

 <b>COMISIÓN DE REGULACIÓN DE COMUNICACIONES</b> <small>REPUBLICA DE COLOMBIA</small>	<b>INFORME DETALLADO</b>	Código: EIN-F-07
	<b>PROCESO EVALUACIÓN INDEPENDIENTE</b>	

Tipo de Informe	Preliminar	Final	X
<b>Nombre del Informe</b>	Seguimiento a la operabilidad y registro del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II		
<b>Objetivo</b>	Realizar seguimiento al estado de registro, actualización y calidad de la información de hojas de vida de servidores públicos y contratistas de la CRC en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, verificando el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 909 de 2004, el Título 17 del Decreto 1083 de 2015 y las directrices del DAFP, e identificando oportunidades de mejora que contribuyan a la confiabilidad de los datos, a la gestión adecuada del talento humano y al fortalecimiento de la transparencia y del control interno institucional.		
<b>Alcance</b>	El presente informe comprende la verificación del estado de registro, actualización y consistencia de la información de las hojas de vida de los servidores públicos y contratistas vinculados a la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC, a partir de los reportes emitidos por los procesos de Gestión de Talento Humano y Gestión Contractual con corte a 7 de noviembre y 5 de noviembre de 2025, respectivamente, y la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II.		
<b>Criterios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 190 de 1995, <i>“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”</i>.</li> <li>• Ley 909 de 2004, <i>“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”</i>.</li> <li>• Decreto Ley 019 de 2012, <i>“Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”</i>.</li> <li>• Decreto 1409 de 2008, <i>“por el cual se reglamente el artículo 18 de la Ley 909 de 2004”</i>.</li> <li>• Ley 2013 de 2019, <i>“Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad”</i>.</li> </ul>		

	<p><i>mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Decreto 1083 de 2015, “<i>Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública</i>”.</li> </ul>
<b>Metodología</b>	<p>Para el desarrollo del presente informe, se tomó como referencia la información contenida en los reportes proporcionados por la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera, así como la documentación correspondiente a los procesos de Talento Humano y Contratación, almacenada en el servidor institucional. Adicionalmente, se consultaron publicaciones disponibles en la sección de transparencia del sitio web de la entidad. La verificación de dicha información se efectuó directamente en el aplicativo SIGEP II, en lo relacionado con el registro y la actualización de las hojas de vida de funcionarios y contratistas, con el objetivo de constatar el cumplimiento de las disposiciones establecidas en los criterios definidos.</p>
<b>Limitaciones al desarrollo de la auditoría / informe de ley / seguimiento</b>	<p>No se encontraron limitaciones.</p>

## 1. DESARROLLO

### 1. Planta de Personal

De acuerdo con la información de caracterización de funcionarios, nombramientos y retiros, a 5 de noviembre de 2025 la planta de personal de la Comisión de Regulación de Comunicaciones – CRC estaba conformada por 147 servidores públicos. Este valor constituye el referente principal para efectuar la verificación en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.

Por su parte, el reporte “*Monitoreo de Actualización de Hoja de Vida 05\_11\_2025*”, suministrado por la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera y descargado en la misma fecha, evidenció 140 hojas de vida aprobadas, lo que inicialmente sugiere una diferencia entre los servidores activos y los registros procesados en SIGEP II.

Con el fin de contrastar esta información, la Coordinación de Control Interno realizó la validación directa en el aplicativo, específicamente en el directorio de servidores públicos, encontrando que en SIGEP II se encuentran disponibles 147 hojas de vida, coherentes con la planta reportada. Esto

se verificó en la consulta realizada el 7 de noviembre de 2025, como se observa en la siguiente imagen:



Imagen tomada de SIGEP II el 7 de noviembre de 2025

La revisión confirma que el registro en SIGEP II sí refleja la totalidad de los funcionarios activos, siendo la inconsistencia atribuible al reporte de monitoreo y no a la gestión del proceso de Talento Humano. La tabla incluida en el informe detalla las siete (7) hojas de vida que no aparecieron en el reporte descargado del aplicativo.

No.	HOJA DE VIDA FUNCIONARIO	No.	HOJA DE VIDA FUNCIONARIO
1	MRQP	5	HPN
2	JDLL	6	JDLM
3	JPCA	7	SSM
4	CAFF		

**Nota:** En caso de requerirse la información específica de esta tabla, solicitar a la Coordinación de Control Interno.

Frente a esta situación, acorde con la respuesta aportada por la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera, se observó que la diferencia fue identificada por el proceso de Talento Humano al momento del descargue y fue gestionada como incidencia ante el Departamento Administrativo de la Función Pública el 5 de noviembre de 2025. Igualmente, se adjuntaron soportes del respectivo registro de las hojas de vida en SIGEP II visto desde el usuario administrador de la entidad.

