	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL ESTADO ACTUAL DE LA INFORMACIÓN REGISTRADA POR LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS, EN EL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP II) CON CORTE AL 31 DE MARZO 2026.

Fecha: abril 30 del 2026

1. INTRODUCCION

La Oficina de Control Interno, en ejercicio de las atribuciones de vigilancia y acompañamiento conferidas por la Ley 190 de 1995 y, de manera particular, por el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública), disposición que prescribe que: “(...) 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 presente título, en los términos y las condiciones en él establecidos y de acuerdo con las instrucciones que imparta el Departamento Administrativo de la Función Pública.”, procedió por medio del presente informe, a verificar, de forma sistemática y objetiva, el estado de la información reportada por la Dirección Nacional de Bomberos en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, con al corte 31 de marzo 2026.

En consecuencia, el presente proceso de revisión se realizó como actividad esencial de seguimiento, orientado a constatar de manera oportuna, íntegra y confiable, los datos consignados en dicho aplicativo, así como a identificar posibles brechas que pudieran comprometer la transparencia y la eficacia en la gestión institucional.

2. OBJETIVO


Verificar que la información institucional y del personal al servicio de la entidad (funcionarios y contratista) se encuentre registrada, actualizada y administrada en el aplicativo del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II, con el propósito de potenciar una toma de decisiones informada y garantizar el estricto cumplimiento de las obligaciones legales que rigen la gestión pública.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Verificar la consistencia entre la información reportada por la Subdirección Administrativa y Financiera y los registros contenidos en el aplicativo SIGEP II.
2. Evaluar el nivel de actualización de la información relacionada con hojas de vida, declaración de bienes y rentas y caracterización de los servidores públicos.
3. Validar la correcta administración de roles y accesos de usuarios en el aplicativo SIGEP II.
4. Identificar debilidades en los controles asociados al registro, actualización y seguimiento de la información en el sistema.
5. Determinar riesgos asociados al incumplimiento de las obligaciones normativas en materia de gestión del empleo público.

3. ALCANCE

Acorde a la responsabilidad legal atribuida a la Oficina de Control Interno, en el marco del Plan Anual de Auditorías – PAAI vigencia 2026, se programó la realización de dos seguimientos semestrales al proceso de reporte, operación, actualización y gestión del aplicativo del Sistema de

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II; siendo el presente informe, el primer reporte del año a efectuarse con corte a 31 de marzo del 2026, con el fin de evaluar la consistencia, integridad y confiabilidad de los datos registrados.

4. LIMITACIONES

Durante la ejecución del presente informe, se evidenciaron limitaciones significativas asociadas a:

- Verificación de la información de los funcionarios de la entidad (personal de planta y contratistas) en el aplicativo del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.
- Consolidado de los contratos de prestación de servicios suscritos por la DNBC por parte de la Subdirección administrativa y financiera.

5. METODOLOGÍA

La Oficina de Control Interno, mediante correo electrónico de fecha 30 de marzo del 2026, solicitó a la Subdirección Administrativa y Financiera de la Dirección Nacional de Bomberos, el suministro del listado actualizado de la planta de personal, con inclusión expresa de las novedades de vinculación, permanencia y retiro registradas durante el corte 31 de marzo la vigencia 2026. Del mismo modo, se solicitó la relación completa de contratistas correspondiente al mismo periodo.


Como respuesta al requerimiento, la Subdirección Administrativa y Financiera, remitió respuesta al proceso de Talento Humano con fecha 13 de abril 2026 y el proceso de Gestión contractual no se obtuvo una respuesta oportuna.

Así como se describió en las limitaciones, no fue posible contrastar la información reportada en el aplicativo de SIGEP II, con el fin de determinar la coherencia entre la información de la entidad, en razón a que de acuerdo a la manifestado por la Subdirección Administrativa y Financiera la entidad no contaba con usuarios activos con rol administrador, rol talento humano y rol contratación, por ende, no fue posible generar el respectivo acceso de seguimiento al rol de Control Interno. Toda vez que la revisión en el aplicativo permitiría validar los registros internos de la entidad, detectando divergencias, inconsistencias y vacíos en la actualización de la información relativa a los funcionarios y contratista de la entidad.

La revisión del aplicativo se orientaría a verificar aspectos como la actualización de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas, roles de acceso asignados y la estructura organizacional de la entidad, lo que garantizaría que las observaciones y recomendaciones derivados del análisis comparativo de la información sean objetivas de la situación real de la entidad.

