|  |
| --- |
| INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA |
| Anexo 3 - Plan de Registro y Seguimiento del SIGEP. |
|  |

|  |
| --- |
| Gestión Humana y Desarrollo Organizacional  2020 |

# INTRODUCCIÓN

El SIGEP[[1]](#footnote-1) es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

Con la información de esta herramienta administrativa, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia puede tomar decisiones y formular políticas públicas en lo relacionado con el Talento Humano de la Institución.

Con el presente Plan de registro y seguimiento del SIGEP el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia a través del área de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional impulsa en los funcionarios el diligenciamiento y actualización permanente de las hojas de vidas y declaraciones de bienes y rentas en el SIGEP, lo cual permitirá a la Institución información verídica para la toma de decisiones en cuanto al personal se refiere.

# OBJETIVO

Estructurar actividades que permitan evidenciar avances en la implementación del Sistema de información y Gestión del Empleo Público - SIGEP en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.

# 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. Definió la integración del subsistema de organización institucional, el cual contendrá la información sobre normas de creación, estatutos, estructuras, plantas de personal, sistemas de clasificación de empleos, remuneración y regímenes prestacionales. Previó la estructura del subsistema de recursos humanos. Este contiene la información sobre el número de empleos públicos, trabajadores oficiales y contratistas de prestación de servicios, novedades de ingreso y retiro y la información sobre los regímenes de bienestar social y capacitación. Reglamentada por los Decreto 3246 de 2007 y 1409 de 2008.
* 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: Artículos 1 al 6 Mediante este decreto se establecen los criterios y directrices para la operación del Sistema General de Información Administrativa del Sector Público de que trata la Ley 909 de 2004, que en adelante corresponderá a la denominación de Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.
* Ley 1712 de 2014. “Por medio de la cual se crea la Ley de transparencia y del Derecho de acceso a la información pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
* Decreto 103 del 20 de enero de 2015, "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1712 de 2014 y se dictan otras disposiciones".

# ACTIVIDADES A DESARROLLAR.

1. Sensibilización.

Elaborar una campaña de comunicaciones interna, que permita dar a conocer a los funcionarios la importancia de reportar la información requerida en el SIGEP.

1. Capacitación.

Establecimiento de jornadas de capacitación dirigidas a los funcionarios de la entidad, con el fin de dar a conocer la normatividad referente al SIGEP.

1. Asesoría

Acompañamiento personalizado y constante a los funcionarios para los módulos de hojas de vida y bienes y rentas.

1. Seguimiento.

* Se realizará seguimiento semestral a los módulos de hojas de vida y bienes y rentas.
* Se construirá un informe anual del comportamiento de los indicadores de los diferentes módulos del SIGEP
* Declaración de Bienes y Rentas: Consolidado declaraciones de Bienes y Rentas (número de empleados que ingresaron, número de empleados retirados, número de empleados que realizaron la declaración, tipo de declaración).

Funcionarios que realizaron su declaración fuera del término previsto.

* Hojas de Vida: Número de servidores públicos activos en SIGEP, registros dobles y Hojas de Vida actualizadas.

Número de servidores públicos que ingresaron a la entidad / número de servidores públicos registrados en SIGEP \* 100.

* Planta de Personal: Número total de cargos que conforman la planta de personal / número de cargos registrados en el sistema.
* Depuración de la base de datos del SIGEP.

|  |  |
| --- | --- |
| **ELABORÓ** | **REVISÓ** |
| **OLGA LUCÍA GONZÁLEZ JIMENEZ**  P.U -Líder de Gestión Humana y D.O  Fecha: 28/01/2020 | **JOHN JAIRO DUQUE GARCIA**  Subdirector Administrativo y Financiero  Fecha: 28/01/2020 |

1. Definición extraída de la Pagina web http://www.sigep.gov.co/que\_es [↑](#footnote-ref-1)