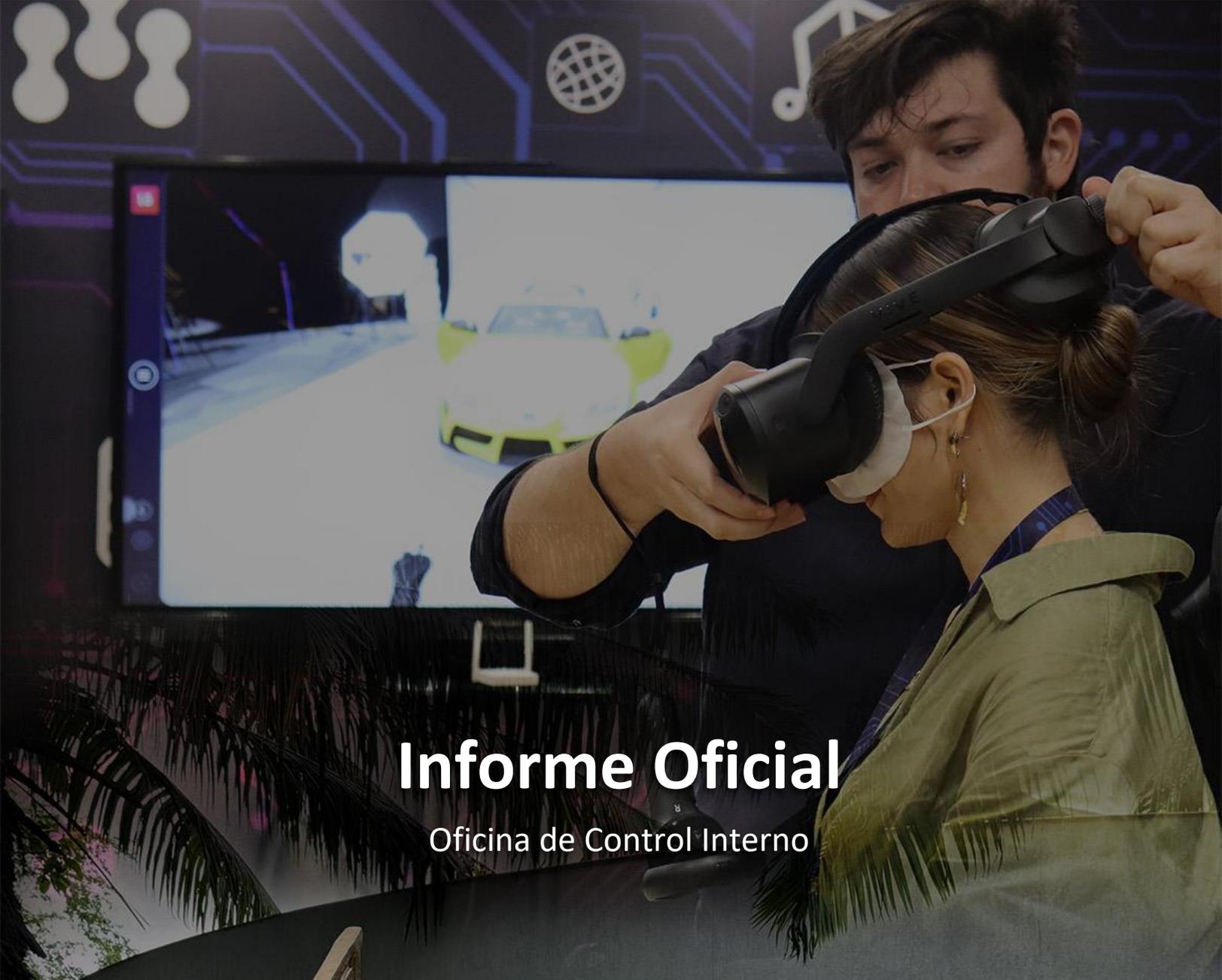




**Antonio José
Camacho**
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA



SC-CER
115543

A man in a dark shirt is adjusting a VR headset on a woman's head. The woman is wearing a light green shirt and a blue lanyard. In the background, a large screen displays a virtual scene with a yellow car and a white figure. The setting appears to be a modern, tech-oriented environment with blue circuit-like patterns on the wall.

Informe Oficial

Oficina de Control Interno

SEGUIMIENTO A

**El Fortalecimiento del Sistema de Información y
Gestión del Empleo Público SIGEP II de la
UNICAMACHO – Primer Semestre 2025.**

Julio 11 de 2025

Tabla de contenido

1. Introducción	4
2. Objetivo	5
3. Alcance	5
4. Criterios Normativos	5
5. Metodología	7
6. Resultados de Evaluación	8
7. Seguimiento a Recomendaciones Previas	19
8. Recomendaciones	23
9. Conclusiones	24

103-59/25

1. Introducción



La oficina de Control Interno de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, en desarrollo del Plan Anual de Auditorías para la vigencia 2024 y en ejercicio del rol de evaluación y seguimiento (*Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017, artículo 17*) de los diferentes procesos misionales de la UNICAMACHO y sus actividades relacionadas efectuó el seguimiento al manejo institucional del Sistema de Información y Gestión del Empleo público SIGEP II, generando un informe del segundo semestre de la presente vigencia.

El SIGEP II, es un sistema público en el que reposa la información de las diferentes entidades del estado de todos los órdenes y sectores y la de los servidores públicos y contratistas vinculados a cada entidad en cada vigencia, y es el Departamento Administrativo de la Función Pública la entidad responsable del diseño, implementación, dirección y administración de este Sistema.

