEDULA DE CIUDADANIA - 16482674 | <a href="#">Declaración PEP</a> | INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA | GERENTE   | NO             | 2024-07-24 10:38  | <a href="#">Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019</a><br><a href="#">Consultar Hoja de Vida</a> |
| ISABEL ARCOB DOLANJA<br>CEDULA DE CIUDADANIA - 4827708      | <a href="#">Declaración PEP</a> | INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA | SUBGERENTE  | NO             | 2024-09-10 02:42  | <a href="#">Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019</a><br><a href="#">Consultar Hoja de Vida</a> |
| FERNÉY CARDONA ECHEBARRI<br>CEDULA DE CIUDADANIA - 16482674 | <a href="#">Declaración PEP</a> | INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA | SUBGERENTE  | NO             | 2024-09-20 14:55  | <a href="#">Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019</a><br><a href="#">Consultar Hoja de Vida</a> |
| MARISOLARNA MENDIETA<br>CEDULA DE CIUDADANIA - 2098227      | <a href="#">Declaración PEP</a> | INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA | JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURÍDICA O DE PLANEACIÓN O DE PRENSA O DE COMUNICACIONES | NO             | 2024-01-01 14:07  | <a href="#">Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019</a><br><a href="#">Consultar Hoja de Vida</a> |

|  |                                 |  |                 |    |                  |  |
|--|---------------------------------|--|-----------------|----|------------------|--|
| VIVIANA ANGEL SUSA<br>CEDULA DE CIUDADANIA - 32242499                      | <a href="#">Declaración PEP</a> | INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA | SUBGERENTE      | NO | 2024-01-04 22:15 | <a href="#">Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019</a><br><a href="#">Consultar Hoja de Vida</a> |
| SEBASTIÁN OCAMPO URRABO<br>CEDULA DE CIUDADANIA - 1038930744               | <a href="#">Declaración PEP</a> | INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA | SUBGERENTE      | NO | 2024-01-04 17:37 | <a href="#">Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019</a><br><a href="#">Consultar Hoja de Vida</a> |
| LUIS FERNANDO FRANCISCO BEIGUE TRUJILLO<br>CEDULA DE CIUDADANIA - 71983140 | <a href="#">Declaración PEP</a> | INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA | GERENTE         | NO | 2023-12-28 16:12 | <a href="#">Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019</a><br><a href="#">Consultar Hoja de Vida</a> |
| CLAUDIA PATRICIA VELEZ ESCOBAR<br>CEDULA DE CIUDADANIA - 43227511          | <a href="#">Declaración PEP</a> | INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA | JEFE DE OFICINA | NO | 2023-07-06 20:43 | <a href="#">Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019</a><br><a href="#">Consultar Hoja de Vida</a> |
| LUCY ALDREY BELTRAN ZAMBRANO<br>CEDULA DE CIUDADANIA - 43158744            | <a href="#">Declaración PEP</a> | INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA | JEFE DE OFICINA | NO | 2023-09-02 17:52 | <a href="#">Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019</a><br><a href="#">Consultar Hoja de Vida</a> |

**Resultados de la búsqueda**

| Declarante  | Descargar                       | Entidad  | Cargo            | Es contratista | Fecha publicación | Enlaces externos   |
|---|---------------------------------|--|------------------|----------------|-------------------|--|
| VERÓNICA URREA GALLO<br>CEDULA DE CIUDADANIA - 1017174088 | <a href="#">Declaración PEP</a> | INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE DEPORTES DE ANTIOQUIA | TESORERO GENERAL | NO             | 2022-12-22 14:39  | <a href="#">Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019</a><br><a href="#">Consultar Hoja de Vida</a> |

La cual, al ser cotejada contra la planta de cargos del Instituto, no se detecta al jefe de la Oficina Jurídica quien de acuerdo a la normativa en la materia debe estar incluido como PEP.

“...DECRETO 830 DE 2021. "ARTICULO 2.1.4.2.3. **Personas Expuestas Políticamente.** Se considerarán como **Personas Expuestas Políticamente (PEP)** los servidores públicos de cualquier sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la administración pública nacional y territorial, **cuando tengan asignadas o delegadas funciones de: expedición de normas o regulaciones, dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, administración de justicia o facultades administrativo sancionatorias,** y los particulares que tengan a su cargo la dirección o manejo de recursos en los movimientos o partidos políticos.