6. MARCO NORMATIVO

- **Ley 87 de 1983** “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”
- **Ley 909 de 2004.** “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público. la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.


	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

- **Ley 2013 de 2019**, “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.
- **Decreto No. 1409 de 2008** “Por el cual se reglamente el artículo 18 de la Ley 909 de 2004”
- **Decreto 2842 de 2010**, “Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004”.
- **Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” Título 17 art 2.2.17.
- **Decreto 1081 de 2015** "Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República."
- **Decreto 019 de 2012**, “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la administración pública”.
- **Decreto 830 de 2021** "Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)"
- **Decreto 484 de 2017** “Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- **Circular 100-019 de 2021** Asunto: orientaciones para el cumplimiento del decreto 830 de 2021, incorporado en el decreto 1081 de 2015, único reglamentario del sector presidencia de la república, por parte de sus sujetos obligados, y de la ley 2013 de 2019 por parte de los contratistas del estado.

7. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

En desarrollo del presente informe, la Oficina de Control Interno en cumplimiento del Plan Anual de Auditorías vigencia 2026 y en el marco de las funciones de evaluación y seguimiento, así como de los criterios normativos debe realizar un seguimiento al registro de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), así como realizar un análisis de la consistencia de los datos contenidos en las bases de datos institucionales, en las hojas de vida y en las declaraciones de bienes y rentas de los funcionarios de planta y de los contratistas de prestación de servicios vinculados a la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.

Es así que, para corroborar la idoneidad, integridad y confiabilidad de la información registrada en el aplicativo SIGEP II, resultaba indispensable contar con acceso al sistema mediante un usuario autorizado que permitiera la generación de reportes. No obstante, pese a las diferentes solicitudes y gestión realizada por la Subdirección Administrativa y Financiera ante el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, no se obtuvo respuesta oportuna que permitiera adelantar dicha verificación. Esta situación limitó la ejecución del ejercicio de control, impidiendo

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1
		Vigente Desde: 30/06/2023

validar, comparar y analizar la información institucional registrada en el sistema, así como identificar posibles inconsistencias, omisiones o desactualizaciones en los datos reportados.

Por lo anterior, esta Oficina generó una alerta temprana mediante correo electrónico, dirigida a los diferentes líderes de los procesos participantes para que se continuará adelantando las gestiones pertinentes ante Función Pública, con el fin de obtener el acceso institucional lo antes posible.


Adicionalmente, se recordó sobre la importancia de dar cumplimiento normativo al seguimiento al SIGEP por parte de Talento Humano, el perfil de contratación, así como la importancia de que el rol de Control Interno cuente con acceso, ya que esto constituye un elemento esencial para garantizar la integridad, veracidad y oportunidad de la información de los servidores públicos y contratistas, así como para prevenir riesgos asociados a inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés.

7.1. PLANTA DE PERSONAL DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA, CON CORTE AL 31 DE MARZO DEL 2026.

De acuerdo con la información suministrada por la Subdirección Administrativa y Financiera, la planta de personal con corte al 31 de marzo de 2026, se reportan un total de veintinueve (29) servidores públicos, desagregados de la siguiente manera:

ÁREA	PROCESO O DEPENDENCIA	TIPO DE VINCULACIÓN	CARGO QUE DESEMPEÑA	ACTO ADMITIVO	ACTA	FECHA DE POSESIÓN
DIRECCION GENERAL	DIRECCIÓN GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	DIRECTOR GENERAL	DECRETO 0627	5	10/06/2025
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	SUBDIRECTOR ESTRATEGICO Y DE COORDINACION BOMBERIL	Resol 171	9	18/07/2025
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	Resol 172	10	18/07/2025
DIRECCION GENERAL	Evaluación y seguimiento	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR	Resol 2016	124	24/11/2025
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	SECRETARIA EJECUTIVA	Resol 576	48	17/08/2022
DIRECCIÓN GENERAL	DIRECCIÓN GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ASESOR	Resol 13	5	3/02/2025
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Resol 223	49	27/06/2023
DIRECCION GENERAL	DIRECCION GENERAL	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CONDUCTOR MECANICO	Resol 21	5	3/03/2026
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	GESTION DE COMUNICACIONES	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Resol 92	63	2/09/2024
DIRECCIÓN GENERAL	FANO FORMULACIÓN,	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO			