Es fundamental conocer que la obligatoriedad del reporte permanente de la información actualizada de las entidades públicas, sus funcionarios y contratistas, proviene de las Leyes 489 de 1998 y 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública 1083 de 2015, disposiciones que estructuran el marco normativo de este sistema.

En este contexto la UNICAMACHO como un establecimiento público de educación superior ha de cumplir a cabalidad con la compilación, organización y reporte de su información en los tiempos establecidos, no solo por la estricta exigencia legal que opera sobre el sistema en referencia, sino también esta plataforma se configura como un elemento fundamental y vital para asegurar la transparencia en la vinculación de los servidores públicos y contratistas de la institución al igual que fortalece la innovación en el acceso a la información pública por parte de los ciudadanos.

De manera consecuente con lo anteriormente expuesto, el presente informe presenta en un lenguaje claro y accesible los resultados del ya descrito proceso de evaluación y seguimiento al manejo institucional del SIGEP II en sus módulos de hoja de vida, bienes y rentas, actualización y vinculación de servidores públicos y contratistas.

2. Objetivo



Realizar seguimiento al registro de la información reportada por Administración de personal y Oficina Asesora de Jurídica, referente a las hojas de vida y declaración de bienes y rentas de los funcionarios, así como las hojas de vida de los contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión de la Institución Universitaria Antonio José Camacho, por medio del análisis de los reportes generados por el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, con el fin de evaluar la oportunidad de la misma y el cumplimiento de la normatividad vigente.

3. Alcance



Existencia del perfil institucional en la plataforma SIGEP II, reporte de información de servidores públicos y contratistas vinculados con la UNICAMACHO y sus respectivas novedades en la referida plataforma para el periodo comprendido entre el 1 de enero al 30 de mayo de 2025.

4. Criterios Normativos



Con el fin de realizar el seguimiento a **Seguimiento al Fortalecimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II**, la oficina de Control Interno revisó y analizó el marco constitucional, las normas legales del orden nacional y territorial, la normatividad Estatutaria y Reglamentaria Interna, los

Acuerdos, Resoluciones, Políticas, Planes, Procedimientos y Manuales institucionales existentes, consolidando los siguientes criterios normativos aplicables al proceso objeto de seguimiento:

- 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”.

Link de acceso:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300>

- Ley 190 de 1995.

Link de acceso:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=321>

- Ley 489 de 1998 Artículos 36 y 37.

Link de acceso:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>

- Ley 909 de 2004 Artículo 18.

Link de acceso:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

- Decreto 1083 de 2015 (Artículo 2.2.17.7) Responsabilidades de los representantes legales de las instituciones públicas.

Link de acceso:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

- Decreto 1083 de 2015 (Artículo 2.2.5.1.9) declaración de bienes y rentas.

Link de acceso:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

- Circular Externa 100-004 de 2022 Depto. Administrativo de la Función Pública.

Link de acceso:

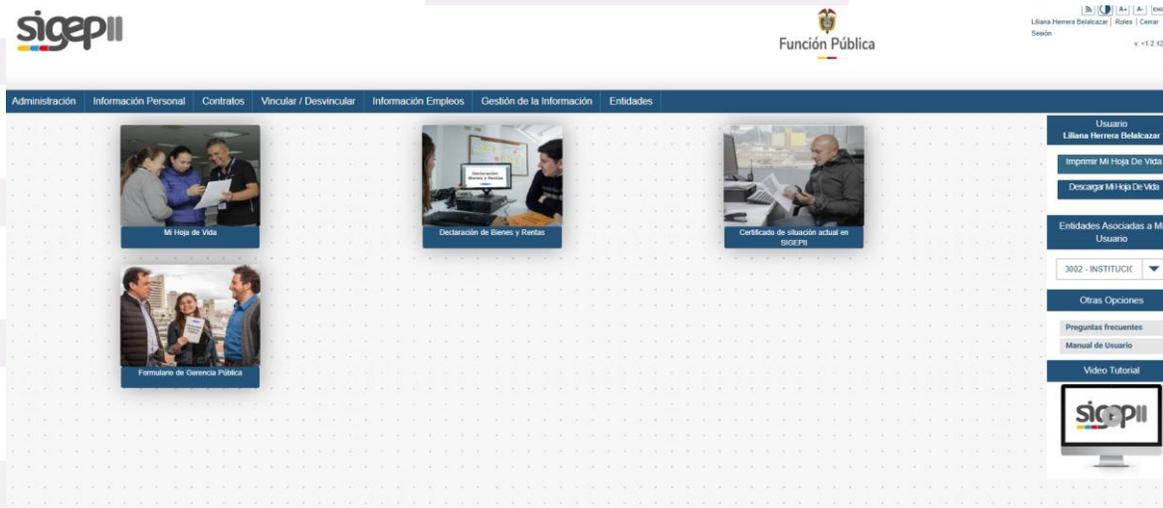
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=185106>

5. Metodología



Para la elaboración de este informe la Oficina de Control Interno de la UNICAMACHO, procedió en un primer momento a requerir de la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina Asesora de Jurídica, los reportes de información internos respecto a los funcionarios públicos y contratistas con vinculación activa con la institución. Posteriormente a través del rol de Control Interno habilitado institucionalmente en la plataforma del aplicativo SIGEP II, se consulta los reportes institucionales a fin de descargar los catálogos que arroja el Sistema, así:

- Monitoreo Actualización Hoja de vida
- Contratos de Prestación de Servicios Profesionales
- Monitoreo de Bienes y Rentas
- Nomenclatura y Escala Salarial



Fuente: Plataforma SIGEP II

Así mismo, se efectúa consulta en: Vinculaciones / Desvinculaciones, las novedades sobre servidores públicos y contratistas.