Por lo anterior, se evidenció que el registro de hojas de vida está actualizado en lo que respecta a la gestión adelantada por el proceso de Talento Humano considerando que, posiblemente, la

brecha que se generó al momento del descargue obedece a una situación del aplicativo administrado por el DAFFP, quedando pendiente obtener una respuesta de dicha instancia para corroborar la causa que originó esta inconsistencia.

Desde la perspectiva de control interno, esta actuación evidencia:

- Un proceso de validación por parte de Talento Humano.
- Acciones oportunas frente a la inconsistencia.
- Un control para evitar que errores del sistema afecten la integridad del registro institucional.

## 2. Contratistas

Para el análisis correspondiente al directorio de contratistas, se tomó como base el reporte “*Contratos de Prestación de Servicios Profesionales 04\_11\_2025*”, el cual relacionaba 41 hojas de vida. El contenido de este reporte fue contrastado con la información disponible directamente en SIGEP II.

A continuación, se relacionan las 41 hojas de vida que figuran en el respectivo reporte, haciendo uso de las iniciales:

CONTRATISTAS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES					
No.	Contratista	No.	Contratista	No.	Contratista
1	JNRA	15	CG	29	FRO
2	EABP	16	MCGT	30	JMR
3	OJBB	17	NAMN	31	LRS
4	SBF	18	MMJ	32	ABRE
5	SABP	19	JCMG	33	JSSC
6	JDBO	20	MTML	34	JRSC
7	JCCA	21	KJMS	35	JESR
8	AMCL	22	JOMM	36	CEVS
9	GACA	23	JCNM	37	FEVH
10	LACV	24	WAOG	38	JMVC
11	LCCM	25	JEOB	39	JVZ
12	OADM	26	JCPV	40	ICZT
13	EFES	27	AJRV	41	JDZT
14	NMGB	28	JRC		

**Nota:** En caso de requerirse la información específica de esta tabla, solicitar a la Coordinación de Control Interno.

La verificación realizada en el aplicativo el 5 de noviembre de 2025 mostró que se encuentran 39 hojas de vida disponibles, siendo esta la cantidad de contratistas activos al momento de la validación. La diferencia de dos registros se explica conforme a las verificaciones realizadas por Control Interno, dado que correspondían a contratistas cuyo contrato había finalizado en septiembre de 2025, y por tanto no debían figurar como activos en el directorio.



Imagen tomada de SIGEP II el 5 de noviembre de 2025

La diferencia encontrada entre el reporte de contratos de prestación de servicios profesionales y las hojas de vida efectivamente disponibles en el directorio de SIGEP II obedece a lo siguiente:

NO.	HOJA DE VIDA CONTRATISTA	SITUACIÓN ENCONTRADA
1	MCGT	Las dos hojas de vida de los contratistas a los que se hace referencia figuran en el reporte de monitoreo, con la salvedad de que la fecha de finalización del contrato fue en septiembre de 2025.
2	AMCL	

**Nota:** En caso de requerirse la información específica de esta tabla, solicitar a la Coordinación de Control Interno.

Teniendo en cuenta la situación evidenciada, las hojas de vida disponibles en SIGEP II corresponden a los contratistas que se encuentran vinculados a la CRC a la fecha de generación del reporte. Por lo que, a la fecha de corte de este seguimiento y acorde con la validación

efectuada, la información se encuentra actualizada dando cumplimiento a los lineamientos relacionados con la operabilidad de SIGEP.

Esta situación refleja que:

- SIGEP II reflejaba correctamente el estado actual de los contratistas vinculados.
- No se evidencian inconsistencias atribuibles al proceso de Talento Humano en el registro de contratistas.

A partir de lo anterior, se concluye que la información disponible en SIGEP II respecto de los contratistas vinculados a la CRC se encuentra actualizada y consistente, cumpliendo las disposiciones previstas en el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos del DAFP para el registro de proveedores de servicios profesionales.

