	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

INFORME DE SEGUIMIENTO SIGEP¹

INTRODUCCION²:

Entre los objetivos del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) se encuentran: 1. Registrar y almacenar información en temas de organización institucional y personal al servicio del Estado; 2. Facilitar los procesos, seguimiento y evaluación de la organización institucional y 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; 3. Permitir el ejercicio del control social, suministrando a los ciudadanos la información 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.

El SIGEP está organizado en los siguientes subsistemas:

- a) Subsistema de Organización Institucional: Este Subsistema está integrado por los módulos que permiten gestionar los datos que identifican y caracterizan las entidades y los organismos del Sector Público, así como las normas de creación, estructuras, planta de personal, sistemas de clasificación de empleos y el régimen salarial y prestacional.
- b) Subsistema de Recursos Humanos: Este Subsistema contiene la información sobre los servidores públicos y contratistas que prestan servicios personales a las instituciones, desde su vinculación, permanencia y retiro, independiente de la fuente de financiación: presupuesto de inversión, de funcionamiento o aportes en virtud de los convenios suscritos con organismos internacionales.
- c) Subsistema de Servicio al Cliente: Este Subsistema permite el registro y control de las solicitudes o peticiones y respuestas a la ciudadanía en materia de organización institucional y recursos humanos, igualmente, crea un espacio de interacción con las instituciones públicas, los servidores, los ciudadanos, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el SIGEP. La definición de los módulos que componen cada uno de los subsistemas del SIGEP, su alcance, funcionalidad y operación serán definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública. 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.


Los jefes de control interno o quienes hagan sus veces, como responsables en el acompañamiento en la gestión institucional, deben realizar un seguimiento permanente para que la respectiva entidad cumpla con las obligaciones derivadas del decreto, en los términos y las condiciones en él establecidos y de acuerdo con las instrucciones que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública.

OBJETIVOS:

Realizar seguimiento a la Gestión institucional frente a las instrucciones impartidas por el DAFP acerca del ingreso de información al SIGEP.

¹ Sistema de información y Gestión del Empleo Público

² Decreto 2842 de 2010


	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

MARCO LEGAL:

- Ley 190 de 1995: Esta Ley creó el Sistema Único de Información de Personal con el fin de sistematizar la información de los formatos únicos de hojas de vida de los servidores públicos y de contratistas que prestan servicios personales al Estado.
- Decreto 1945 de 1995: Este Decreto reglamentó la Ley 190 de 1995, determinando la operación y responsabilidades frente al Sistema Único de Información de Personal.
- Ley 443 de 1998: Esta Ley redefinió el Sistema Único de Información de Personal como un sistema estructurado para la formulación de políticas que garanticen el desarrollo y la gestión de la Función Pública
- Ley 489 de 1998: Esta Ley creó el Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, integrado, entre otros, por los subsistemas de organización institucional y de gestión de recursos humanos. Este Sistema tiene por objeto incluir la información de las hojas de vida registradas en el Sistema Único de Información Personal, ampliar la cobertura de ese Sistema, así como registrar información relativa a las instituciones.
- Ley 909 de 2004: Esta Ley redefinió el Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, creado mediante la Ley 489 de 1998, y amplió su cobertura a todos los organismos y entidades del poder público, organismos de control, organización electoral y organismos autónomos en los órdenes nacional, departamental, distrital y municipal.
- Decreto 1145 de 2004: Este Decreto reglamentó la Ley 909 de 2004 en las disposiciones relacionadas con el desarrollo del Sistema General de Información Administrativa del Sector Público y reglamentó algunos aspectos de los subsistemas de organización institucional y de gestión de recursos humanos.
- Decreto 3246 de 2007: Este Decreto modificó el Decreto 1145 con respecto a algunas funcionalidades del subsistema de gestión de recursos humanos y radicó en los jefes de control interno la responsabilidad de hacer seguimiento permanente para que la respectiva entidad cumpla con las obligaciones de registrar información veraz y oportuna.
- Decreto 1409 de 2008: Este Decreto reglamentó el artículo 18 de la Ley 909 de 2004, para la adecuada implementación del Sistema General de Información Administrativa del Sector Público; a su vez, adoptó como sigla de este Sistema SIGEP.
- Decreto 2842 de 2010: por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.
- Ley 87 de 1993 -Artículo 12º-Funciones de los auditores internos: literales: e. Velar por el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes, programas, proyectos y metas de la organización y recomendar los ajustes necesarios; g. Verificar los procesos relacionados con el manejo de los recursos, bienes y los sistemas de información de la entidad y recomendar los correctivos que sean necesarios;

MUESTRA Y ALCANCE:

Se tomó como base la planta de personal del Ministerio y el reporte brindado por Presidencia en el mes de marzo de 2014, con lo cual se realizó seguimiento mensual a los avances y gestión del Ministerio en lo relacionado con el cargue de información al SIGEP durante el primer semestre de 2014.

