

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 1 de 12

INFORME DE AUDITORÍA /SEGUIMIENTO

Fecha de emisión del Informe	Día:	9	Mes:	diciembre	Año:	2025
-------------------------------------	-------------	---	-------------	-----------	-------------	------

1. INFORMACIÓN GENERAL:

Aspecto Evaluable (Unidad Auditable):	Talento Humano
Líder de Proceso / Jefe(s) Dependencia(s):	SANDRA SIMANCAS- JEFE DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO
Objetivo de la Auditoría:	Verificar el cumplimiento de la Ley 190 de 1995, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas vigentes, respecto a la gestión, registro y actualización de la información de los servidores públicos en el SIGEP II, asegurando su oportunidad, veracidad y confiabilidad, e identificando oportunidades de mejora para fortalecer la toma de decisiones y el Sistema de Control Interno.
Alcance de la Auditoría:	Comprende la verificación de las obligaciones relacionadas con los documentos que evalúa la gestión de la institución, con respecto a la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), por parte de la oficina de talento humano, correspondiente a la vigencia 2024 y primer semestre de 2025.
Criterios de la Auditoría:	Cumplimiento de la Ley 190 de 1995, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas vigentes, respecto a la gestión, registro y actualización de la información de los servidores públicos en el SIGEP II.

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 2 de 12

1.1 INTRODUCCION

En cumplimiento del Programa Anual de Auditorías 2025, aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno mediante Acta No. 001 del 20 de febrero de 2025, y conforme a lo dispuesto en el Decreto 648 de 2017, la Ley 87 de 1993, la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación y la Circular Externa 010 de 2020 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se desarrolló la presente auditoría de seguimiento a la Oficina de Talento Humano.

El seguimiento tuvo como propósito verificar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con documento que evalúa la gestión de la institución, con respecto a la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), especialmente en lo que respecta al Formato Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).

Este informe presenta los resultados del proceso de auditoría efectuado entre el 15 de septiembre y el 15 de octubre de 2025, correspondiente a la vigencia 2024 y primer semestre de 2025.


1.2 OBJETIVOS

1.2.1 General:

Verificar el cumplimiento de la Ley 190 de 1995, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas vigentes, respecto a la gestión, registro y actualización de la información de los servidores públicos en el SIGEP II, asegurando su oportunidad, veracidad y confiabilidad, e identificando oportunidades de mejora para fortalecer la toma de decisiones y el Sistema de Control Interno

1.2.2 Específicos:

- Verificar la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)
- Revisar si existen riesgos asociados a los ítems anteriores y verificar la efectividad de los controles asociados a esos riesgos a través de las evidencias de los controles.


	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 3 de 12

1.3 ALCANCE


Comprende la verificación de las obligaciones relacionadas con los documentos que evalúa la gestión de la institución, con respecto a la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), por parte de la oficina de talento humano para la vigencia 2024 y primer semestre 2025.

1.4 MARCO LEGAL

Normatividad / Criterios de Revisión	Descripción
Constitución Política	Constitución Política de la Republica de Colombia 1991
Decreto 1083 de 2015 numeral 3° del artículo 2.2.17.10	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública- el cual señala, “los empleados públicos, trabajadores oficiales y los contratistas de prestación de servicios previamente a la celebración del contrato, deben registrar y diligenciar las hojas de vida en el sistema SIGEP”.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
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.
Decreto 2106 de 2019 artículo 155 del, modificatorio del Decreto Ley 019 de 2012, “Artículo 227.	Por el cual se dictan “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

 <p>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA MAYOR DE CARTAGENA</p>	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 4 de 12

Ley 1474 de 2011	Ley Anticorrupción - Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Ley 1712 de 2014	Por medio del cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional.
Decreto 1081 de 2015	Reglamentación de la ley 1712 de 2014, en lo referente a la gestión de la información pública.
Resolución 1519 de 2020	Por la cual se definen los estándares y directrices para publicar la información señalada en la Ley 1712 del 2014 y se definen los requisitos materia de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos.
Circular No. 1802 de septiembre de 2021	A través de la cual se implementa la Resolución 1519 de 2020.
Norma ISO 9001:2015	Sistemas de Gestión de la Calidad - Requisitos
Norma ISO 27001:2013	Sistema de Gestión de la Seguridad de la información
Norma ISO 14001:2015	Sistema de Gestión Ambiental
Norma ISO 14001:2015	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	El cual da respuesta los Requisitos del Decreto 1499 de 2017
Resolución 812 de 2024	Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Institución.
Guía de para la Gestión por Procesos	Herramienta esencial para la generación de valor público, lo que implica el fortalecimiento de la capacidad de gestión y la mejora en el desempeño.
Manual del Sistema Integrado de Gestión	Por el cual se determina el alcance del Sistema Integrado de Gestión (SIG) implementado en Institución Universitaria Mayor de Cartagena
Ley 909 de 2004	Por la cual se regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 5 de 12

Fuente: Elaboración del auditor.