Lo anterior, fue comparado con la información que al respecto remitieron las oficinas indicadas de manera precedente.

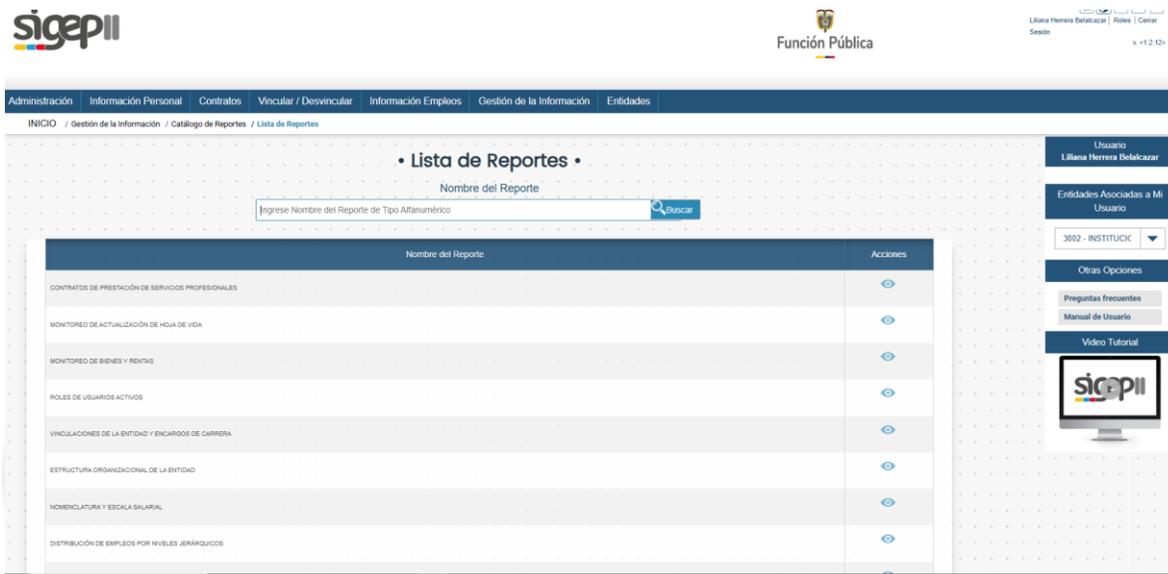
6. Resultados de Evaluación



Teniendo en cuenta la relevancia de las funciones de la Oficina de Control Interno en el acompañamiento a la gestión, el seguimiento de los resultados institucionales y en el aseguramiento de la transparencia, manejo y protección de los recursos públicos, se llevó a cabo la revisión en la plataforma del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II con corte al 30 de mayo del 2025; finalmente se requirió la información a la Oficina de Recursos Humanos, respecto de los funcionarios y docentes en todas las modalidades de vinculación, reporte de monitoreo de actualización de hojas de vida y declaración de bienes y rentas, y a la Oficina Asesora de Jurídica lo correspondiente a los Contratistas por Prestación de Servicios; adicionalmente, se efectuó seguimiento a las acciones adelantadas frente a la observación y recomendación emitida por la oficina de Control Interno en el último informe de seguimiento, obteniendo tras la aplicación de la metodología auditora descrita previamente, los siguientes resultados:

6.1. Información Registrada en el Aplicativo.

El aplicativo de la Función Pública SIGEP II, permite desde el rol de Control Interno a través del menú de Gestión de la Información, generar los reportes de la Plataforma frente a Actualización Hojas de vida, Monitoreo Bienes y Rentas y Contratos de Prestación de Servicios Profesionales; bajo esta funcionalidad se procedió a generar los respectivos reportes, donde se observan los siguientes resultados con corte al 30 de mayo de 2025:



Fuente: Plataforma SIGEP II

- **Monitoreo de Actualización de HV**

Link de acceso:

[Monitoreo de actualización de Hoja de Vida 07_07_2025 10_02_15.xlsx](#)

- **Contratos de Prestación de Servicios Profesionales**

Link de acceso:

[Contratos de Prestación de Servicios Profesionales 07_07_2025 09_51_18.xlsx](#)

- **Monitoreo de Bienes y Rentas**

Link de acceso:

[Monitoreo de Bienes y Rentas 07_07_2025 09_55_43.xlsx](#)

- **Estructura organizacional de la Entidad**

Link de acceso:

[Estructura Organizacional De La Entidad 07_07_2025 10_12_17.xlsx](#)

- **Consulta de Caracterización de discapacidad de Servidores Públicos y Contratistas**

Link de acceso:

[Consulta de Caracterización de Discapacidad de Servidores Públicos y Contratistas 07_07_2025 10_38_54.xlsx](#)

- **Nomenclatura y Escala Salarial**

Link de acceso:

[Nomenclatura Y Escala Salarial 07_07_2025 10_35_36.xlsx](#)

- **Distribución de Empleos por Niveles Jerárquicos**

Link de acceso:

[Distribución De Empleos Por Niveles Jerárquicos 07_07_2025 10_11_24.xlsx](#)

