



**OFICINA DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN**

**INFORME DE SEGUIMIENTO AL  
FORTALECIMIENTO DE LA MERITOCRACIA EN  
EL ESTADO COLOMBIANO Y DEL EMPLEO  
PÚBLICO, CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE  
CARRERA (CNSC), SEGUIMIENTO AL SIGEP II Y  
APLICATIVO LEY 2013 DE 2019**

**SEPTIEMBRE DE 2025**

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION .....	4
2. OBJETIVO .....	4
3. ALCANCE .....	4
4. CRITERIOS NORMATIVOS .....	5
5. METODOLOGIA .....	6
6. RESULTADOS .....	7
6.1 PLAN ANUAL DE VACANTES: .....	7
6.2. REPORTE DE VACANCIAS DEFINITIVAS A LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-, REPORTES SIMO: .....	10
6.3. GESTIONES CONCURSO PROCESOS DE SELECCIÓN CORPORACIONES AUTONOMAS REGIONALES (FORTALECIMIENTO DE LA MERITOCRACIA) .....	14
6.3.1. Resultado Final Concurso 2020: .....	14
6.3.2. Nuevo Proceso de Selección para Corporaciones Autónomas Regionales: .....	15
6.4. COMISION DE PERSONAL .....	18
6.4.1. Conformación: .....	18
6.4.2. Cumplimiento de Obligaciones y/o Funciones y Reportes al SIMO: .....	18
6.5. EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL: .....	22
6.6. ACTUALIZACION DEL SIGEP II .....	24
6.6.1. Distribución de Empleos por Niveles Jerárquicos: .....	24
6.6.2. Registro Contratos de Prestación de Servicios: .....	28
6.6.3. Declaración de Bienes y Rentas Funcionarios y Contratistas: .....	28
6.6.3.1. Declaraciones Periódicas: .....	30
6.6.3.2. Declaraciones por Vinculaciones: .....	32
6.6.3.3. Declaraciones por Desvinculaciones: .....	32
6.6.3.4. Declaraciones Contratistas: .....	33
6.7. ACTUALIZACION HOJAS DE VIDA .....	34
6.7.1. Hojas de Vida Funcionarios: .....	34

6.7.2. Hojas de Vida Contratistas: .....	35
6.8. DECLARACIONES APlicativo LEY 2013 DE 2019 .....	36
6.8.1. Directivos que Presentaron Declaraciones: .....	36
6.8.2. Validación de Contratistas: .....	38
6.8.3. Validación de Identificación y Registro de Personas Expuestas Políticamente (PEP) .....	41
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	42

## **INFORME DE SEGUIMIENTO AL FORTALECIMIENTO DEL EMPLEO PUBLICO, CUMPLIMIENTO A LAS NORMAS DE CARRERA (CNSC), SEGUIMIENTO AL SIGEP II Y APLICATIVO LEY 2013 DE 2019**

### **1. INTRODUCCION**

En cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, la Circular 017 de noviembre de 2017 DAFP, y la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, la Oficina de Control Interno de Gestión, presente Informe de Seguimiento al Fortalecimiento de la Meritocracia en el Estado Colombiano.

Este informe da cuenta del ejercicio de vigilancia y control sobre el cumplimiento de las obligaciones institucionales relacionadas con: el fortalecimiento del empleo público y la meritocracia; la responsabilidad de las entidades de reportar la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC); la elaboración del Plan Anual de Vacantes; la apropiación de recursos presupuestales para adelantar convocatorias; la actualización de las hojas de vida en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP); y la presentación de la declaración de bienes y rentas, reporte de conflictos de interés, impuesto sobre la renta y complementarios y la declaración de Personas Expuestas Políticamente, por parte de los servidores públicos.

### **2. OBJETIVO**

Realizar el seguimiento y verificación del cumplimiento de las disposiciones normativas relacionadas con el fortalecimiento de la meritocracia y la gestión del empleo público, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Circular 017 de 2017 y la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, evaluando el grado de avance institucional en aspectos como la actualización de la OPEC, la formulación del Plan Anual de Vacantes, la apropiación presupuestal para procesos de selección, la actualización del SIGEP y la presentación de declaraciones de bienes y rentas reporte de conflictos de interés, impuesto sobre la renta y complementarios y la declaración de Personas Expuestas Políticamente, por parte de los servidores públicos.