### 3. Seguimiento a recomendaciones

**Recomendación:** *“Realizar seguimiento al registro de hojas de vida en SIGEP II, con el propósito de verificar que las actualizaciones gestionadas por la CRC se reflejen adecuadamente. En caso de detectar inconsistencias, se recomienda que sean reportadas a la entidad competente (DAFP) para las que se ajuste lo correspondiente.”*

**Seguimiento:** A la fecha del presente seguimiento se verificó que la información de las hojas de vida de servidores públicos y contratistas se encuentra actualizada y consistente con la planta de personal y los contratistas activos de la CRC. Si bien en el reporte de monitoreo descargado del aplicativo se evidenció una brecha de siete (7) registros, la situación no obedeció a un error en la gestión interna, sino a una inconsistencia generada en el propio reporte del sistema, la cual fue identificada por la Coordinación de Gestión Administrativa y Financiera y reportada oportunamente como incidencia ante el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. En este sentido, la recomendación se considera atendida y cerrada por parte de la entidad, quedando únicamente pendiente la respuesta técnica del DAFP como administrador del SIGEP II.

**Recomendación:** *“Fortalecer controles y fomentar estrategias para la presentación oportuna de la declaración de bienes y rentas por parte de los funcionarios de la entidad.”*

**Seguimiento:** Dado que la presentación de la Declaración de Bienes y Rentas es una obligación de carácter anual y a la fecha del presente seguimiento solo han transcurrido aproximadamente cuatro (4) meses desde la formulación de la recomendación, no es posible aún verificar su cumplimiento dentro del periodo analizado. En consecuencia, el seguimiento a esta obligación se realizará en el informe de SIGEP II correspondiente al periodo que incluya el mes de mayo de 2026, momento en el cual se podrá evaluar la oportunidad y efectividad de las acciones

implementadas por la entidad. Así, la recomendación permanece en estado de seguimiento, a la espera del cierre del ciclo anual que permite su verificación.

## 2. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

### 2.1. ASPECTOS POSITIVOS

- La información disponible en SIGEP II respecto de las hojas de vida de servidores públicos y contratistas se encuentra actualizada y alineada con la situación real de la entidad, lo cual evidencia cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos del DAFP sobre registro y actualización de información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público.
- Se evidencia una mejora sostenida en las actividades del proceso de Talento Humano, dado que, frente a situaciones identificadas en seguimientos anteriores, la entidad ha implementado acciones que han permitido reducir brechas, fortalecer la consistencia de los registros y asegurar que la información disponible en el aplicativo sea veraz, completa y oportuna.
- La identificación oportuna de inconsistencias en los reportes del sistema y la gestión inmediata de incidencias ante el DAFP demuestran un adecuado ejercicio de control y monitoreo por parte del proceso responsable, lo cual contribuye a garantizar la integridad de la información institucional y a mitigar riesgos asociados a la calidad de los datos.
- El contraste sistemático entre los registros del sistema, los reportes internos y la planta de personal reportada evidencia mejoras en los mecanismos de verificación interna, fortaleciendo la trazabilidad del proceso y asegurando que la información registrada en SIGEP II sea coherente con los soportes administrativos y contractuales.

### 2.2. RECOMENDACIONES

- Dar seguimiento a la incidencia radicada ante el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el fin de obtener la aclaración técnica sobre la causa que originó la inconsistencia identificada entre el reporte de monitoreo y las hojas de vida efectivamente registradas en SIGEP II. Lo anterior permitirá documentar adecuadamente el evento, fortalecer la trazabilidad del proceso y verificar que no persistan fallas asociadas a la generación de reportes en el sistema.

### 3. CONCLUSIÓN

Con base en la verificación de los criterios definidos y en aplicación de la metodología establecida, la Coordinación de Control Interno evidenció que la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II correspondiente a los servidores públicos y contratistas de la CRC se encuentra actualizada, consistente y alineada con la planta de personal y los contratistas activos a la fecha de corte del seguimiento. Las diferencias detectadas en el reporte de monitoreo obedecieron a una inconsistencia del sistema y no a fallas en la gestión interna, destacándose la actuación oportuna del proceso responsable al identificar y reportar la incidencia ante el DAFP.

Asimismo, se constató una mejora sostenida en las actividades de verificación y en la articulación entre las dependencias involucradas, lo cual contribuye al aseguramiento de la calidad de la información y al fortalecimiento de la transparencia institucional. En este sentido, la entidad cumple en términos generales con los lineamientos normativos aplicables al registro y actualización de información en SIGEP II, manteniendo controles tendientes al fortalecimiento de la confiabilidad, oportunidad y trazabilidad de los datos administrados en el sistema.

### 4. EVALUACIÓN PLAN DE MEJORAMIENTO

No aplica este numeral.



**YAMITH LIZCANO OSORIO**  
**COORDINADOR DE CONTROL INTERNO**

Elaboró: Jessica Corredor 