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

METODOLOGIA EMPLEADA:

Durante el semestre se realizaron reuniones con el DAFP³ y los Jefes de las Oficinas de Control Interno, Talento Humano y Contratos de las entidades del sector agropecuario. Al interior del Ministerio, se hicieron las respectivas verificaciones con el Grupo de Talento Humano de la información del aplicativo SIGEP frente a los compromisos establecidos con el DAFP.

DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN:

Durante el mes de enero se realizaron las siguientes actividades por parte de la Oficina de Control Interno:

- ✓ Se renvía al grupo de Talento Humano el correo remitido por el DAFP acerca de la ausencia novedades en el SUIP⁴.
- ✓ Se envía al grupo de Talento Humano correo informando que las novedades se ingresaron y no habían sido procesadas.
- ✓ Se realiza reporte de información al DAFP sobre la solicitud de evaluación de competencia laboral.
- ✓ Se envía Planta y última situación administrativa por el DAFP con corte al 27-01-14 a Talento Humano.

Durante el mes de febrero se envió correo al Grupo Talento Humano recordando la fecha límite para el reporte novedades SUIP y reporte DAFP novedades fallidas. Se remitió de igual forma la Planta y última situación administrativa enviada por el DAFP con corte al 27-02-14, y se recordó vencimiento del plazo para el diligenciamiento de Bienes y Rentas (31 de marzo/14).


El 21 de marzo de 2014, se realiza reunión con Jefes de Control Interno de entidades adscritas al MADR y funcionarios del DAFP, con el fin de analizar los avances y requerimientos de información en el SIGEP, se encontró lo siguiente para el caso del MADR:

- **Normas organización institucional: 83% avance. Nivel Medio.**
- **Información Institucional: 100%. Nivel Alto**
- **Valoración Estructura Formal (Cantidad dependencias Entidad): 0% avance: Nivel Crítico.**
- **Valoración Planta Personal :**

VALORACION PLANTA PERSONAL (Cantidad empleos)	PORCENTAJE ACUMULADO MODULO ORGANIZACIÓN	VALORACION ORGANIZACIÓN	VALORACION GRUPOS INTERNO	Funciones Grupos Internos de Trabajo	Distribución Planta porcentaje ejecutado
Alto	73	Medio	Crítico	Crítico	99

³ Departamento Administrativo de la Función Pública.

⁴ Sistema Único de Información de Personal.

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

HOJA DE VIDA CONTRATISTAS VALORACION PLANTA PERSONAL	HOJAS DE VIDA FUNCIONARIOS VALORACION VINCULACION	BIENES Y RENTAS PORCENTAJE EJECUTADO	VALORACION VINCULACION
Medio	Critico	26	Critico


PORCENTAJE ACUMULADO MODULOS R.H.	VALORACION R.H.	PORCENTAJE ACUMULADO MODULOS SIGEP	VALORACION
36	Critico	54,56	Bajo

Con ocasión a la reunión citada por Presidencia a los Jefes de Control Interno por sector, en el mes de marzo, con Memorando 013433, se remite al Grupo de Talento Humano, avances en la implementación SIGEP, enviados por el DAFP a la Oficina de Control Interno y mediante correo electrónico se remite a los Jefes de Control Interno y de Talento Humano de entidades adscritas al Ministerio, avances de cada una de las mismas, en la implementación SIGEP, enviados por el DAFP y se cita a reunión a los Jefes de las Oficinas de Control Interno de entidades del sector con los funcionarios delegados por el DAFP.

Producto de la reunión realizada con el DAFP, se acordaron los siguientes compromisos con las entidades del sector:

- ✓ Todas las entidades deben mínimo cargar la información correspondiente al Subsistema de Organización Institucional, es decir: Información general de la entidad, Normas, escala salarial, distribución de la planta, perfiles, manuales y organigrama. (Las entidades de economía mixta y entidades públicas)
- ✓ Hacer gestión dentro de las entidades con el fin de que los funcionarios y contratistas ingresen al módulo de Bienes y rentas para actualizar la información, cuyo plazo es el 31 de marzo de 2014.
- ✓ Ingresar las novedades en el momento en que ocurran para que no se acumule el trabajo de actualización, esta actividad debe hacerse a diario.
- ✓ Asistir el jueves 27 a las 8 am en el DAFP, a la capacitación para jefes de OCI, para explicar la funcionalidad del SIGEP, el alcance de cada módulo y en que consiste la evaluación.
- ✓ Asistir a las capacitaciones abiertas en la sala Milenio el DAFP los días martes, acerca de la funcionalidad del Subsistema de Recursos Humanos y para vinculación y desvinculación; Por lo que se solicita que envíen a los funcionarios administradores del Sistema si lo requieren. Inicialmente, queda programada para el primer jueves de abril.
- ✓ Agendar con las funcionarias encargadas del sector Minagricultura, asesorías y acompañamientos para el cargue de información al correo rdiaz@dafp.gov.co en lo referente al Módulo de Talento Humano, y al correo agracia@dafp.gov.co, para el Módulo de información Institucional. Lo anterior con el fin de revisar la información y depurar inconsistencias mencionadas por los asistentes de algunas entidades.
- ✓ Aunque el DAFP dice que lo ideal es llegar al módulo de evaluación de desempeño, la meta es que todas las plantas estén distribuidas en SIGEP en mayo 30 y se cuente con el módulo de hojas de vida para el 30 de junio de 2014.
- ✓ A la próxima reunión que se programe deben asistir los jefes de las Oficinas de Talento humano, de Contratos y de Control Interno, con los funcionarios encargados de los temas relacionados con SIGEP.
- ✓ Hacer seguimiento a través de reuniones mensuales sectoriales el 2 de mayo y antes del 30 de junio.
- ✓ Los funcionarios del DAFP se comprometieron a remitir la matriz de seguimiento con el corte presentado a 20 de marzo, a más tardar el día martes 25 de marzo de 2014.

Durante el mes de abril se realizaron las siguientes actividades por parte de la Oficina de Control

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

Interno así:

07/04/14	Correo de la OCI solicitando a TH Novedades de Personal del periodo enero-marzo de 2014, Cuadro planta de personal por niveles, género y tipo de nombramiento de los meses de enero a marzo de 2014 y Cuadro resumen de la Planta de personal consolidado del periodo enero a marzo de 2014.																																																																												
08/04/14	Memorando 20143110018583 del Grupo de TH informando avances en los Módulos de SIGEP: normas, estructura, planta de personal, distribución de la planta Grupos Internos de trabajo y Declaración juramentada de Bienes y Rentas.																																																																												
08/04/14	Correo del DAFP informando Ausencia novedades en el SUIP y que el último periodo reportado es 28/02/2014, se renvía a Talento Humano.																																																																												
08-01-14	Se realiza la verificación con el grupo de TH y se observa correo del grupo de Talento Humano al DAFP, informando que las novedades del mes de marzo se ingresaron y no han sido procesadas.																																																																												
11-04-14	La OCI hace solicitud vía correo electrónico a los funcionarios del DAFP, con el fin de poner en consideración del DAFP, la posibilidad de que las Entidades no continúen con el cargue de novedades al SUIP, teniendo en cuenta que esta actividad genera reprocesos para las áreas de Talento humano con el cargue de información al aplicativo SIGEP y se informa el estado de novedades del mes de marzo "sin procesar".																																																																												
11-04-14	Funcionaria del DAFP responde que el SUIP, no se puede dejar de utilizar hasta que no se cuente con un 75% de gestión en el SIGEP en el Modulo de Vinculación-Desvinculación (planta de personal), por lo tanto, la entidad en estos momentos debe continuar con la gestión en el SUIP y en el SIGEP.																																																																												
	<p>Para emitir la certificación del informe de Control Interno del SUIP, se realizó el comparativo con el archivo⁵ remitido por el DAFP vía correo electrónico el 27 de marzo, con la planta resumida del cual se extrae lo siguiente:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">Cargos Provistos</td> <td style="text-align: right;">179</td> </tr> <tr> <td>Vacantes definitivas</td> <td style="text-align: right;">108</td> </tr> <tr> <td>Vacantes temporales</td> <td style="text-align: right;">13</td> </tr> <tr> <td>Total Planta</td> <td style="text-align: right;">300</td> </tr> </table>	Cargos Provistos	179	Vacantes definitivas	108	Vacantes temporales	13	Total Planta	300																																																																				
Cargos Provistos	179																																																																												
Vacantes definitivas	108																																																																												
Vacantes temporales	13																																																																												
Total Planta	300																																																																												
15-04-14	<p>Se revisó el archivo⁶ Excel remitido por el DAFP, en el cual se identifica la relación de 183 empleados, 104 como "vinculación" y 79 como "movimiento". Del reporte se identifican con novedades de funcionarios en periodo de prueba con fechas de vinculaciones entre 2008 y 2012, no se identifican novedades de los años 2013 y 2014:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Nombre</th> <th>Vinculación</th> <th>Periodo de Prueba</th> <th>Fecha</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ALBORNOZ MIRANDA MARIA STELLA</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>02/02/2009</td></tr> <tr><td>ALDANA ROJAS GUSTAVO</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>01/11/2011</td></tr> <tr><td>ALDANA BELLO PEDRO JAVIER</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>05/05/2010</td></tr> <tr><td>BEJARANO CRUZ HERACLIO</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>01/12/2009</td></tr> <tr><td>BOLAÑOS MARCO AURELIO</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>01/08/2011</td></tr> <tr><td>CAMPOS INFANTE SARA MARIA</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>22/01/2009</td></tr> <tr><td>CARVAJAL DIAZ GLORIA STELLA</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>21/01/2009</td></tr> <tr><td>CUERVO ACUÑA EZEQUIEL</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>12/07/2011</td></tr> <tr><td>CURE CURE JUAN CARLOS</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>08/10/2008</td></tr> <tr><td>DUARTE BAUTISTA MARISOL</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>01/08/2011</td></tr> <tr><td>FRANCO MARTINEZ JOSE VICENTE</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>12/01/2011</td></tr> <tr><td>GOMEZ CUERVO LIDA CONSUELO</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>18/07/2011</td></tr> <tr><td>HERRERA ARANDIA MARLON JOSEPH</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>01/08/2011</td></tr> <tr><td>HUERTAS LOPEZ FLOR DEL CARMEN</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>07/01/2009</td></tr> <tr><td>IBARRA GUEVARA RUTH MARY</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>04/06/2012</td></tr> <tr><td>MESA SALCEDO JAVIER FERNANDO</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>07/01/2009</td></tr> <tr><td>MUÑOZ RIVERA LEONARDO</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>07/01/2009</td></tr> <tr><td>NOGUERA BEJARANO NARDA BIBIANA</td><td>Vinculación</td><td>Periodo de Prueba</td><td>01/08/2011</td></tr> </tbody> </table>	Nombre	Vinculación	Periodo de Prueba	Fecha	ALBORNOZ MIRANDA MARIA STELLA	Vinculación	Periodo de Prueba	02/02/2009	ALDANA ROJAS GUSTAVO	Vinculación	Periodo de Prueba	01/11/2011	ALDANA BELLO PEDRO JAVIER	Vinculación	Periodo de Prueba	05/05/2010	BEJARANO CRUZ HERACLIO	Vinculación	Periodo de Prueba	01/12/2009	BOLAÑOS MARCO AURELIO	Vinculación	Periodo de Prueba	01/08/2011	CAMPOS INFANTE SARA MARIA	Vinculación	Periodo de Prueba	22/01/2009	CARVAJAL DIAZ GLORIA STELLA	Vinculación	Periodo de Prueba	21/01/2009	CUERVO ACUÑA EZEQUIEL	Vinculación	Periodo de Prueba	12/07/2011	CURE CURE JUAN CARLOS	Vinculación	Periodo de Prueba	08/10/2008	DUARTE BAUTISTA MARISOL	Vinculación	Periodo de Prueba	01/08/2011	FRANCO MARTINEZ JOSE VICENTE	Vinculación	Periodo de Prueba	12/01/2011	GOMEZ CUERVO LIDA CONSUELO	Vinculación	Periodo de Prueba	18/07/2011	HERRERA ARANDIA MARLON JOSEPH	Vinculación	Periodo de Prueba	01/08/2011	HUERTAS LOPEZ FLOR DEL CARMEN	Vinculación	Periodo de Prueba	07/01/2009	IBARRA GUEVARA RUTH MARY	Vinculación	Periodo de Prueba	04/06/2012	MESA SALCEDO JAVIER FERNANDO	Vinculación	Periodo de Prueba	07/01/2009	MUÑOZ RIVERA LEONARDO	Vinculación	Periodo de Prueba	07/01/2009	NOGUERA BEJARANO NARDA BIBIANA	Vinculación	Periodo de Prueba	01/08/2011
Nombre	Vinculación	Periodo de Prueba	Fecha																																																																										
ALBORNOZ MIRANDA MARIA STELLA	Vinculación	Periodo de Prueba	02/02/2009																																																																										
ALDANA ROJAS GUSTAVO	Vinculación	Periodo de Prueba	01/11/2011																																																																										
ALDANA BELLO PEDRO JAVIER	Vinculación	Periodo de Prueba	05/05/2010																																																																										
BEJARANO CRUZ HERACLIO	Vinculación	Periodo de Prueba	01/12/2009																																																																										
BOLAÑOS MARCO AURELIO	Vinculación	Periodo de Prueba	01/08/2011																																																																										
CAMPOS INFANTE SARA MARIA	Vinculación	Periodo de Prueba	22/01/2009																																																																										
CARVAJAL DIAZ GLORIA STELLA	Vinculación	Periodo de Prueba	21/01/2009																																																																										
CUERVO ACUÑA EZEQUIEL	Vinculación	Periodo de Prueba	12/07/2011																																																																										
CURE CURE JUAN CARLOS	Vinculación	Periodo de Prueba	08/10/2008																																																																										
DUARTE BAUTISTA MARISOL	Vinculación	Periodo de Prueba	01/08/2011																																																																										
FRANCO MARTINEZ JOSE VICENTE	Vinculación	Periodo de Prueba	12/01/2011																																																																										
GOMEZ CUERVO LIDA CONSUELO	Vinculación	Periodo de Prueba	18/07/2011																																																																										
HERRERA ARANDIA MARLON JOSEPH	Vinculación	Periodo de Prueba	01/08/2011																																																																										
HUERTAS LOPEZ FLOR DEL CARMEN	Vinculación	Periodo de Prueba	07/01/2009																																																																										
IBARRA GUEVARA RUTH MARY	Vinculación	Periodo de Prueba	04/06/2012																																																																										
MESA SALCEDO JAVIER FERNANDO	Vinculación	Periodo de Prueba	07/01/2009																																																																										
MUÑOZ RIVERA LEONARDO	Vinculación	Periodo de Prueba	07/01/2009																																																																										
NOGUERA BEJARANO NARDA BIBIANA	Vinculación	Periodo de Prueba	01/08/2011																																																																										