### **3. ALCANCE**

El presente informe de seguimiento comprende la evaluación del cumplimiento de las obligaciones normativas vigentes en materia de gestión del empleo público cumplimiento a

las normas de carrera (CNSC), seguimiento al SIGEP II y aplicativo Ley 2013 de 2019, por parte de Corpocaldas. El análisis abarca la revisión documental y funcional de los procesos relacionados con la actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), la formulación y aprobación del Plan Anual de Vacantes, la asignación de recursos presupuestales para convocatorias de empleo, la actualización de la información en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), y la presentación de las declaraciones de bienes y rentas por parte de los servidores públicos, de acuerdo con los lineamientos de la normatividad aplicable.

#### 4. CRITERIOS NORMATIVOS

✓ **Ley 909 de 2004**

*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*

- Fundamento de la meritocracia en el empleo público.
- Reglas para el ingreso, permanencia y retiro del servicio público.

✓ **Decreto 1083 de 2015**

*Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.*

- Reglamentación de los sistemas de gestión del talento humano.
- Disposiciones sobre la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).
- Lineamientos sobre el Plan Anual de Vacantes.
- Uso obligatorio del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

✓ **Circular 017 de noviembre de 2017 – Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)**

- Directrices para la actualización y veracidad de la información en el SIGEP.
- Reiteración del deber institucional de mantener al día la información del talento humano.

✓ **Directiva 015 de 2022 – Procuraduría General de la Nación**

- Recordatorio a las entidades sobre la responsabilidad de los representantes legales frente al cumplimiento de obligaciones en materia de empleo público.

- Seguimiento a la implementación efectiva del mérito como principio rector del ingreso y permanencia en el servicio público.
- Enfoque preventivo de vigilancia administrativa.

✓ **Constitución Política de Colombia – Artículo 125**

- Establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, salvo excepciones legales.
- Define que el ingreso y ascenso en el servicio público deben hacerse mediante concursos de méritos.

✓ **Ley 190 de 1995 y Ley 2013 de 2019**

- Régimen de presentación de declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos.
- Herramientas para la transparencia y lucha contra la corrupción.

✓ **Circular conjunta 100-004-2025**

- Establece los lineamientos para el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de integridad pública, en particular las relacionadas con publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios y la declaración de personas expuestas políticamente PEP.

## 5. METODOLOGIA

Para la elaboración del presente informe de seguimiento al fortalecimiento de la meritocracia en el Estado Colombiano, cumplimiento a las normas de carrera (CNSC), seguimiento al SIGEP II y aplicativo Ley 2013 de 2019, se aplicó una metodología de revisión documental y verificación cruzada de información, orientada a evaluar el cumplimiento de las obligaciones normativas por parte de la Entidad.

Como primer paso, se solicitó formalmente la información requerida al proceso de Gestión para el Desarrollo Humano, mediante el memorando No. 2025-II-00020905. Esta solicitud contempló aspectos como: actualización de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC), formulación del Plan Anual de Vacantes, apropiación presupuestal para convocatorias, actualización de hojas de vida en el SIGEP y presentación de declaraciones de bienes y rentas.

Posteriormente, se realizó verificación de información a través de la consulta de las siguientes plataformas:

- **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II:** para validar la actualización de hojas de vida y declaraciones juramentadas.
- **Página WEB:** para revisar evidencias de formulación de planes.
- **Portal de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y OPEC en línea:** para comprobar el estado de las convocatorias y la publicación de empleos en carrera administrativa.
- **Aplicativo por la integridad pública (Ley 2013 de 2019):** para verificación declaración de bienes y rentas, impuesto sobre la renta y complementarios y conflictos de interés, igualmente reporte de Personas Expuestas Políticamente.