**Estas funciones podrán ser ejercidas a través de ordenación de gasto, contratación pública, gerencia de proyectos de inversión, pagos, liquidaciones, administración de bienes muebles e inmuebles...". (nft).**

"...ARTICULO 2.1.4.2.12. Acceso a la información de las Personas Expuestas Políticamente (PEP). El Departamento Administrativo de la Función Pública deberá crear, actualizar y permitir la consulta pública de la lista de las Personas Expuestas Políticamente (PEP) que se encuentren registradas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) o en el aplicativo que se disponga para tales efectos, asegurando lo dispuesto en las leyes 1266 de 2008, 1581 de 2012 y demás normas relacionadas con la protección de datos personales.

Para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.1.4.2.11 del presente Decreto, **las entidades públicas deberán gestionar en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público**

*(SIGEP) el registro de los servidores públicos y/o contratistas que cumplen con la condición de Personas Expuestas Políticamente, de tal forma que los ciudadanos puedan conocer las hojas de vida de los servidores públicos que cumplen con esta condición en cada entidad, así como la información relacionada con el artículo 2.1.4.2.4. de este Decreto y las declaraciones de bienes y rentas y conflictos de interés, en los casos que aplique..."(nft)*

La situación anterior fue detectada en un servidor público del Instituto en el seguimiento al Sistema de información y Gestión del Empleo Público SIGEP con corte al 31/08/2023, radicado 202301017751 del 29/09/2023. Sin embargo, pese a quedar documentado en el módulo mejoras del proceso Gestión del Talento Humano (acción TH-31), no se evidencia acción correctiva por parte del respectivo proceso. Detectándose en el presente seguimiento que la situación se presenta con otro funcionario.

#### 1.4 Riesgos y Controles

Al revisar los procesos Gestión del Talento Humano y Proceso Contratación y Adquisiciones no se evidencian riesgos relacionados con el incumplimiento normativo en la materia.

Decreto 1083 del 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 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".*

#### 10.5. Plan de Mejoramiento

| Número de la acción | Descripción de las no conformidades, observaciones, riesgos, recomendaciones y oportunidades de mejora (se relaciona el numeral de la norma y la evidencia del incumplimiento)   | Evidencia obtenida que soporta la solución  | ¿Fue eficaz la acción? Si/No |
|---------------------|--|---|------------------------------|
| CA-52               | Unificando en una sola área o dependencia u oficina el manejo de los contratistas permitiría tener mayor claridad de la información de los mismos, de sus faltantes, de sus deberes y un consolidado en tiempo real de los contratos que a fecha tiene la Entidad.   | La oportunidad de mejora fue documentada el 29/09/2023, el proceso suscribió plan de mejoramiento con fecha de cierre al 24/06/2024. Sin efectuarse a la fecha seguimiento u avance alguno. La acción esta vencida. | No                           |
| TH-31               | No aparece reportado en la Lista de las Personas Expuestas Políticamente (PEP), registradas por las diferentes entidades y organismos en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) el gerente de la Entidad, teniendo en cuenta las responsabilidades propias de su cargo, con lo cual se corre el riesgo de incumplimiento DECRETO 830 DE 2021."Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector | No se tiene documentados los espacios de causa y efecto, columnas H e I respectivamente del formato diseñado por la Entidad para tal fin.<br><br>La acción diseñada por el proceso no cuenta con                    | No                           |