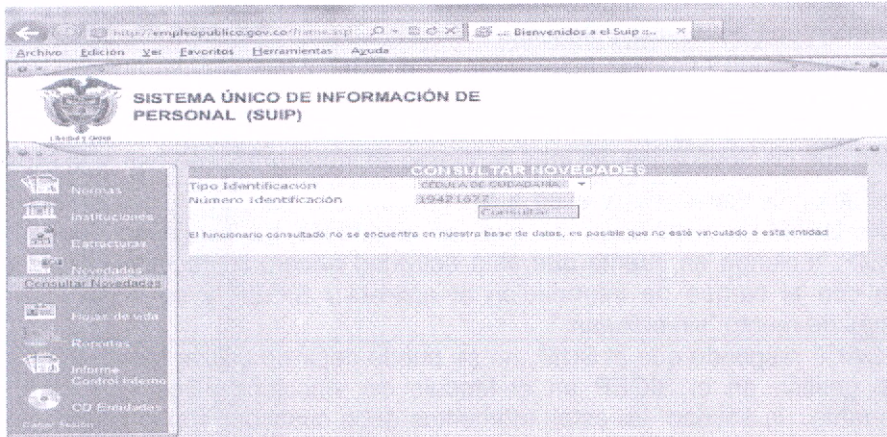
⁵Planta_resumida_minagricultura_280314.pdf

⁶Ult_sit_adm_miagricultura_280314



ORTIZ ARIAS FLOR ANGELA	Vinculación	Periodo de Prueba	01/06/2012
OSPINA CATAMUSCAY LUIS GILDARDO	Vinculación	Periodo de Prueba	12/08/2011
ROCHA CEPÉDA FLOR ALBA	Vinculación	Periodo de Prueba	24/05/2012
RODRIGUEZ PAEZ GERMAN	Vinculación	Periodo de Prueba	13/01/2009
ROJO OSPINA CARLOS JAVIER	Vinculación	Periodo de Prueba	02/08/2011

Con lo anterior, se tomó una muestra de vinculaciones realizadas en el primer trimestre de 2014 y se encontró que efectivamente no aparecen las novedades registradas en SUIP:



Finalmente se expide certificación SUIP con corte a marzo 31 de 2014. Se resalta que en SUIP aparecen los siguientes datos diferentes a la realidad así:

	Datos SUIP	Datos TH MADR
Total empleados	265	300
Total provistos	183	238
Total vacantes	82	62

21-04-14 El Grupo de Talento humano realizó el reporte de empleos de carrera requerido por el DAFP para antes del 30 de abril de 2014. Dentro de la encuesta presentada se encontró lo siguiente:

I. Reporte de Vacantes definitivas de empleos de Carrera Administrativa

- Número de vacantes definitivas en empleo de carrera - Nivel Asesor: 1
- Número de vacantes definitivas en empleo de carrera - Nivel Profesional. Reporte el nivel Ejecutivo en este ítem: 84
- Número de vacantes definitivas en empleo de carrera - Nivel Asistencial. Reporte el nivel y Administrativo y Operativo en este ítem: 25
- Número de vacantes definitivas en empleo de carrera - Nivel Técnico: 17

II. Reporte de Servidores Públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad

- Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas - Nivel Asesor: 1
- Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas – Nivel Profesional. Reporte el nivel Ejecutivo en este ítem: 44
- Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas - Nivel Técnico: 10
- Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en provisionalidad en vacantes definitivas – Nivel Asistencial. Reporte el nivel y Administrativo y Operativo en este ítem: 12.

