



REPORTE DE AUDITORIA

Fecha: 31/05/2021

Proceso / Servicio Auditado: Evaluación al Reporte en el Sistema de Información y Gestión al Empleo Público – SIGEP – y Aplicación Ley de Cuotas

Objetivos de la Auditoria:

•Evaluar el cumplimiento y la gestión por parte de Metro Cali sobre el registro y validación de la información de las hojas de vida de los servidores públicos de tal forma que la información que se incorpore en el Sistema de Información del Empleo Público -SIGEP, se opere, registre, actualice y se gestione de manera oportuna para que ésta sea veraz y confiable, para determinar el cumplimiento de la normatividad vigente.

•Verificar el cumplimiento de la aplicación de la Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas) relacionada con la participación de la mujer en los niveles decisorios de la entidad garantizando la equidad e igualdad de participación según lo estipule la Ley.

Alcance:

•Aplica a la verificación de forma selectiva la información reportada, registrada y actualizadas en las hojas de vida, así como la vinculación, desvinculación bienes y Renta en el Sistema de Información del empleo Público - SIGEP, por las dependencias de Talento Humano y Gestión Contractual responsables del registro - Planta –Contratistas en SIGEP, correspondiente a la Vigencia 2020.

•Contempla el análisis documental y el seguimiento de la información enviada por el área de gestión de talento Humano de la entidad con el fin de verificar el cumplimiento y reporte de la información de la ley 581 de 2000 Ley de Cuotas.

Equipo Auditor: Debbis Liliana Ramírez López, Contratista Profesional Oficina - Control Interno

Criterios de Auditoria:

Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones. Ley 190 de 1995,(Junio 06), Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.

Ley 2013 de 2019, 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 en cumplimiento de las actividades de registro en el aplicativo SIGEP.

Decreto 1083 de 2015 - Título 17 – Art 2.2.17.7 “Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP” del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Decreto 2842 de 2010, por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

Decreto 2011 del 2017, Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

Ley 581 de 2000, Ley de cuotas.

Ley 80 de 1993 Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública

ASPECTOS POSITIVOS (FORTALEZAS) ENCONTRADOS EN LA AUDITORIA

1. Se destaca la disposición y el compromiso por parte de las funcionarias de Contratación y Gestión Humana encargada del proceso, para atender el desarrollo efectivo de la auditoria y aportar las evidencias y soportes requeridos durante el proceso, lo que permitió llevar a cabo el Plan de Auditoria de acuerdo a lo planificado.

2. Es de resaltar el compromiso de la oficina de Gestión Humana por la entrega oportuna del informe de la entidad, cumpliendo con los plazos establecidos mediante circular externa No. 100 – 005 – 2020 de fecha 10 de agosto de 2020, emitida por la función pública, para la entrega del reporte sobre la información en la participación Efectiva de la Mujer en los Cargos de Máximo Nivel Decisorio, en el enlace destinado para tal fin por el Departamento Administrativo de la Función Pública

No	DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	REQUISITO DE LA NORMA	NC
1	<p>Para el periodo auditado, la Oficina de Control Interno observó que una vez implementada la entrada en funcionamiento del SIGEP, se presentan debilidades en el seguimiento a los registros de actualizaciones hojas de vida que realizan los servidores públicos, función primordial que debe efectuar el Grupo de Gestión Humana.</p> <p>Se realizó una revisión documental de (16) funcionarios desvinculados para la vigencia 2020, de lo cual se observó que: El señor (PLA LUNA ANDRES FERNANDO) quien fue desvinculado a la Planta de Personal el 30/01/2020 y según Resolución de Terminación de Contrato el señor fue desvinculado el 1 julio 2020, situación que evidencia la desactualización del SIGEP. no se cumple con lo establecido en el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” que señala: Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas que se integren al SIGEP... 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.</p>	<p>ley 2013 de 2019 - artículo 2.2.17.7 de l Decreto 1083 de 2015</p>	X



REPORTE DE AUDITORIA

Fecha: 31/05/2021

Proceso / Servicio Auditado: Evaluación al Reporte en el Sistema de Información y Gestión al Empleo Público – SIGEP – y Aplicación Ley de Cuotas

2	La planta de Metro Cali para la vigencia 2020 se conformaba por 58 cargos de los cuales se encontraban con 49 cargos ocupados y 9 en estado vacante, para esa fecha la entidad no contaba con personal con discapacidad vinculado a la planta; teniendo en cuenta que el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad para la entidad según la norma es del 2%, del personal de planta, observando que el número de persona con discapacidad vinculada a la fecha debería ser una (1) persona, lo cual se evidencia el incumplimiento con lo establecido el decreto 2011 de 2017 en el "capítulo 2, vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, artículo 2.2.12.2.3.	Decreto 2011 de 2017 - artículo 2.2.12.2.3.	X
---	---	---	---