- **Caracterización general de servidores públicos vinculados y contratistas con contrato activo en la entidad**

Link de acceso:

[Caracterización general de servidores públicos vinculados y contratistas con contrato activo en la entidad 07_07_2025 10_47_39.xlsx](#)

- **Vinculaciones de la Entidad y Encargos de Carrera**

Link de acceso:

[Vinculaciones De La Entidad Y Encargos De Carrera 07_07_2025 10_05_36.xlsx](#)

La información institucional se encuentra debidamente cargada en el aplicativo SIGEP II, lo cual permitió la generación de los reportes relacionados de forma precedente, cumpliendo así con las exigencias legales de reporte de información de servidores públicos y contratistas vinculados con la UNICAMACHO para el periodo evaluado. De igual forma en el seguimiento de resultados, que es un consolidado del aplicativo respecto de los datos suministrados por la institución en cuanto a servidores públicos, los mismos corresponden a la actualidad institucional, esto confrontado con la información suministrada por la oficina de Recursos Humanos.

6.2. Planta de Cargos

En la actualidad la UNICAMACHO cuenta con una planta de 217 cargos para funcionarios públicos, discriminados como se detalla a continuación:

Tabla No. 1 Distribución de planta de cargos.

DENOMINACIÓN CARGO DE LEY	NIVEL	CÓDIGO	GRADO	NATURALEZA	NÚMERO DE PLAZAS APROBADAS
Rector Institución Universitaria	Directivo	048	07	Periodo	1
Vicerrector Institución Universitaria	Directivo	098	06	Libre nombramiento y Remoción	2
Secretario General	Directivo	064	05	Libre nombramiento y Remoción	1
Decano Institución Universitaria	Directivo	007	04	Libre nombramiento y Remoción	6
Director Operativo	Directivo	009	04	Libre nombramiento y Remoción	1
			03	Libre nombramiento y Remoción	3
			01	Libre nombramiento y Remoción	14
Director Operativo	Directivo	009	04	Libre nombramiento y Remoción	1
Jefe de Oficina	Directivo	006	04	Libre nombramiento y Remoción	1
			04	Periodo	1
			03	Libre nombramiento y Remoción	2
			02	Libre nombramiento y Remoción	4
			01	Libre nombramiento y Remoción	5
Jefe de Oficina Asesora de Planeación	Asesor	115	03	Libre nombramiento y Remoción	1
Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	Asesor	115	03	Libre nombramiento y Remoción	1
Asesor	Asesor	105	01	Libre nombramiento y Remoción	2
Tesorero General	Profesional	201	05	Libre nombramiento y Remoción	1

Profesional Universitario	Profesional	219	04	Carrera Administrativa	3
			03	Carrera Administrativa	5
			01	Carrera Administrativa	3
Profesional Universitario Área de la salud	Profesional	237	02	Carrera Administrativa	4
Técnico Administrativo	Técnico	367	03	Carrera Administrativa	3
			02	Carrera Administrativa	19
			01	Carrera Administrativa	14
Técnico Operativo	Técnico	314	03	Carrera Administrativa	2
			01	Carrera Administrativa	9
Secretario	Asistencial	440	04	Carrera Administrativa	2
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	01	Carrera Administrativa	46
Auxiliar Área de la salud	Asistencial	412	02	Carrera Administrativa	4
Auxiliar de servicios Generales	Asistencial	470	03	Carrera Administrativa	1
			02	Carrera Administrativa	28
Celador	Asistencial	477	01	Carrera Administrativa	27

Fuente: Base de Datos ORH 2025

6.3. Planta global de servidores Públicos nombrados

De acuerdo con la información suministrada por la oficina de Recursos Humanos y verificada por Control Interno, **existen 117 nombramientos vigentes y 110 cargos vacantes** en la planta de personal con corte al 30 de mayo de 2025. Los nombramientos de acuerdo con la naturaleza del cargo se encuentran discriminados de la siguiente manera:

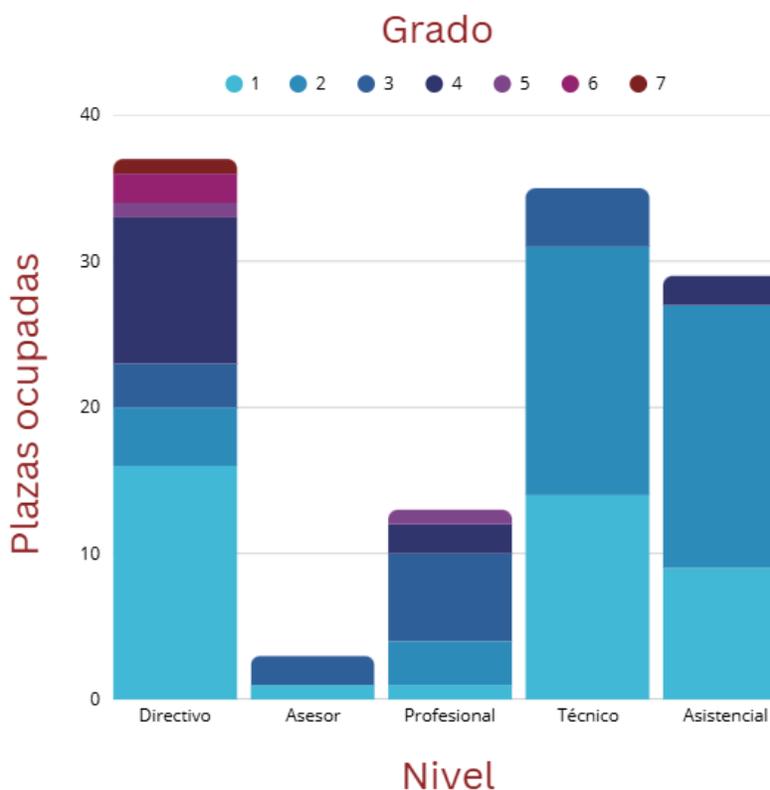
Tabla No. 2 Plazas ocupadas.