ÁREA	PROCESO O DEPENDENCIA	TIPO DE VINCULACIÓN	CARGO QUE DESEMPEÑA	ACTO ADMITIVO	ACTA	FECHA DE POSESIÓN
	ACTUALIZACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO NORMATIVO Y OPERATIVO					
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	GESTION DE COMUNICACIONES	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Resol 89	55	9/05/2024
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GESTION FINANCIERA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Resol 81	61	4/06/2024
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GESTION DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
DIRECCION GENERAL	COOPERACION INTERNACIONAL Y ALIANZAS ESTRATEGICAS	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Resol 267	65	1/11/2024
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Gestión de comunicaciones	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO ADMINISTRATIVO	Resol 459	1	2/01/2025
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	FORTALECIMIENTO BOMBERIL PARA LA RESPUESTA	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO ADMINISTRATIVO	Resol 250	64	1/10/2024
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GESTION DE ATENCION AL USUARIO	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO ADMINISTRATIVO	Resol 271	3	20/01/2025
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	COORDINACIÓN OPERATIVA	CARRERA ADMINISTRATIVA	TECNICO ADMINISTRATIVO	Resol 458	4	3/02/2025
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	FORTALECIMIENTO BOMBERIL PARA LA RESPUESTA	CARRERA ADMINISTRATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Resol 85	57	20/05/2024
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GESTION DEL TALENTO HUMANO	CARRERA ADMINISTRATIVA	SECRETARIA EJECUTIVA	Resol 631	2	20/01/2025
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GESTION FINANCIERA	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GESTION DEL TALENTO HUMANO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO			
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GESTIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	SECRETARIA EJECUTIVA			
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	FORTALECIMIENTO BOMBERIL PARA LA RESPUESTA	CARRERA ADMINISTRATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO			
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GESTIÓN FINANCIERA	PERIODO DE PRUEBA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Resol 387	2	16/01/2026
DIRECCIÓN GENERAL	PLANEACIÓN ESTRATEGICA	PERIODO DE PRUEBA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Resol 388	1	16/01/2026

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

ÁREA	PROCESO O DEPENDENCIA	TIPO DE VINCULACIÓN	CARGO QUE DESEMPEÑA	ACTO ADMTIVO	ACTA	FECHA DE POSESIÓN
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	EDUCACIÓN NACIONAL PARA BOMBEROS	PERIODO DE PRUEBA	TECNICO ADMINISTRATIVO	Resol 389	4	26/01/2026
SUBDIRECCION ESTRATEGICA Y DE COORDINACION BOMBERIL	FORTALECIMIENTO BOMBERIL PARA LA RESPUESTA	PERIODO DE PRUEBA	TECNICO ADMINISTRATIVO		3	23/01/2025
SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	GESTIÓN DE TECNOLOGÍA E INFORMÁTICA	PROVISIONALIDAD	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	Resol 390	3	13/10/2015

Cuadro 1. Reporte servidores publicos modalidad planta de perosnal entregada por la Subdirección Administrativa y Financiera.

De la informacion suministrada se reportan que la entidad dispone de una planta, distribuida de la siguiente manera:

- Quince (15) cargos, correspondiente al 52% provistos en carrera administrativa,
- Nueve (9) cargos, correspondiente al 31% en libre nombramiento y remocion.
- Cuatro (4) cargos, correspondiente al 14% en periodo de prueba
- Uno (1) cargo en provisionalidad, correspondiente al 3%.