| Número de la acción | Descripción de las no conformidades, observaciones, riesgos, recomendaciones y oportunidades de mejora (se relaciona el numeral de la norma y la evidencia del incumplimiento)  | Evidencia obtenida que soporta la solución   | ¿Fue eficaz la acción? Si/No |
|---------------------|---|--|------------------------------|
|                     | <p>Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)".</p> <p>"ARTICULO 2.1.4.2.3. Personas Expuestas Políticamente. Se considerarán como Personas Expuestas Políticamente (PEP) los servidores públicos de cualquier sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la administración pública nacional y territorial, cuando tengan asignadas o delegadas funciones de: expedición de normas o regulaciones, dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, administración de justicia o facultades administrativo sancionatorias, y los particulares que tengan a su cargo la dirección o manejo de recursos en los movimientos o partidos políticos.</p> <p>Estas funciones podrán ser ejercidas a través de ordenación de gasto, contratación pública, gerencia de proyectos de inversión, pagos, liquidaciones, administración de bienes muebles e inmuebles. Se considerarán como Personas Expuestas Políticamente (PEP), de manera enunciativa, las siguientes....."</p>  | <p>seguimiento y venció el 9 de agosto. del 2024.</p> <p>Para el presente informe se presenta una situación similar con un funcionario que no figura en la Lista de las Personas Expuestas Políticamente (PEP), de ahí la importancia de implementar acciones correctivas</p>  |                              |
| TH-32               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CRITERIO: Procedimiento Para otros tramites durante la permanencia. Código P-TH-12. Versión: 1. Aprobación 14/10/2021. Numeral 2. DECLARACION DE BIENES Y RENTAS Y ACTUALIZACIÓN DE LA HOJA DE VIDA EN EL SIGEP.</li> </ul> <p>Constitución Política, la Ley 190 de 1995 y el Decreto Ley 2106 de 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CONDICIÓN: A la fecha de la entrevista (22-09-2023) se encontraba desactualizado el procedimiento en mención, demostrándose lo anterior en el formato F-TH-86 que a la fecha ya no opera y el cual aún aparece registrado en dicho procedimiento, dicho formato ya no se utiliza, la información se unificó y se reporta en el F-TH-83 matriz situaciones administrativas y otros trámites.</li> </ul> <p>Adicional a lo anterior, el procedimiento enunciado señala en el numeral 2.2 "Una vez vencidas las fechas máximas de declaración, la secretaría hará seguimiento al sistema, informando al Jefe del área los servidores que no efectuaron la declaración. El jefe del área hará las verificaciones del caso y remitirá el caso a control disciplinario para la respectiva indagación disciplinaria" (nft). Se comprobó que no se está efectuando lo puntualizado en negrilla; a la fecha (27-09-2023) se tienen dos funcionarias que no han efectuado la declaración de bienes y renta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• POSIBLES CAUSAS: Desconocimiento normativo, Ignorancia de su obligatoriedad.</li> <li>• POSIBLES CONSECUENCIAS: Incumplimiento de la norma y/o procesos disciplinarios.</li> </ul> | <p>No se tiene documentados los espacios de causa, efecto, corrección y responsable de la corrección: columnas H, I, J y K respectivamente, del formato diseñado por la Entidad para tal fin.</p> <p>La acción correctiva relacionada (-Llevar periódicamente la actualización del plan de Mejoramiento) no guarda relación con la situación encontrada y venció el 9 de agosto. del 2024.</p> | No                           |

Las tres situaciones señaladas anteriormente fueron detectadas por parte de la Oficina de Control Interno en el seguimiento al Sistema de información y Gestión del Empleo Público SIGEP con corte al 31/08/2023. Radicado 202301017751 del 29-09-2023, a la fecha y un año después no se evidencia la toma de acciones y seguimientos que lleven a un cierre eficaz de las mismas. Presentándose nuevamente las situaciones documentadas en las acciones TH-31 y TH-32.

**10.6. Procedimiento para otros tramites durante la permanencia.**

Se revisó en SharePoint/Sistema de Gestión de Calidad/Proceso Gestión del Talento Humano el Procedimiento para otros trámites durante la permanencia. Código P-TH-12. Versión: 1. Aprobación 14/10/2021. Numeral 2. DECLARACION DE BIENES Y RENTAS Y ACTUALIZACIÓN DE LA HOJA DE VIDA EN EL SIGEP.

Al revisar el numeral 2.2. Registro de dicho procedimiento, se encuentra relacionado el formato F-TH-86 Matriz otros trámites, el cual no se encuentra establecido dentro de los formatos del SGC.