La información recopilada fue consolidada, analizada y contrastada con los lineamientos normativos vigentes, permitiendo identificar el grado de cumplimiento de cada una de las obligaciones institucionales evaluadas.

## 6. RESULTADOS

### 6.1 PLAN ANUAL DE VACANTES:

El Plan Anual de Vacantes de la Corporación Autónoma Regional de Caldas (CORPOCALDAS) tiene como objetivo gestionar de manera transparente, equitativa y eficiente las vacantes de personal dentro de la entidad durante la vigencia 2025.

Este plan es una herramienta clave para optimizar los procesos de selección y contratación, con el fin de asegurar que el personal de la Corporación cuente con los perfiles adecuados para la ejecución efectiva de sus funciones, y contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas trazadas en los planes institucionales, con el fin de cumplir los objetivos establecidos como Autoridad Ambiental del Departamento de Caldas.

El Plan Anual de Vacantes fue construido desde los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el cual la dimensión del talento humano se considera como el activo más importante de cualquier entidad para el logro de las metas institucionales, este se encuentra debidamente publicado en la página Web de la Corporación y se encuentra vigente hasta el 31 de diciembre de 2025, fue aprobado en el Comité de Gestión y Desempeño del 29 de enero 2025.

La entidad actualmente cuenta con 248 cargos de planta, distribuidos así:

EMPLEOS POR SUBDIRECCIONES										
Nivel del Cargo	Control Disciplinario	Control Interno	Dirección General	Secretaría General	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección Biodiversidad y Ecosistemas	Subdirección Evaluación y Seguimiento Ambiental	Subdirección Infraestructura Ambiental	Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	TOTAL GENERAL
Auxiliar Administrativo				8	9	4	5	2	1	29
Auxiliar de servicios generales					5					5
Celador					3					3
Conductor Mecánico			1		2					3
Director General			1							1
Operario Calificado					3	10		1		14
Jefe de Oficina	1	1								2
Profesional Especializado			2	8	10	9	16	10	15	70
Profesional Universitario	1	2	3	9	9	12	7	1	3	47
Secretaría General				1						1
Secretaría Ejecutivo			1	3	1			1		6
Subdirector General					1	1	1	1	1	5
Técnico Administrativo		1	1		2		3	1		8
Técnico Operativo			1	1	4	5	31	9	3	54
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>49</b>	<b>41</b>	<b>63</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>248</b>

Fuente: plan anual de vacantes 2025.

De acuerdo con el tipo de vinculación la entidad contaba a enero de 2025 fecha en la cual se aprobó el plan anual de vacantes, con 153 en carrera administrativa, 21 cargos de libre nombramiento y remoción, 71 cargos en provisionalidad, 2 en periodo de prueba y 1 periodo fijo.

TIPO DE VINCULACIÓN POR SUBDIRECCIONES													
DEPENDENCIA	Carrera administrativa	% Carrera administrativa	Libre nombramiento y remoción	% Libre nombramiento y remoción	Provisional	% Provisional	Periodo de Prueba	% Periodo de Prueba	Periodo de Prueba Suspendido	% Periodo de Prueba Suspendido	Periodo Fijo	% Periodo Fijo	TOTA GENERAL
Dirección General	0	0,0%	7	87,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	12,5%	8
Control Disciplinario	1	50,0%	1	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2
Control Interno	1	25,0%	2	50,0%	1	25,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4
Secretaría General	14	46,7%	1	3,3%	15	50,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	30
Subdirección Administrativa y Financiera	27	55,1%	4	8,2%	18	36,7%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	49
Subdirección Biodiversidad y Ecosistemas	29	69,0%	1	2,4%	10	23,8%	1	2,4%	1	2,4%	0	0,0%	42
Subdirección Evaluación y Seguimiento Ambiental	47	74,6%	1	1,6%	15	23,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	63
Subdirección Infraestructura Ambiental	21	80,8%	1	3,8%	4	15,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	26
Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	13	54,2%	3	12,5%	8	33,3%	0	0,0%	0,0%	0,0%	0	0,0%	24
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>153</b>	<b>61,7%</b>	<b>21</b>	<b>8,5%</b>	<b>71</b>	<b>28,6%</b>	<b>1</b>	<b>0,4%</b>	<b>1</b>	<b>0,4%</b>	<b>1</b>	<b>0,4%</b>	<b>248</b>