1.5 METODOLOGIA

Cada fase de la auditoría (planeación, ejecución, informe y mejora) será desarrollada mediante:


1. Ejecución del procedimiento de auditoría interna
2. Verificación ocular de la documentación vigente de los procesos de seguimiento
3. Entrevistas con el líder del proceso y el personal involucrado en el mismo
4. Prueba de recorrido
5. Solicitud de información adicional, requerida dentro del análisis de los procesos.
6. Identificación y valoración de riesgos y controles clave del proceso.
7. Planeación y ejecución de pruebas a controles (diseño, efectividad, detalle).
8. Identificación de posibles brechas de control y oportunidades de mejoramiento

1.6 DESARROLLO DE LA AUDITORÍA Y/O SEGUIMIENTO

Este capítulo presenta los aspectos más relevantes identificados durante el desarrollo de la auditoría al proceso de verificación y evaluación al cumplimiento de las obligaciones relacionadas con documento que evalúa la gestión de la institución, con respecto a la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), por parte de la oficina de talento humano.

La auditoría de seguimiento, se realizó mediante la selección de una muestra de 19 funcionarios de carrera administrativa (docentes y administrativos) para la vigencia 2024 y primer semestre 2025, con el fin de observar el cumplimiento la normatividad vigente aplicable, así como, de los procesos y procedimientos definidos por la oficina de talento humano.

Para analizar y comparar la información registrada en el SIGEP II, se tuvo en cuenta que los datos existieran, estuvieran completos, fueran verdaderos y se reportaran a tiempo, tanto por parte de los servidores como de las dependencias responsables.

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 6 de 12

A través de este ejercicio se evaluó el cumplimiento de las normas legales, políticas institucionales y controles internos aplicables, con el fin de determinar el grado de conformidad del proceso frente al marco normativo y a los objetivos institucionales.

La auditoría permitió evidenciar tanto fortalezas como oportunidades de mejora, las cuales se detallan en este apartado.

La exposición de estos resultados busca facilitar la toma de decisiones informadas, fomentar la mejora continua y apoyar el fortalecimiento de los controles internos en el proceso auditado.

Para dicho propósito, se adelantaron las siguientes actividades:

1. Solicitud de información a la Dirección de Talento Humano relacionada sobre la planta de personal.
2. Se identificó un universo de 337 funcionarios entre administrativos, catedráticos, docentes ocasionales medio tiempo, docentes ocasionales tiempo completo, docentes planta medio tiempo, docentes planta tiempo completo. Para esta auditoria de seguimiento se tiene en cuenta los funcionarios de carrera administrativa correspondiente al periodo a auditar (vigencia 2024 a 30 de junio de 2025.), con base en lo cual se seleccionó una muestra así:

Población Total	Numero
ADMINISTRATIVOS	37
DOCENTES PLANTA MT	14
DOCENTES PLANTA TC	14
POR ENCARGO	1
Total general	66

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 7 de 12

Tamaño de muestra (n):

Probabilidad de éxito/fracaso (p/q) %:


Población total (N):

Nivel de confianza:

Tabla No.1. Muestra prueba de auditoría- elaborado por el auditor

Lo que arroja un listado aleatorio de 19 funcionarios de planta (10 Administrativos y 9 docentes). Estos determinados como “muestra aleatoria”, fue objeto de revisión de la verificación y cumplimiento de las obligaciones relacionadas con documento que evalúa la gestión de la institución, con respecto a la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) por parte de la oficina de talento humano.