III. Reporte de Servidores Públicos que se encuentran nombrados en Encargo en vacante definitiva de cargo de carrera

Handwritten initials/signature.



FORMATO

Versión 5

INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

F01-PR-CIG-02

FECHA DE EDICIÓN
25-04-2014

- Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en encargo en vacantes definitivas - Nivel Asesor: 0
 - Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en encargo en vacantes definitivas - Nivel Profesional. Reporte el nivel Ejecutivo en este ítem: 11
 - Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en encargo en vacantes definitivas - Nivel Técnico: 2
- Número de servidores públicos que se encuentran nombrados en encargo en vacantes definitivas - Nivel Asistencial. Reporte el nivel y Administrativo y Operativo en este ítem: 8

24-04-14 Con corte a 24 de abril el DAFP remite el siguiente reporte de avances de SIGEP:

No Cargos Planta	No H.V Actualizadas	Total Hojas de Vida	No Vin. Empleos Públicos	No Contratos Prest. de Servicios
300	538	617	28	262

24-04-14 Se reportan de parte del Grupo de Talento Humano los siguientes avances:

Estructura		
	Corte marzo	Corte Abril
Cantidad dependencias	18	
Numero ingreso dependencias	0	18
Avance	0%	100%

GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO				
	Corte Marzo	Corte Abril	Total	Avance
Cantidad GIT	11	25	25	100%

Planta de personal		
	Corte marzo	Corte Abril
Total empleos	287	300
Cantidad de empleos	252	296
Cantidad empleos transitorios	35	4
Avance		100%

PLANTA DE PERSONAL			
300	Corte Marzo	Corte Abril	Avance
Cantidad Perfiles Empleos	174	233	78%
Número ingreso manual funciones	0	107	36%


VINCULACION PLANTA PERSONAL		
	Corte Marzo	Corte Abril
INGRESADA VINCULACIONES	287	300
Avance		100%

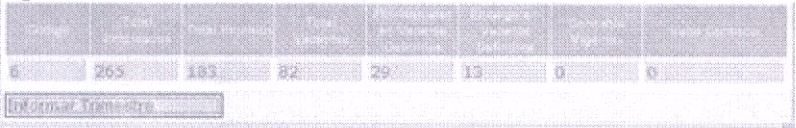
DISTRIBUCIÓN PLANTA			
	Corte Marzo	Corte Abril	Avance
Cantidad Cargos A Distribuir	287	300	100%
numero ingreso Distribución Planta	285	300	100%