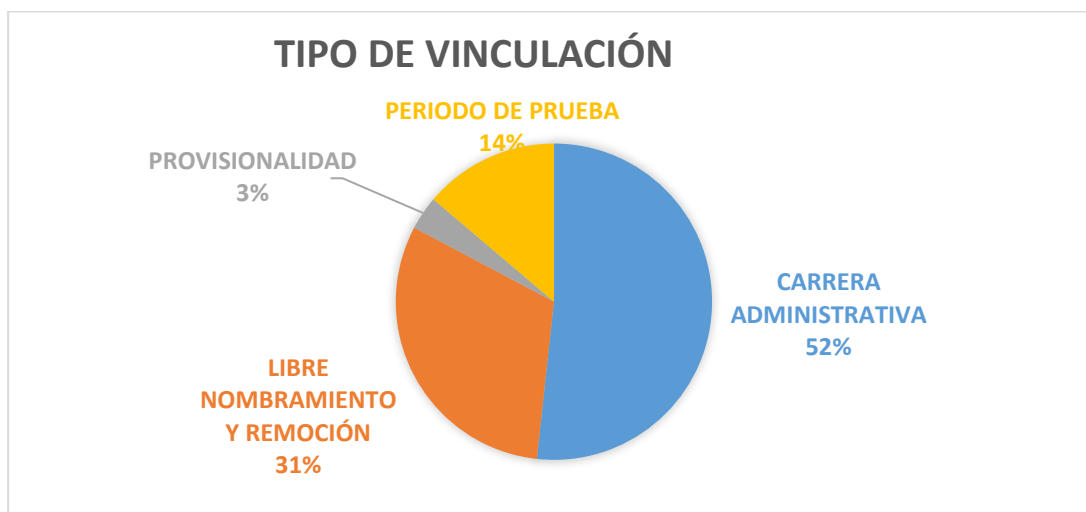



Gráfico 1. Porcentualidad del tipo de vinculacion de funcionarios

No obstante, es importante indicar que, conforme a la naturaleza jurídica de los empleos, que solo existen dos categorías: cargos de carrera administrativa y cargos de libre nombramiento y remoción; en ese sentido, la provisionalidad no constituye una tercera clase, sino una forma excepcional de vinculación que opera mientras la vacante de carrera [temporal o definitiva] es provista mediante el correspondiente proceso meritocrático.

De igual manera en la información entregada por la Subdirección Administrativa y Financiera reportan en la planta de personal catorce (14) Servidores Públicos con novedad de retirados, con

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

diferentes situaciones administrativas del empleo, discriminados en:

- **Vigencia 2025** un total de 12 servidores públicos, Porcentualidad del 86%
- **Vigencia 2026** un total de 2 servidores públicos, representando el 14% con corte del primer trimestre.



Gráfico 2. Porcentualidad de Servidores Públicos Retirados vigencia 2025 y primer trimestre 2026.

a. Informe y/o reporte del registro de las personas expuestas políticamente de acuerdo con lo establecido en el decreto 830 de 2021.

La Declaración de Personas Expuestas Políticamente (PEP), en el marco del Decreto 830 de 2021, constituye un instrumento orientado a fortalecer la transparencia en la gestión pública, al permitir el seguimiento de la información financiera de aquellos servidores con mayor nivel de responsabilidad estatal, contribuyendo así a la prevención de la corrupción, el lavado de activos y la financiación del terrorismo, así como a la generación de alertas tempranas frente a operaciones sospechosas y la recuperación de bienes de origen ilícito.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1081 de 2015 y su modificación, esta obligación aplica a servidores públicos que ejercen funciones de dirección, formulación de políticas, administración de recursos públicos, regulación o facultades sancionatorias, quienes deben realizar y actualizar dicha declaración en los procesos de vinculación, desvinculación y cuando se presenten cambios en la información, dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes.

En este contexto, y con base en la información reportada por la Subdirección Administrativa y Financiera, se evidenció un total de veinticuatro (24) funcionarios, de los cuales tres (3), equivalentes al 12%, se encuentran clasificados como Personas Expuestas Políticamente, mientras que veintiún (21) funcionarios, correspondientes al 88%, no se encuentran bajo esta categoría.

Sin embargo, dada la restricción de acceso para consulta a la plataforma, para ejercicios del presente informe de seguimiento de control interno, no fue posible generar reportes consolidados desde el módulo de reportes del sistema, lo que no permitió identificar inconsistencias, omisiones o falta de actualización en la declaración PEP, en concordancia con lo establecido en el Decreto 830 de 2021 y el Decreto 1081 de 2015.


	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023



Gráfico 3. Porcentualidad de participacion de personas politicamente expuestas.

7.2 SEGUIMIENTO A LA ACTUALIZACION EN EL SIGEP II, DE LAS HOJAS DE VIDA Y DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS DE LOS FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA.

a. Publicación de hojas de vida y declaración de bienes y rentas de los Servidores Públicos.


La Oficina de Control Interno, solciitó información insumo y credenciales de acceso desde el rol pertinente, para verificar el registro y actualización de las hojas de vida y declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) en cumplimiento del artículo 18 de la Ley 909 de 2004, sin embargo no fue posible acceder a la plataforma durante el desarrollo del presente informe, por razones de actualización de datos del rol Administrador, rol Talento Humano y Rol Contratación.