En conversación con las secretarias de dicha oficina, se valida que registran la información en formatos por ellas creados (papeles de trabajo).

|      |          |   |                                      |                |
|------|----------|---|--------------------------------------|----------------|
| 2.2. | Registro | <p>Cada que un servidor remita la información al área de Talento Humano, la secretaria llevará registro mediante el diligenciamiento del Formato F-TH-86 Matriz Otros Trámites, y procederá a archivar el registro en la historia laboral del servidor.</p> <p>Una vez vencidas las fechas máximas de declaración, la secretaria hará seguimiento al sistema, informando al Jefe del área los servidores que no efectuaron la declaración.</p> <p>El jefe del área hará las verificaciones del caso y remitirá el caso a control disciplinario para la respectiva indagación disciplinaria.</p> | Secretaría<br>Jefe de Talento Humano | Matriz F-TH-86 |
|------|----------|---|--------------------------------------|----------------|

Como beneficio del informe de ley se corrigió la situación por parte de las secretarias ingresando la información en el formato F-TH-83 MATRIZ DE SITUACIONES ADMINISTRATIVAS Y OTROS TRÁMITES; sin embargo, el formato relacionado en el procedimiento es el F-TH-86 Matriz otros trámites.

Esta situación fue detectada también en el seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP con corte al 31/08/2023, radicado 202301017751 del 29-09-2023. No obstante, a la fecha y pese a quedar documentado en el módulo mejoras del proceso Gestión del Talento Humano (acción TH-32), no se evidencia plan de mejoramiento por parte del respectivo proceso pese a las alertas efectuadas por parte de la Oficina de Control Interno.

### 10.7. Información de funcionarios y contratistas en condición de discapacidad.

La Oficina de Talento Humano señaló mediante archivo anexo al correo electrónico del 14/09/2024 que a la fecha 31/08/2023 no cuenta con funcionarios en condición de discapacidad, activos en la Institución y/o reportados en el SIGEP.

Así mismo, mediante correo electrónico del 11/09/2024 la Oficina Asesora Jurídica informa que se tienen tres (3) contratistas en el Instituto los cuales presentan alguna condición de discapacidad. Sin embargo, no informa dicha dependencia si esta información fue reportada en la Plataforma SIGEP.

Por otro parte del total de contratistas, de acuerdo a la base de datos remitida por la Oficina Asesora Jurídica, para treinta y cuatro (34) de ellos no se referencia si el contratista presenta o no condición de discapacidad. Situación no reportada por la Oficina Asesora Jurídica.

Es importante que la Entidad tenga en cuenta la obligatoriedad de dar cumplimiento al Decreto 2011 del 30/11/2017 “...en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”, el cual en su artículo 2.2.12.2.3 **Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público**, informa

| Tamaño de la planta                  | Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad | Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad |    |
|--------------------------------------|--|--|----|
|                                      | Al 31 de diciembre de 2019   | al 31 de diciembre de 2023   |    |
| 1. Plantas entre 1 y 1000 empleos    | 2%   |  | 3% |
| 2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos | 1%   |  | 2% |
| 3. Plantas mayores a 3001 empleos    | 0,50%  |  | 1% |

Adicionalmente el numeral 8, reza: “*Los organismos deberán reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública en el primer bimestre de cada año el cumplimiento del porcentaje de vinculación de servidores con discapacidad a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP*”

## 11. CONCLUSIONES

1. Es de resaltar el compromiso de la Oficina de Talento Humano, con el seguimiento y la actualización de la declaración juramentada de bienes y rentas, de manera manual a través de Microsoft Office Excel. Esto evidencia un compromiso con la transparencia y

la eficacia en la gestión del recurso humano, lo que fortalece la confianza en la administración pública.

2. Se evidencia de acuerdo a la información reportada por la Oficina de Talento Humano y por la Oficina Asesora Jurídica, que para la primera de ellas está presente el cumplimiento de la normativa señalada en cuanto a los funcionarios de planta del Instituto, sin embargo, llama la atención que para los contratistas (información presentada por la Oficina Asesora Jurídica) la situación sea diferente, presentándose incumplimientos en la materia.
3. Por otra parte, se insiste en la conclusión instaurada por parte de la Oficina de Control Interno en el seguimiento al Sistema de información y Gestión del Empleo Público SIGEP con corte al 31/08/2023. Radicado 202301017751 del 29-09-2023, en donde se alertó en la obligatoriedad al 31 de diciembre del 2023 del cumplimiento del artículo 2.2.12.2.3 del decreto 2011 del 30/11/2017 "*Porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público*".

LIBIER JIMENEZ PEÑA

Jefe Oficina de Control Interno