**Fuente: plan anual de vacantes 2025.**

Distribución de acuerdo con el nivel jerárquico:

Nivel	No de Empleos
Nivel Directivo	9
Nivel Profesional	117
Nivel Técnico	62
Nivel Asistencial	60
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>

Fuente: proceso Gestión Humana

## 6.2. REPORTE DE VACANCIAS DEFINITIVAS A LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -CNSC-, REPORTES SIMO:

A continuación, se relacionan las vacantes definitivas que han sido reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC- con corte a 30 de junio del presente año. Total vacantes 68, OPEC 63.

**VACANTES REPORTADAS EN SIMO 4.0 CON CORTE A 30 DE JUNIO DE 2025**

No	OPEC	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	SUBDIRECCIÓN	No DE VACANTES
1	190226	Profesional Especializado	2028	17	Infraestructura Ambiental	1
2	237454	Profesional Especializado	2028	14	Infraestructura Ambiental	1
3	237467	Técnico Operativo	3132	12	Infraestructura Ambiental	1
4	237329	Técnico Operativo	3132	12	Infraestructura Ambiental	1
5	237487	Técnico Operativo	3132	11	Infraestructura Ambiental	1
6	214467	Profesional Especializado	2028	14	Biodiversidad y Ecosistemas	1
7	237337	Profesional Especializado	2028	14	Biodiversidad y Ecosistemas	1
8	214946	Profesional Especializado	2028	14	Biodiversidad y Ecosistemas	1
9	191780	Profesional Universitario	2044	7	Biodiversidad y Ecosistemas	1
10	211705	Profesional Universitario	2044	7	Biodiversidad y Ecosistemas	1
11	208314	Auxiliar Administrativo	4044	19	Biodiversidad y Ecosistemas	1
12	197973	Auxiliar Administrativo	4044	16	Biodiversidad y Ecosistemas	1
13	230544	Operario Calificado	4169	11	Biodiversidad y Ecosistemas	2
14	230561	Operario Calificado	4169	11	Biodiversidad y Ecosistemas	1
15	237446	Profesional Universitario	2044	1	Control Disciplinario	1
16	198002	Profesional Universitario	2044	7	Control Interno de Gestión	1

**VACANTES REPORTADAS EN SIMO 4.0 CON CORTE A 30 DE JUNIO DE 2025**

<b>No</b>	<b>OPEC</b>	<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>SUBDIRECCIÓN</b>	<b>No DE VACANTES</b>
17	164294	Profesional Especializado	2028	14	Secretaria General	1
18	237285	Profesional Especializado	2028	12	Secretaria General	1
19	191797	Profesional Especializado	2028	12	Secretaria General	1
20	230583	Profesional Universitario	2044	7	Secretaria General	1
21	237360	Profesional Universitario	2044	7	Secretaria General	1
22	214364	Profesional Universitario	2044	7	Secretaria General	1
23	214953	Profesional Universitario	2044	7	Secretaria General	1
24	214839	Profesional Universitario	2044	7	Secretaria General	1
25	191544	Profesional Universitario	2044	1	Secretaria General	1
26	190230	Profesional Universitario	2044	1	Secretaria General	1
27	164289	Técnico Operativo	3132	16	Secretaria General	1
28	190194	Auxiliar Administrativo	4044	18	Secretaria General - SEYSA - SAYF	4
29	197990	Profesional Especializado	2028	12	Evaluación y Seguimiento Ambiental	1
30	190851	Profesional Universitario	2044	9	Evaluación y Seguimiento Ambiental	1
31	214864	Profesional Universitario	2044	7	Evaluación y Seguimiento Ambiental	1
32	237447	Profesional Universitario	2044	7	Evaluación y Seguimiento Ambiental	1
33	191777	Profesional Universitario	2044	1	Evaluación y Seguimiento Ambiental	1
34	191778	Profesional Universitario	2044	1	Evaluación y Seguimiento Ambiental	1
35	214867	Técnico Administrativo	3124	17	Evaluación y Seguimiento Ambiental	1
36	230568	Técnico Administrativo	3124	17	Evaluación y Seguimiento Ambiental	1
37	214873	Técnico Operativo	3132	12	Evaluación y Seguimiento Ambiental	1
38	206088	Técnico Operativo	3132	12	Evaluación y Seguimiento Ambiental	1
39	190855	Profesional Universitario	2044	9	Administrativa y Financiera	1
40	190890	Profesional Universitario	2044	9	Administrativa y Financiera	1
41	190849	Profesional Universitario	2044	1	Administrativa y Financiera	1
42	190435	Profesional Universitario	2044	1	Administrativa y Financiera	1
43	190381	Profesional Universitario	2044	1	Administrativa y Financiera	1