NIVEL	GRADO	PLAZAS OCUPADAS
Directivo	01	16
	02	4
	03	3
	04	10
	05	1
	06	2
	07	1

NIVEL	GRADO	PLAZAS OCUPADAS
Asesor	01	1
	03	2
Profesional	01	1
	02	3
	03	6
	04	2
	05	1
Técnico	01	14
	02	17
	03	4
Asistencial	01	9
	02	18
	04	2

Fuente: Información reportada por la ORH 2025

Gráfica No. 1 Distribución de plazas ocupadas por nivel y grado.



Fuente: Construcción propia OCI

Visto lo anterior, se evidencia que, a la fecha, la institución cuenta con información reportada en la Plataforma SIGEP II, en cuanto a la planta de cargos institucional y las vinculaciones de servidores públicos a la misma, teniendo en la actualidad, **ocupación del 51.5%** de la planta global y **en vacancia el 48.5%** de la misma.

La información del personal vinculado a la Institución Universitaria, los cargos, identificación personal, se encuentran debidamente reportados en el sistema del SIGEP II.

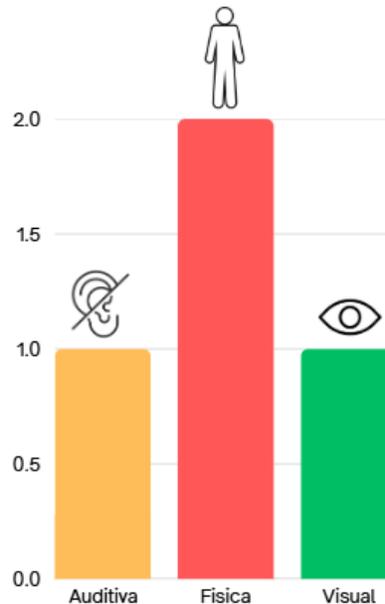
En lo referente a la escala salarial, se evidencia que esta información fue actualizada para la presente vigencia, y se gestionó por parte de la oficina de Recursos Humanos, la asistencia del Departamento Administrativo de la Función Pública, para la incorporación de los nuevos valores. La escala salarial institucional, solo ha recibido ajustes por concepto de incremento anual decretado por el Gobierno Nacional y acogido por la Institución Universitaria mediante Resolución de Rectoría No.333 de 2025.

6.4. Vinculación Laboral de Personas con Discapacidad.

En lo relacionado con los principios de inclusión, diversidad y equidad dentro de la institución, particularmente en el ámbito de la inclusión laboral de personas con discapacidad, se evidencia que actualmente se encuentran vinculados tres funcionarios con discapacidad debidamente certificada. Se observa que la oficina de Recursos Humanos implemento una encuesta denominada "Perfil Sociodemográfico" que le permitió obtener información sobre la situación de las personas con discapacidad en la Institución.

De acuerdo con la verificación realizada en el SIGEP II, en el reporte de caracterización de servidores de la institución con discapacidad, se pudo observar que la UNIAMACHO cuenta con cuatro (04) personas con discapacidad: dos con discapacidad física, una con discapacidad auditiva y una con discapacidad visual, en la oficina de Admisiones y Registro Académico, Departamento UNIAJC Virtual y Desarrollo del Talento Humano.

Gráfica No. 2 Clasificación por tipo de discapacidad



Fuente: Construcción propia Oficina de Control Interno

6.5. Contratistas Prestación de Servicios.

Con corte al 30 de mayo de 2025, la Oficina Asesora de Jurídica reporta que durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de mayo de 2025, **la UNICAMACHO contó con 343 contratistas**, personas naturales vinculadas como prestadores de servicios profesionales y apoyo a la gestión, de los cuales, **239 se encuentran con contrato vigente.**

Link verificación reporte:

[CONTRATISTAS PERSONA NATURAL - VIGNCIA 2025.xlsx](#)

Se evidenció que la información de los contratos actualmente vigentes, de los contratistas vinculados con la Institución y los estados de los contratos, se encuentra debidamente cargada en los espacios habilitados por la plataforma SIGEP II.

6.6. Actualización de Hoja de Vida

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, en particular lo relacionado con la obligación de registrar y mantener actualizada la información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, se evidencia que la Oficina de Recursos Humanos de la Institución, a través del correo electrónico, envió un banner informativo en el que se establece como fecha límite para la actualización de las hojas de vida el 31 de mayo de 2025, con el propósito de dar cumplimiento a la normatividad vigente y garantizar la debida transparencia.

Dentro de este proceso, se evidenció que la oficina de Recursos Humanos elaboró un instructivo en la plataforma Genially, con el fin de brindar pautas claras para la correcta realización de la actualización de las hojas de vida. Esta acción pedagógica fortalece los canales de comunicación con los servidores públicos y permite minimizar el margen de error en el cumplimiento de este requisito legal.