- **Contratos Prestacion de Servicios Profesionales**

En atención a la información solicitada mediante correo electrónico de fecha 7 de abril de 2026 a la Subdirección Administrativa y Financiera, no se recibió respuesta oportuna respecto al listado de los contratos de prestación de servicios profesionales vinculados a la entidad, requerido para evaluar la consistencia, actualización y veracidad de los registros reportados en el aplicativo del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.

De igual forma, con el fin de realizar la verificación correspondiente de la información registrada en dicho aplicativo, mediante correo electrónico de fecha 14 de abril de 2026 se solicitó a la misma dependencia la asignación de un usuario con los permisos necesarios para la generación de reportes; no obstante, durante el desarrollo del presente informe no fue posible obtener el acceso requerido.

- **Funcionarios vinculados a la entidad**

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

De acuerdo con el consolidado suministrado por la Subdirección Administrativa y Financiera de la Dirección Nacional de Bomberos, se reportó un total de seis (6) funcionarios, identificando su respectiva fecha de ingreso a la entidad. No obstante, no fue posible realizar la verificación de la naturaleza del empleo o cargo, nomenclatura y escala salarial, distribución de empleo por nivel jerárquico y discapacidad, dando cumplimiento al artículo 7 del Decreto 350 de 2015¹, en el aplicativo del Sistema de Información de Gestión del Empleo Público – SIGEP II, debido a que no se cuenta con el usuario requerido para la generación del reporte correspondiente.

Por consiguiente, se relaciona la información discriminados en:


- **Vigencia 2025** un total de 2 servidores públicos, Porcentualidad del 33%
- **Vigencia 2026** un total de 4 servidores públicos, representando el 67% con corte del primer trimestre.



Gráfico 4. Porcentualidad de Servidores Públicos vinculados..

Es por lo anterior y con fundamento en lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos emitidos por Función Pública, que se reitera a la entidad que el seguimiento al registro en el SIGEP II, se realice de manera periódica ya que éste, implica responsabilidades diferenciadas y complementarias: el rol de Talento Humano es responsable de la administración, verificación, registro y actualización oportuna de la información de los servidores públicos y contratistas, garantizando su veracidad y completitud; el rol de contratación debe efectuar la validación previa de la información registrada, verificando el cumplimiento de requisitos, la inexistencia de inhabilidades e incompatibilidades y la idoneidad de los vinculados antes de su contratación; y la Oficina de Control Interno, en el marco de la Ley 87 de 1993, tiene la responsabilidad de realizar seguimiento y evaluación independiente sobre la calidad, consistencia y oportunidad de dicha información, emitiendo alertas y recomendaciones que fortalezcan el sistema de control interno.

¹ Decreto 350 de 2013, por el cual se establece la estructura organizacional de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

El cumplimiento articulado de estos roles resulta esencial para asegurar la transparencia, legalidad y adecuada gestión del talento humano, mitigando riesgos disciplinarios conforme a la Ley 1952 de 2019.


Por otra parte, en el marco de lo establecido en la Ley 2013 de 2019, se evidencia que la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios constituyen instrumentos esenciales para garantizar los principios de transparencia y publicidad de la información en el ejercicio de la función pública, al tratarse de información de carácter público orientada al control social. Es así como, la normatividad establece con claridad los sujetos obligados incluyendo altos directivos, servidores públicos de elección popular, contratistas y personas jurídicas que ejercen función pública, así como la periodicidad de su presentación y actualización, la cual debe realizarse al inicio, durante y al retiro del ejercicio de funciones, y de manera anual o cuando se presenten cambios en la información reportada.

Bajo este contexto, y dado que no fue posible acceder para realizar la verificación del cumplimiento del presente requisito, desde la perspectiva de la Oficina de Control Interno, se alerta sobre la responsabilidad institucional de asegurar el seguimiento efectivo y oportuno al cumplimiento de estas obligaciones, especialmente a través de herramientas como el SIGEP II, verificando la integridad, actualización y consistencia de la información registrada. La omisión o debilidad en este seguimiento por parte de los diferentes roles puede derivar en incumplimientos normativos, afectar la confiabilidad de la información pública y generar riesgos disciplinarios conforme a la Ley 1952 de 2019, comprometiendo la responsabilidad de los servidores públicos y, en particular, del representante legal frente al adecuado control y gestión de la información institucional.