ADMINISTRATIVOS						
1	CC Cédula de ciudadanía	1128057752	Abel	esteban	gomez	balseiro
2	CC Cédula de ciudadanía	1044926415	KEVIS	DAVID	Perez	SALGADO
3	CC Cédula de ciudadanía	45481035	Silvia		barrios	ramos
4	CC Cédula de ciudadanía	34947895	Katty	Dilena	Carriazo	Jimenez
5	CC Cédula de ciudadanía	73166001	JOSE	MIGUEL	RODRIGUEZ	ACOSTA
6	CC Cédula de ciudadanía	1044929695	Jeffrey	Fabian	Castaño	Peñaranda
7	CC Cédula de ciudadanía	45750725	Flor	Maria	Perez	Melendez
8	CC Cédula de ciudadanía	1047379514	DAWIN	MANUEL	MARQUEZ	CORREA
9	CC Cédula de ciudadanía	45475866	Elena	Maria	Peña	Caicedo


	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 8 de 12

10	CC Cédula de ciudadanía	45448989	Elcy	Marlene	Romero	Redondo
DOCENTES						
1	CC Cédula de ciudadanía	1007376044	Damelis	Maria	Mercado	Trujillo
2	CC Cédula de ciudadanía	45476816	Beatriz	elena	Sierra	Arrieta
3	CC Cédula de ciudadanía	1128057972	Mayra	Alejandra	Velasco	Silgado
4	CC Cédula de ciudadanía	1047372694	Johanna	Teresa	Pineda	Portacio
5	CC Cédula de ciudadanía	45454321	Arlen		vargas	perez
6	CC Cédula de ciudadanía	9283467	Arnaldo	Abad	Pájaro	Mendoza
7	CC Cédula de ciudadanía	45454457	Patricia	isabel	dueñas	castell
8	CC Cédula de ciudadanía	45451776	Sonia	Marina	Peña	Pertuz
9	CC Cédula de ciudadanía	73103456	Armando		batista	castillo

Verificada la información suministrada se evidencio cumplimiento parcial de lo establecido en los parámetros normativos por los Decreto 19 de 2012 y el Decreto 1083 de 2015 para entidades públicas en Colombia, *“..todos los servidores públicos y contratistas del Estado deben registrar sus hojas de vida y presentar declaraciones de bienes y rentas de forma periódica”...*

Al verificar la información suministrada por la Dirección de Talento Humano, se constató que la documentación física se encuentra completa y sin omisiones. Esta información fue corroborada mediante una prueba de recorrido realizada al proceso de Talento Humano, en la cual, a través del usuario de la Dirección, se pudo evidenciar lo siguiente:

Se verificó que el 99% de los funcionarios de la entidad se encuentran registrados en SIGEP II, cumpliendo en gran medida con el requerimiento del Decreto 19 de 2012.

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 9 de 12

No obstante, no se encontró la asociación formal de las hojas de vida con la entidad, incumpliendo lo establecido por la Función Pública en el Manual Operativo SIGEP II y el Decreto 1083 de 2015.

No se evidenciaron soportes de verificación, validación o certificación de la información cargada voluntariamente por los funcionarios, lo cual puede afectar la trazabilidad, autenticidad y confiabilidad de los datos institucionales.

Se resalta que, desde el área de Talento Humano, se han implementado estrategias de "Socialización de los lineamientos institucionales para la declaración proactiva de bienes, rentas y conflictos de interés", con el propósito de fortalecer la transparencia, la integridad y el compromiso ético de todos los colaboradores. Implementado material audiovisual interactivo, y exhortando a todos los funcionarios para una adecuada declaración. Así como cronograma de actualización de hojas de vida para todo el funcionario cuya finalidad es formalizar todas las hojas de vida en formato SIGEP II


3. OBSERVACIONES:

a. Aspectos generales:

- La entidad presenta un alto nivel de cargue de información en SIGEP II (99% de los funcionarios registrados de la muestra), lo cual está alineado con las obligaciones del Decreto 19 de 2012.
- Se identifican avances en las estrategias de socialización, sensibilización y capacitación implementadas por Talento Humano para fortalecer el cumplimiento de las normas relacionadas con transparencia, integridad y actualización permanente de la información laboral.

b. Observaciones:

- Se observó que los usuarios asignados a Talento Humano no tienen habilitados todos los módulos de consulta, lo cual constituye una restricción operativa para garantizar la verificación integral exigida por Función Pública.
- Se observó que La no asociación de hojas de vida a la entidad en algunos casos vulnera los lineamientos de la dirección administrativa

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 10 de 12

de función pública, y genera riesgo de inconsistencia frente a los actos administrativos de vinculación.