Link de acceso:

<https://view.genially.com/6621274e4362e60013d122c8/interactive-content-sigep-ii>



Antonio José Camacho INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

Por hacer parte de la familia UNICAMACHO

Queremos informarles que, a partir del 16 de abril de 2024, hemos iniciado el proceso de creación de usuarios en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, SIGEP II, con el fin de cumplir con el reporte correspondiente para las entidades del sector público.

→ Hoja de Vida SIGEP II

→ Declaración de Bienes y Rentas

ORH OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Fuente: Instructivo Plataforma Genially - ORH

Verificado el Reporte generado por la Plataforma SIGEP II, se evidencia que los Servidores Públicos (Provisionalidad, Libre Nombramiento y Remoción), y Docentes (Carrera, Cátedra, Ocasionales) vinculados con la Institución Universitaria, generaron la respectiva actualización de sus hojas de Vida para la vigencia 2025, con **un total de 956 hojas de vida actualizadas**.

Adicionalmente, se evidenció que los Contratistas vinculados durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de mayo de 2025, cuentan también con las hojas de vida de la función pública actualizadas.

6.7. Declaración de Bienes y Rentas

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, respecto a la obligación de los servidores públicos de registrar y actualizar su declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, se observa que la Oficina de Recursos Humanos, a través del correo electrónico institucional, difundió un banner informativo en el que se estableció a nivel institucional como fecha límite para realizar dicho trámite, el 31 de mayo de 2025, aunque la fecha máxima establecida por el DAFP para la declaración de bienes y rentas de la anterior vigencia es el 31 de julio de 2025 por tratarse de una entidad del nivel territorial. Este proceso no solo responde a una exigencia normativa, sino que también representa un compromiso ético con el servicio público, la transparencia y el buen gobierno.

ACTUALIZA TU HV Y HAZ LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS

Como parte de nuestras responsabilidades, es fundamental cumplir con el reporte de la **declaración de Bienes y Rentas**. Este proceso es esencial para garantizar la transparencia y el cumplimiento de las normativas pertinentes.

Te invitamos a realizar este proceso en la página del Sigep II y enviar el documento firmado al correo electrónico gestionhumana@admon.uniajc.edu.co, hasta el

31 DE MAYO

Importante: Recuerda que si tienes algún cambio en tus datos personales, debes actualizar tu hoja de vida a través de Sigep II y remitir de manera digital el documento firmado a la ORH.

SIGEP II

Más Información
Oficina de Recursos Humanos
PBX: 665 2828 ext. 2401 / 2904

Fuente: Correo Electrónico Institucional

En este aspecto, tras la revisión efectuada por Control Interno a los reportes generados por SIGEP II en la ventana de tiempo objeto de este seguimiento, se evidenció **que las 293 personas obligadas, entre funcionarios y docentes adscritos a la UNICAMACHO, han diligenciado su Declaración de Bienes y Rentas de la vigencia 2024**, lo cual representa un logro altamente significativo teniendo en cuenta que la fecha límite de reporte aún está a 1 mes de cumplirse.

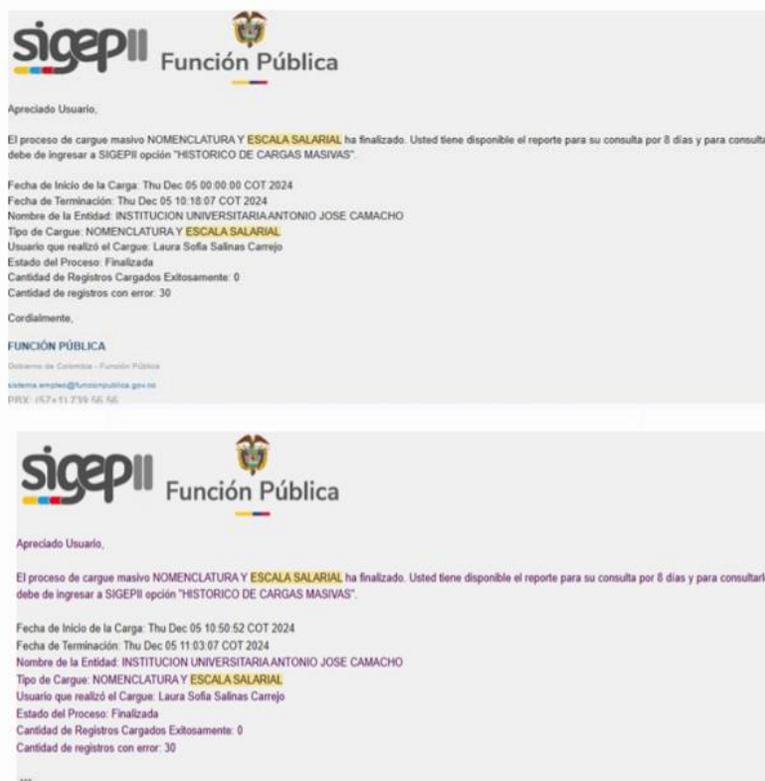
7. Seguimiento a Recomendaciones Previas

En el seguimiento efectuado por la Oficina de Control Interno al Fortalecimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II – II Semestre 2024, contenido en el informe TRD 103-128/24 del 29 de noviembre de 2024, se generaron una (01) observación y una (01) recomendación a efectos de ser consideradas por los líderes y gestores involucrados en el proceso, e implementadas para la mejora continua y la excelencia de la gestión administrativa; en este orden, en desarrollo del rol de evaluación y seguimiento continuo que ejerce la oficina de Control Interno, se presenta a continuación una revisión a lo acontecido con las referida observación y recomendación:

Observación #1. Se evidencia que, a la fecha de corte de este seguimiento, aún no se ha actualizado la escala salarial de la vigencia 2024 en la plataforma SIGEP II. Esta actualización debe realizarse mediante el respectivo proceso de reporte de información en la plataforma, antes del 15 de diciembre de 2024, y enviarse evidencia generada por la plataforma a la Oficina de Control Interno, para la respectiva verificación. La evidencia reportada formará parte del presente informe.