7.3. ROLES DE USUARIOS ACTIVOS


En el marco de la normatividad vigente aplicable a la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, resulta fundamental garantizar que los roles asociados al aplicativo SIGEP II, en particular los correspondientes a talento humano, contratación y administrador, se mantengan debidamente asignados, vigentes y actualizados, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones relacionadas con la gestión del empleo público y la administración de la información.

En el marco del seguimiento realizado, se evidenció que la gestión de la solicitud de usuario requerida para la generación del reporte de los roles de usuarios activos en el aplicativo SIGEP II, tramitada ante la Subdirección Administrativa y Financiera, no se atendió conforme a los principios de oportunidad, celeridad y eficiencia. Lo anterior pone de manifiesto debilidades en los mecanismos de seguimiento y control asociados a la administración de accesos en los sistemas de información institucionales, lo cual puede incidir negativamente en la confiabilidad de la información, la adecuada gestión del talento humano y el cumplimiento de las obligaciones previstas en la normatividad vigente, en particular el Decreto 1083 de 2015. En consecuencia, se hace necesario y prioritario fortalecer los controles existentes mediante la definición de tiempos de respuesta, la asignación de responsables claramente establecidos y la implementación de herramientas efectivas de seguimiento, que garanticen la gestión oportuna de los accesos y contribuyan a la mitigación de riesgos asociados a eventuales incumplimientos institucionales.

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

8. CONCLUSIONES


1. Como resultado del seguimiento realizado, la Oficina de Control Interno concluye que existen debilidades significativas en la gestión, control y disponibilidad de la información registrada en el aplicativo SIGEP II por parte de la Dirección Nacional de Bomberos. Como se enuncian a continuación:
 - Se evidenció la imposibilidad de acceder al aplicativo SIGEP II para la generación de reportes requeridos en el ejercicio de control interno, debido a la no asignación oportuna de usuario por parte de la Subdirección Administrativa y Financiera. Esta situación afectó la ejecución del seguimiento, la verificación de la información y el desarrollo adecuado de las actividades de auditoría. Lo anterior contraviene lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, que regula la administración del empleo público y la gestión de la información, así como los principios de eficiencia y oportunidad consagrados en la Ley 87 de 1993, en relación con la disponibilidad de información para el ejercicio del control.
 - Se identificó falta de celeridad y oportunidad en la atención de las solicitudes realizadas por la Oficina de Control Interno, especialmente en lo relacionado con la entrega de información de contratistas y la asignación de accesos al sistema. Esta situación limita la capacidad de evaluación independiente y oportuna de los procesos institucionales. Esta condición incumple los principios de coordinación, colaboración y responsabilidad establecidos en la Ley 489 de 1998 y afecta el adecuado funcionamiento del Sistema de Control Interno conforme a la Ley 87 de 1993.
 - Se evidencian debilidades en los controles asociados a la actualización, seguimiento y verificación de la información registrada en el sistema SIGEP II, lo cual puede afectar la calidad, integridad y confiabilidad de los datos institucionales relacionados con el talento humano y la contratación. Lo anterior se aparta de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y de los lineamientos de gestión de la información pública establecidos en la Ley 1712 de 2014, que exigen garantizar la calidad y veracidad de la información.
 - La falta de verificación y actualización oportuna de la información en SIGEP II genera un riesgo de incumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de transparencia, publicidad y acceso a la información pública, particularmente en lo relacionado con la información de servidores públicos y contratistas. Esta situación puede constituir incumplimiento de lo establecido en la Ley 2013 de 2019, así como de la Ley 1712 de 2014 y el Decreto 1083 de 2015, en lo referente a la obligación de mantener información actualizada, accesible y verificable.
2. Las limitaciones en el acceso al sistema, aunadas a la falta de oportunidad en la atención de requerimientos y a la ausencia de mecanismos robustos de seguimiento y control, impiden garantizar la integridad, confiabilidad y actualización de la información institucional. Lo anterior compromete no solo la calidad de la información para la toma de decisiones, sino también el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de gestión del empleo público, transparencia y control administrativo.
3. La Oficina de Control Interno, dados los resultados del presente informe tomará este seguimiento de ley como insumo para la ejecución de la auditoría de gestión programada en la presente vigencia al proceso de Gestión del Talento Humano y proceso de Gestión Contractual y de esta manera verificará el nivel cumplimiento de la entidad frente a lo establecido por normatividad vigente aplicable.