OPORTUNIDADES DE MEJORAMIENTO/ASPECTOS A MEJORAR

1. Solicitar Nuevamente a la Función Pública la capacitación de manera continua a las funcionarias encargadas del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP en las diferentes dependencias, con la finalidad de fortalecer habilidades y competencias en su puesto de trabajo.
2. Se recomienda fortalecer el seguimiento permanente de la información registrada en el SIGEP y la información física que reposa en el área Gestión Humana. Así mismo, reforzar el seguimiento que se le hace a la información aportada por el servidor público que permita el registro confiable y oportuno de la Declaración de Bienes y Rentas efectuada a la entidad.
3. Se recomienda a las personas de la entidad encargadas de los Empleos Público y Administrador de la plataforma SIGEP realizar las verificaciones de las situaciones presentadas con la plataforma de manera inmediata para tener una información unificada y consolidada en cuanto a los módulos que tiene la plataforma, que a la fecha no se pueden utilizar estos ajustes deben ser requeridos por los Grupos de Gestión Humana y Contratación.

CONCLUSIONES DE LA AUDITORIA

Para llevar a cabo el programa anual de auditoria vigencia 2021 y dar cumplimiento con los Objetivos y Alcance al Plan de Auditoria Interna Evaluación al Reporte al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP – y Aplicación de Cuotas Vigencia 2020, se desarrolló por muestreos aleatorios de la contratación por prestación de servicio y Gestión Humana los empleados de planta.

De acuerdo con el seguimiento comparativo realizado al aplicativo del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP, frente a la información enviada por la Oficina de Talento Humano se concluye que Para la Vigencia 2020, Metro Cali cuenta en su planta de personal con 58 Cargos de los cuales 49 se encontraban ocupados y 9 en estados vacantes, para este año se realizó el ingreso a la Planta de Personal, 10 nuevos funcionarios, todos estos cargos asignados son de nivel directivos, y en cuanto al personal desvinculado de la entidad fueron dieciséis (16) personas retiradas entre enero a diciembre del 2020.

Se evidenció que la Oficina de Contratación para la vigencia 2020 Metro Cali contaba con 326 personas contratadas por prestación de servicio en los cuales se encontraban 11 Contratistas vinculados con discapacidad en la dependencia de comercial, la entidad no cuenta con una directriz, circular o resoluciones que puntualice el tema de la vinculación del personal con discapacidad; toda vez que dicho personal se encuentran contratados por prestación de servicios profesionales; respecto a la cuota de los trabajadores con discapacidad, no son considerados servidores públicos sino particulares y su relación está regulada por el contrato y por las disposiciones contenidas en la ley 80 de 1993.

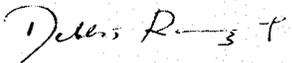
Para la vigencia 2020 Metro Cali realizó 1070 contratos por prestación de servicio reportados en la Plataforma SIGEP y en la Oficina de contratación por periodos de uno a tres meses con adiciones a los mismos contratistas.

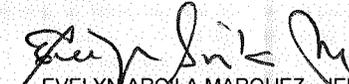
El reporte de ley de cuotas presentado al Departamento Administrativo de la Función Pública fue presentado dentro de los términos fijados en la circular externa 100-005-2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

OBSERVACIONES

Mediante oficio No. 913.102.1.580.2021 de fecha 27 de mayo del 2021 se recibió aclaratoria al informe preliminar de la auditoria, donde se quita el hallazgo No. 3 "De acuerdo al informe entregado al departamento de la función pública de la presente vigencia al cierre del mes de agosto del 2020, la cuota de mujeres en el nivel directivo en la entidad el máximo nivel decisorio tiene un (0) % que corresponde a ceros (0) cargos, contrariamente en los otros niveles decisorios de la entidad tiene un 32% que corresponde a (05) cargos ocupados por mujeres. Concluyendo que no se está dando cumplimiento a la Ley 581 de 2000 Ley de cuotas, Artículo 4, Participación efectiva a la mujer con un mínimo del treinta por ciento 30% de los cargos de máximo nivel decisorios debe ser desempeñado por mujeres." y se deja como una observación, no obstante, a inicios del año 2021 fue subsanado con a vinculación en la Dirección de Infraestructura y en la Dirección Comercial y de servicio al cliente, a Dos mujeres, dando cumplimiento a la normatividad vigente en cuanto al numero de mujeres en el máximo nivel decisorio de la entidad, por lo tanto no habría a lugar un plan de acción de mejora a formular para dicho hallazgo.

En razón de lo anteriormente enunciado y como resultado de la auditoria vigencia 2020 sobre los Proceso que se adelantan en las dependencias de Gestión Humana y Contratación, deberán suscribir el plan de mejoramiento ante la Oficina de Control Interno, por las no conformidades detectados en la auditoria, dentro de los quince (15) días siguientes a la socialización del presente informe y la reunión de cierre.


DEBBIS LILIANA RAMIREZ LOPEZ
Auditor Líder


EVELYN ARCILA MARQUEZ - JEFE DE GESTION CONTRACTUAL

ALBA LUCERO URREA GRISALES - JEFE DE GESTION HUMANA