En relación con el cargue del cambio de escala salarial en la plataforma SIGEP II, la oficina de Recursos Humanos informó que, desde el mes de diciembre de 2024, inició el proceso correspondiente, en cumplimiento de las disposiciones internas. En esta primera fase, se realizó el intento de cargue en el sistema; sin embargo, el proceso fue fallido, ya que la plataforma no permitió completar la actualización de la información.

Frente a esta situación, se procedió a revisar los posibles errores, realizar los ajustes necesarios y se efectuaron dos nuevos intentos de cargue, los cuales tampoco fueron exitosos. A continuación, se presenta el reporte generado por la plataforma SIGEP II:



Al no lograr el cargue exitoso tras estos intentos, la Oficina de Recursos Humanos se comunicó con el equipo de soporte técnico del SIGEP II, con el fin de obtener orientación sobre la causa del error y las acciones correctivas a seguir. Sin embargo, no se obtuvo respuesta oportuna ni solución al caso en ese momento.



Este proceso fue retomado nuevamente en el año 2025, con el propósito de dar continuidad y solución definitiva al inconveniente; de esta manera, se estableció un nuevo contacto con soporte técnico del SIGEP II y en esta oportunidad, se les indicó que para efectuar el cargue de manera correcta, era necesario remitir una serie de documentos soporte, los cuales permitirían a la Función Pública realizar la actualización directamente desde su sistema; adicionalmente, como recomendación técnica, se sugirió realizar dicho procedimiento después de que se hicieran efectivos los aumentos administrativos establecidos mediante resolución, con el fin de evitar reprocesos.

Observación Superada. Actualmente se evidencia que la Escala Salarial de la Institución Universitaria, se encuentra registrada y actualizada para la vigencia 2025. Estas acciones dan cuenta de la solución generada de manera efectiva por parte de la oficina de Recursos Humanos, frente a la Observación Generada desde Control Interno.

Recomendación #1. Se recomienda a la Oficina de Recursos Humanos, reforzar el seguimiento a los casos pendientes de certificación de discapacidad a efectos de que se completen los procesos. Estos aspectos deben ser priorizados para evitar posibles materializaciones de riesgos, y garantizar un entorno laboral inclusivo y eficiente.

En atención a esta recomendación, la oficina de Recursos Humanos informa que la Institución Universitaria Antonio José Camacho está adelantando la construcción de un protocolo orientado a establecer una metodología para promover la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Este protocolo (borrador) tiene como objetivo principal garantizar entornos laborales inclusivos y accesibles dentro de la institución, aplicándose tanto a los procesos administrativos como académicos, de acuerdo con el perfil del cargo.

A continuación, se detallan los aspectos fundamentales del protocolo de inclusión laboral:

1. Incorporar la inclusión laboral en las Políticas Institucionales, aplicando en todas las áreas de la institución.
2. Proceso de selección y contratación adaptado para personas con discapacidad.

3. Realización de entrevistas accesibles y adecuadas.
4. Aplicación de pruebas que consideren las capacidades de las personas con discapacidad.
5. Elaboración de contratos y/o resoluciones específicas.
6. Sensibilización del personal en cuanto a la inclusión laboral.
7. Acompañamiento durante el proceso de adaptación laboral para las personas con discapacidad.
8. Evaluación del desempeño ajustada a las características de los empleados con discapacidad.
9. Evaluación continua del programa de inclusión laboral de personas con discapacidad.

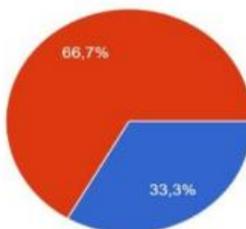
Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, la ORH ha implementado una encuesta denominada "Perfil Sociodemográfico" que permite obtener información sobre la situación de las personas con discapacidad en la institución.

Hasta el momento, se ha recopilado información valiosa que ha permitido identificar las áreas y aspectos donde es posible mejorar.

De acuerdo con los resultados preliminares de la encuesta, se observa lo siguiente:

Tipo de Discapacidad UNIAJC

¿CUÁL?
3 respuestas



Recomendación Viabilizada e Implementada. Con el reporte de estas acciones, se evidencia que la oficina de Recursos Humanos de la UNICAMACHO, generó un estudio de viabilidad de la Recomendación generada por Control Interno e implementó acciones encaminadas a conseguir los resultados propuestos para garantizar un entorno laboral inclusivo y eficiente.