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

9. RECOMENDACIONES

Desde la Oficina de Control Interno, y en el marco de las funciones de evaluación independiente y seguimiento establecidas en la normativa vigente, se formulan las siguientes recomendaciones, orientadas al fortalecimiento de la gestión institucional del aplicativo SIGEP II y al aseguramiento del cumplimiento de los principios de transparencia, eficiencia y control:

1. Se recomienda establecer e implementar un procedimiento formal para la asignación, administración y control de usuarios en el aplicativo SIGEP II, que garantice el acceso oportuno y adecuado a las dependencias que lo requieran para el ejercicio de sus funciones, asegurando la trazabilidad y control de los permisos otorgados.
2. Diseñar e implementar herramientas de control de carácter preventivo, tales como estrategias de comunicación institucional dirigidas a todos los niveles organizacionales, mediante las cuales se recuerde la responsabilidad individual frente al registro, actualización y veracidad de la información en el sistema. De igual forma, se recomienda la adopción de tableros de seguimiento, alertas automáticas y cronogramas de actualización, que permitan monitorear de manera permanente el estado de la información registrada, especialmente por parte de los procesos de Talento Humano y Gestión Contractual.
3. Fortalecer las competencias institucionales y la cultura de autocontrol mediante la implementación de jornadas de capacitación dirigidas a servidores públicos y contratistas, orientadas a promover la responsabilidad en el registro oportuno, la actualización permanente y la veracidad de la información en el SIGEP II. Estas acciones deberán enfatizar el papel del sistema como herramienta clave para la transparencia y el cumplimiento de las obligaciones legales, así como las implicaciones disciplinarias derivadas del incumplimiento en el manejo de la información, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019.
4. En materia de gestión del riesgo, se recomienda incluir dentro del mapa de riesgos institucional, particularmente en el proceso de Talento Humano y Gestión Contractual, aquellos asociados a la desactualización, inconsistencia, ausencia de información o falta de acceso al SIGEP II, definiendo controles preventivos, detectivos y correctivos, así como responsables y mecanismos de seguimiento periódico.
5. Desde un enfoque estratégico, se recomienda a la Alta Dirección adoptar medidas inmediatas que garanticen la habilitación y continuidad operativa del acceso institucional al aplicativo SIGEP II, gestionando de manera prioritaria ante el Departamento Administrativo de la Función Pública la asignación y activación de los roles requeridos (administrador, talento humano, contratación y control interno), en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.
6. Formalizar la gobernanza del SIGEP II al interior de la entidad mediante la expedición de un acto administrativo o instrumento equivalente, en el cual se definan de manera clara e integral las responsabilidades, los flujos de información, los niveles de autorización y los tiempos de respuesta asociados a su gestión. Dicho instrumento deberá incorporar lineamientos específicos para el seguimiento, la actualización y la validación de la completitud de la información registrada en el sistema, asegurando su articulación con los procedimientos institucionales de Talento Humano, Planeación y Control Interno, en concordancia con el

	PROCESO EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	Código: FO-ES-04-01
	Informe de Evaluación o Seguimiento	Versión: 1 Vigente Desde: 30/06/2023

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y en armonía con los principios de eficiencia, coordinación y responsabilidad establecidos en la Ley 87 de 1993 y la Ley 489 de 1998.

7. Implementar un mecanismo estructurado de control y seguimiento periódico (mensual o trimestral) sobre la calidad, integridad y actualización de la información registrada en SIGEP II, incorporando indicadores de cumplimiento, reportes gerenciales y sistemas de alertas tempranas, que faciliten la toma de decisiones por parte de la Alta Dirección y la mitigación de riesgos asociados al incumplimiento normativo.
8. Implementar correcciones y acciones correctivas derivado de los incumplimientos identificados en el presente informe, que contemple acciones concretas, responsables definidos y cronogramas de ejecución, el cual deberá ser objeto de seguimiento permanente por parte de la Oficina de Control Interno, con el fin de asegurar el cierre efectivo de las brechas identificadas y el fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno.

Las anteriores recomendaciones se formulan con el propósito de contribuir no solo a la subsanación de las debilidades evidenciadas, sino también al fortalecimiento de la gestión institucional bajo criterios de legalidad, transparencia, eficiencia y mejora continua.

Cordialmente,

ORIGINAL FIRMADO
LEIDY JOHANA PÉREZ ROSAS
 ASESORA DE CONTROL INTERNO (E).

Elaboró: Blanca Mendoza
 Revisó/Aprobó: Leidy Johana Pérez Rosas - Asesora de Control Interno (E).