Hojas de vida:	Corte Marzo	Corte Abril


Bienes y Rentas	Se presentaron algunas extemporáneas

Mo.
RLL

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

	Ingresadas	238	238																								
23/04/14	<p>Producto de la revisión del archivo Excel remitido por el DAFP con corte 28 de marzo, en el cual se identifica la relación de 183 empleados, 104 como "vinculación" y 79 como "movimiento", se consulto vía correo electrónico al DAFP, la razón por la cual aparecen vinculaciones con fechas entre 2008 y 2012 y no aparecen las novedades realizadas en el 2014 (ene-mar); adicionalmente porque siendo tan antiguas aparecen en "periodo de Prueba"; de igual forma se indaga la razón por la cual aparecen en el aplicativo SUIP para la emisión de la certificación de la OCI con corte al primer trimestre de 2014, los siguientes datos:</p>  <p>y en el archivo remitido en pdf, se encuentra lo siguiente:</p> <table style="width: 100%;"> <tr> <td>Cargos Provistos</td> <td style="text-align: right;">179</td> </tr> <tr> <td>Vacantes definitivas</td> <td style="text-align: right;">108</td> </tr> <tr> <td>Vacantes temporales</td> <td style="text-align: right;">13</td> </tr> <tr> <td>Total Planta</td> <td style="text-align: right;">300</td> </tr> </table> <p>A lo anterior, se obtuvo respuesta del DAFP así:</p> <p><i>Para los funcionarios con vinculación en periodo de prueba se debe:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Finalizar periodo de prueba con la novedad retiro y subtipo renuncia regularmente aceptada en la fecha que corresponde así sea de 2008. 2. Realizar la vinculación con derechos de carrera en el día siguiente a la renuncia para que no se vea afectada su continuidad en el cargo. 			Cargos Provistos	179	Vacantes definitivas	108	Vacantes temporales	13	Total Planta	300																
Cargos Provistos	179																										
Vacantes definitivas	108																										
Vacantes temporales	13																										
Total Planta	300																										
30/04/14	<p>El Grupo de Talento Humano remite las novedades de planta correspondientes al primer trimestre de 2014 así:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Informe en Word de los nombramientos, encargos, renunciaciones, reubicaciones ✓ Informe en Excel de novedades resumen planta enero y febrero <p>De la información remitida se extracta lo siguiente:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th>ENERO</th> <th>FEBRERO</th> <th>MARZO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. NOMBRAMIENTOS</td> <td style="text-align: center;">59</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>2. RENUNCIAS</td> <td style="text-align: center;">5</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>3. ENCARGOS</td> <td style="text-align: center;">19</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>4. LICENCIAS SANCIONES</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> <tr> <td>5. REUBICACION</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">0</td> </tr> </tbody> </table>				ENERO	FEBRERO	MARZO	1. NOMBRAMIENTOS	59	0	0	2. RENUNCIAS	5	1	0	3. ENCARGOS	19	0	0	4. LICENCIAS SANCIONES	0	0	0	5. REUBICACION	4	0	0
	ENERO	FEBRERO	MARZO																								
1. NOMBRAMIENTOS	59	0	0																								
2. RENUNCIAS	5	1	0																								
3. ENCARGOS	19	0	0																								
4. LICENCIAS SANCIONES	0	0	0																								
5. REUBICACION	4	0	0																								

El 25 de abril de 2014, se realizó reunión con funcionarios del DAFP y Jefes de OCI, Contratos y TH de entidades del Sector Agropecuario, con el fin de hacer seguimiento al ingreso de información a SIGEP, de la cual se concluye lo siguiente:


	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

- Reunión: Viernes 30 de mayo 8:00 am, convocada de igual forma por el Ministerio, asistirán todas las entidades menos FINAGRO FIDUAGRARIA y CORPOICA.
- Revisar con Oficinas Jurídicas y de Control Interno del DAFP y de las entidades del sector que solo deben diligenciar el modulo institucional y revisar hasta dónde va el alcance para que quede definido cada caso puntual, porque de esta manera en el módulo de Recursos Humanos no gestionarían nada.
- Hacer un plan de trabajo puntual ICODER-DAFP. El martes 29 de abril iniciando con capacitación.
- Brindar capacitación para el Módulo de vinculación al responsable del MADR, hacer un cronograma de trabajo y que se inicie de una vez con el proceso de vinculación.
- El DAFP emitirá una Circular que hace mención a SIGEP nación y el aplicativo SIGEP nómina para definir la gestión que debe realizarse en los casos de las entidades que compraron el módulo de nómina y que aparte deben cargar la información en SIGEP porque no existe interface en los módulos.
- DAFP enviará la información a Dra. Marlene Huertas, Jefe de la OCI del MADR, acerca de cómo van las entidades y cuales deben generar plan choque, para revisar avances en la próxima reunión.
- Revisar el caso de UPRA sobre la vinculación, (ej. HV Director UPRA)
- Queda el compromiso para el envío de información de parte de FINAGRO y FIDUAGRARIA a la Dra. Ana María García y el día de hoy a su correo agarcia@dafp.gov.co, quien revisará lo que hace falta de información institucional y estatutos. La Dra. Ana María hará el ingreso y les dará acceso y contraseña para que se evidencie el reporte en SIGEP en lo que les corresponde; igual para el caso de CORPOICA.
- Generar un plan choque con entidades que tienen más inconvenientes, de lo contrario no se podría lograr el objetivo. (Restitución de Tierras, INCODER e ICA).
- Generar un Plan choque para INCODER e ICA y concertar avances.
- Ver casos puntuales o especiales con UNAP y UPRA.
- En el caso de contratación del Ministerio, aprovechar que la contratación está quieta por la Ley de Garantías, para avanzar.
- Ingresar a consultar la información relacionada con hojas de vida de funcionarios de planta y contratistas y depurar la información porque deben haber registros a los cuales se les debe dar de baja.
- Todos las entidades deben generar plan choque tal como se está haciendo en el MADR.