8. Recomendaciones



De acuerdo al resultado de este informe de seguimiento y en desarrollo del rol de Asesoría y Acompañamiento, la Oficina de Control Interno genera las siguientes recomendaciones a efectos de ser aplicadas por las diferentes dependencias, en aras de fortalecer los procesos institucionales y potencializar los niveles de eficiencia, eficacia y excelencia administrativa:

8.1. Establecer un Protocolo interno de Contingencia para Actualizaciones de información por problemas técnicos.

Se considera conveniente que la oficina de Recursos Humanos diseñe e implemente un protocolo interno de contingencia para el cargue de información crítica como la escala salarial, desvinculación de personal, etc., en la plataforma SIGEP II, en el que se incluyan pasos claros para la comunicación con el soporte técnico de esa plataforma, la identificación y corrección de errores, y la remisión de documentos soporte cuando los intentos de cargue masivo no sean exitosos. La falta de una respuesta oportuna de soporte técnico, como se evidenció en los intentos fallidos de actualización de la escala salarial para la vigencia 2024, evidencia la necesidad de un protocolo alternativo para evitar demoras en el cumplimiento normativo de cargue de información.

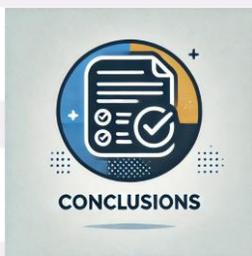
8.2. Realizar Capacitaciones de actualización Periódicas sobre el Manejo del SIGEP II.

Es conveniente considerar la gestión de capacitaciones periódicas (al menos una cada vigencia) y obligatorias para el personal responsable del cargue y la actualización de la información en el SIGEP II, con técnicos del Departamento

Administrativo de la Función Pública, respecto de actualizaciones en el reporte de información, filtración de datos y comprobación de diligenciamiento, actualización o presentación de Hojas de Vida, Declaración de Bienes y Rentas, Contratos, vinculación o desvinculación, y las normativas vigentes, con el objetivo de minimizar la ocurrencia de errores y asegurar la correcta y oportuna alimentación del sistema.

8.3. Continuar con el Fortalecimiento de la Inclusión Laboral a personas con discapacidad y su Reporte. Se exhorta a la Oficina de Recursos Humanos a dar continuidad y formalizar el Protocolo para promover la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral de la institución Universitaria. Es crucial que, una vez finalizado y aprobado, este protocolo se implemente de manera efectiva y se asegure la certificación de la discapacidad de las personas identificadas y el correcto registro en el SIGEP II, para que la información refleje con precisión los avances institucionales en esta materia.

9. Conclusiones



Expuestos de manera precedente los resultados evidenciados producto de la evaluación, verificación y análisis de la información y evidencias suministradas, y atendiendo al Objetivo y el Alcance trazados para la realización de este seguimiento, el Equipo Profesional de la Oficina de Control Interno de la UNICAMACHO concluye:

9.1. La Oficina de Control Interno ejerció su rol de evaluación y seguimiento en desarrollo del Plan Anual de Auditorías para la vigencia 2025, específicamente en lo que respecta al manejo institucional del SIGEP II, evidenciando que la información institucional de la UNICAMACHO se encuentra debidamente cargada en el aplicativo SIGEP II, permitiendo la generación de reportes conforme a las exigencias legales para el periodo evaluado.

- 9.2.** A la fecha de corte del 30 de mayo de 2025, la UNICAMACHO cuenta con una planta institucional de 217 cargos para funcionarios públicos, de la cual el 51.5% se encuentra ocupada, mientras que el 48.5% está en vacancia.
- 9.3.** Al 30 de mayo de 2025, la UNICAMACHO contó con 343 contratistas personas naturales vinculadas para prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión, de los cuales 239 tienen contrato vigente.
- 9.4.** La Oficina de Recursos Humanos de la UNICAMACHO gestionó con el Departamento Administrativo de la Función Pública la incorporación de los nuevos valores de la escala salarial, producto de lo cual la escala salarial de la institución para la vigencia 2025 se encuentra registrada y actualizada en el SIGEP II.
- 9.5.** Se evidenció una alta tasa de actualización de hojas de vida de la función pública, con un total de 956 hojas de vida actualizadas para la vigencia 2025 por parte de servidores públicos y docentes, así como por contratistas vinculados en el periodo evaluado.
- 9.6.** Respecto de la Declaración de Bienes y Rentas, se evidenció un logro significativo, por cuanto las 293 personas obligadas (funcionarios y docentes ocasionales) han diligenciado su Declaración de Bienes y Rentas de la vigencia 2024, incluso antes de la fecha límite del 31 de julio de 2025.
- 9.7.** La Oficina de Recursos Humanos implementó acciones pedagógicas, como un instructivo en Genially para facilitar la actualización de hojas de vida, lo cual es un acierto para la comunicación constante con los servidores públicos de la UNICAMACHO y un mecanismo efectivo para reducir el margen de error en el desarrollo de este proceso por parte de los funcionarios, docentes y contratistas legalmente obligados a ejecutarlo.

9.8. Respecto del informe final de la vigencia 2024, se generó Una Observación referente a la actualización de la escala salarial, sobre la cual se evidenció una solución efectiva por parte de la Oficina de Recursos Humanos, y por lo tanto esa observación se considera superada. De igual forma, la Recomendación generada en ese informe, sobre el seguimiento a la certificación de discapacidad, fue viabilizada e implementada, con la construcción de un protocolo para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral, el cual se encuentra en etapa de diseño.


LILIANA HERRERA BELALCAZAR
Jefe Oficina Control Interno

Proyectó: Oscar Mauricio Ojeda Pantoja – Auditor Oficina Control Interno 
Asistencia: Diana María Torres Navarro – Téc. Adm. Oficina Control Interno 
Revisó y aprobó: Liliana Herrera Belalcázar – Jefe Oficina Control Interno 