- La ausencia de soportes o evidencias que validen la veracidad de la información ingresada por los funcionarios puede generar riesgos de inexactitud, omisiones o información no actualizada.
- La verificación realizada manualmente incrementa el riesgo de error, afecta la eficiencia del proceso y no garantiza un cumplimiento pleno de las obligaciones de registro, validación y seguimiento contenidas en el Decreto 1083 de 2015.

4. CONCLUSIONES

La entidad presenta un cumplimiento parcial de las obligaciones establecidas en los Decretos 19 de 2012 y 1083 de 2015 relacionadas con el registro, actualización y validación de información en SIGEP II, pues aunque existe un avance significativo en el cargue de datos (99% de los funcionarios registrados) y la documentación física está completa, persisten limitaciones operativas como la falta de asociación institucional de hojas de vida, ausencia de soportes de verificación y la no disponibilidad de un perfil de consulta para la Oficina de Control Interno, lo cual afecta la fiabilidad, trazabilidad y supervisión del proceso, generando riesgos para la integridad de la información y el cumplimiento de los principios de transparencia y control establecidos en la Ley 87 de 1993 y el MECI.

5. RECOMENDACIONES

Crear un perfil de consulta para la Oficina de Control Interno: Gestionar ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, la creación y habilitación de un usuario o perfil institucional de consulta permanente para la Oficina de Control Interno, con el fin de fortalecer las labores de supervisión, evaluación y verificación de la información en SIGEP II, conforme a la Ley 87 de 1993.

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 11 de 12

Ampliar las funcionalidades de los usuarios administradores: Solicitar al Departamento Administrativo de la Función Pública, la habilitación de todos los módulos e ítems de consulta en los usuarios administradores de la Dirección de Talento Humano, garantizando así la consulta integral y oportuna de la información registrada.

Fortalecer la capacitación del personal: Coordinar con Función Pública capacitaciones formales y actualizadas sobre el uso, administración, validación y auditoría de la información contenida en SIGEP II, dirigidas a los equipos de Talento Humano y Control Interno.

Realizar de manera prioritaria la asociación institucional de todas las hojas de vida registradas en SIGEP II, en cumplimiento del Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos operativos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Diseñar y adoptar un procedimiento institucional que permita verificar, documentar y soportar la autenticidad, consistencia y actualización de la información cargada por cada funcionario en el sistema, generando trazabilidad y garantizando el uso de información confiable.

Implementar un mecanismo de seguimiento mensual o trimestral que permita identificar avances, alertas tempranas, inconsistencias o incumplimientos en el registro de información en SIGEP II, fortaleciendo el control preventivo y la mejora continua.

6. REPORTE DE MEJORA

El proceso auditado a implementado un cronograma que permitirá la actualización de todas las hojas de vida de los funcionarios de planta de acuerdo a lo establecido por la CNSC,

De igual manera desde el área de Talento Humano, se han implementado estrategias de "Socialización de los lineamientos institucionales para la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés", con el propósito de fortalecer la transparencia, la integridad y el compromiso ético de todos los colaboradores.

	INFORME DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO	CODIGO	FT-SC-005
		VERSION	1
		FECHA	03/02/2025
		PAGINA	Página 12 de 12

Implementado material audiovisual interactivo, y exhortando a todos los funcionarios para una adecuada declaración.

7. LIMITACIONES O DIFICULTADES

En el proceso se contó con la participación y disposición de la jefe de talento humano, así como el apoyo para el suministro de información por parte del área.

Sin embargo, la Oficina de Control Interno no dispone de un perfil de consulta propio dentro de SIGEP II, lo que limita la función de supervisión contemplada en la Ley 87 de 1993 y en el Modelo Estándar de Control Interno (MECI). Esta restricción afecta la capacidad de verificar autónomamente la veracidad, integridad y oportunidad de los datos cargados en la plataforma. Siendo esto un limitante para la verificación.

Para constancia se firma en Cartagena D.T. y C., a los 9 días del mes de diciembre del año 2025.

APROBACIÓN DEL INFORME			
Nombre Completo	Cargo	Responsabilidad	Firma
ELIZABETH DIAZ GRANADOS BELEÑO	Director Oficina de Control Interno	Revisó	
EQUIPO DE AUDITORES			
Nombre Completo	Cargo	Responsabilidad	Firma
MARIA ISABEL GUARIN	Apoyo Profesional Oficina de Control Interno	Evaluador	