En el mes de mayo se realizó reunión con los jefes de Oficinas de Control Interno, Talento Humano y Contratos de las entidades del sector agropecuario y las Funcionarias del DAFP; en la misma, se hizo una revisión de avances de las entidades en SIGEP, comparando con la información reportada en marzo; en los módulos de Estructura formal, Grupos Internos de trabajo, Manual de funciones y Distribución de la Planta, que en marzo de 2014 que se encontraban con avance de 0%, se obtuvo a un avance del 100% en mayo, y en el módulo de Empleados públicos en SIGEP con corte a marzo el MADR se encontraba en cero, obteniendo a 226 registros con corte a 30 de mayo. se establecieron compromisos y revisión para casos puntuales que presentaron las entidades del sector y se hizo un reconocimiento a la labor realizada por el Ministerio de Agricultura frente a los avances y logros obtenidos.

Para el mes de junio, el Grupo de Talento humano adelantó la información correspondiente a las funciones de empleados, Grupos de Trabajo y dependencias, obteniendo al corte del mes el siguiente avance:

Componentes SIGEP	Información plasmada en SIGEP	Porcentaje Avance (%)
Cantidad de Perfiles	256	100%
Ingreso Manual de Funciones	256	100%

	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

Total de Empleos	300	100%
Distribución de Planta	300	100%
Vinculación	230	100% (Corresponde a la planta ocupada corte 28 de julio 2014)
Hojas de Vida Activas	230	100%
Total Dependencias	18	100%
Funciones Dependencias	18	100%
Grupos Internos de Trabajo	33	100%
Funciones Grupos Internos de Trabajo	33	100%

Mensualmente se remitieron al Grupo de Talento Humano, los correos enviados por el DAFP con archivos de planta de personal y última situación administrativa en SUIP y, el 30 de mayo mediante correo electrónico del DAFP, se confirma la inactivación del sistema SUIP por haber superado el proceso mínimo de vinculación en SIGEP, lo cual evidencia el avance obtenido por el Ministerio.

ASPECTOS A MEJORAR:

ITEM	AM ⁷ /O ⁸	SITUACIONES ENCONTRADAS	SUGERENCIAS ⁹
01	O	Aunque se observan avances significativos en el Ministerio, algunas entidades del sector aun presentan dificultades con el ingreso de información en SIGEP, lo cual afecta el porcentaje de avance general del Sector Agricultura.	Se sugiere brindar apoyo a las entidades del sector que lo requieran, con el fin de fortalecer la gestión en SIGEP y que en el próximo seguimiento por parte de Presidencia, el Ministerio sea líder en el tema.

CONCLUSIONES:



Durante el primer semestre de 2014 el Ministerio ha logrado cargar al sistema SIGEP la información solicitada por el DAFP para dar inicio a la gestión en dicho aplicativo. En adelante, el seguimiento corresponderá a la gestión frente a las novedades que se presenten en lo relacionado con la planta, vinculación, desvinculación, movimientos, cambios en manual de funciones, grupos internos de trabajo, hojas de vida, normas y contratos. Posteriormente, se debe iniciar con los módulos de capacitación, Bienestar Social e Incentivos y Gestión del Desempeño.

Dentro de las ventajas de SIGEP se encuentran la planificación, desarrollo y gestión del talento

⁷ AM: Aspectos a Mejorar. Significa la ocurrencia de situaciones relevantes frente a la gestión o los controles, que podrían afectar el cumplimiento de funciones y objetivos del proceso por o que ameritan la implementación de un Plan de Acción, diligenciando el formato *Solicitud de Acciones Preventivas, Correctivas O De Mejora* - F01-PR-SIG-06.

⁸ O: Oportunidad de mejora. Son deficiencias del proceso que aunque no sean recurrentes o relevantes, pueden convertirse en incumplimientos o en riesgos potenciales.

⁹ Propuesta constructiva y objetiva frente a la situación identificada.

 	FORMATO	Versión 5
	INFORME DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO	F01-PR-CIG-02
		FECHA DE EDICIÓN 25-04-2014

humano, se recomienda establecer los controles necesarios para que se mantenga actualizada la información institucional, las hojas de vida de los funcionarios, Resoluciones relacionadas con la Planta, estructura organizacional y la planta de personal (cargos, vacantes, vinculaciones, desvinculaciones), funciones de las dependencias, grupos y funcionarios Vs resoluciones, manuales o normatividad vigente, denominación de los empleos, hojas de vida funcionarios Vs información en SIGEP, distribución de la planta Vs Normatividad.

FIRMAS RESPONSABLES

Proyecto: Marisol Gutiérrez Hernández 

Revisó: Ana Marlenne Huertas López 

Julio de 2014