VACANTES REPORTADAS EN SIMO 4.0 CON CORTE A 30 DE JUNIO DE 2025						
No	OPEC	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	SUBDIRECCIÓN	No DE VACANTES
44	190488	Profesional Universitario	2044	1	Administrativa y Financiera	1
45	190228	Profesional Universitario	2044	1	Administrativa y Financiera	1
46	230564	Técnico Operativo	3132	12	Administrativa y Financiera	1
47	237332	Conductor Mecánico	4103	11	Administrativa y Financiera	1
48	237445	Auxiliar Administrativo	4044	19	Administrativa y Financiera	1
49	237260	Auxiliar Administrativo	4044	16	Administrativa y Financiera	1
50	237466	Auxiliar de Servicios Generales	4064	11	Administrativa y Financiera	2
51	191781	Operario Calificado	4169	11	Administrativa y Financiera	1
52	237717	Profesional Especializado	2028	17	Planificación Ambiental del Territorio	1
53	237629	Profesional Especializado	2028	17	Planificación Ambiental del Territorio	1
54	197993	Profesional Especializado	2028	14	Planificación Ambiental del Territorio	1
55	214918	Profesional Especializado	2028	12	Planificación Ambiental del Territorio	1
56	190195	Profesional Especializado	2028	12	Planificación Ambiental del Territorio	1
57	237290	Profesional Especializado	2028	12	Planificación Ambiental del Territorio	1
58	191836	Profesional Universitario	2044	7	Planificación Ambiental del Territorio	1
59	197975	Profesional Especializado	2028	12	Planificación Ambiental del Territorio	1
60	190860	Profesional Universitario	2044	9	Planificación Ambiental del Territorio	1
61	155066	Técnico Operativo	3132	16	Planificación Ambiental del Territorio	1
62	164299	Auxiliar Administrativo	4044	19	Planificación Ambiental del Territorio	1
63	198005	Profesional Universitario	2044	9	Planificación Ambiental del Territorio	1
<b>TOTAL VACANTES A 30 DE JUNIO DE 2025</b>						<b>68</b>

Al corte del presente reporte (30 de junio de 2025), no se encuentra ninguna vacante pendiente por reportar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con lo constatado por esta oficina.

## 6.3. GESTIONES CONCURSO PROCESOS DE SELECCIÓN CORPORACIONES AUTONOMAS REGIONALES (FORTALECIMIENTO DE LA MERITOCRACIA)

### 6.3.1. Resultado Final Concurso 2020:

Mediante el Acuerdo No. CNSC-20201000002556 del 3 de septiembre de 2020, la Comisión Nacional del Servicio Civil, -CNSC-, convocó y estableció las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ascenso y abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Corporación Autónoma Regional de Caldas - Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales No.1432 de 2020.

El resultado del Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales proceso No. 1432 de 2020, fue el siguiente:

Cargos ofertados y vacantes para Corpocaldas según modalidad:

**OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD DE ASCENSO**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	0	0
Profesional	8	8
Técnico	2	2
Asistencial	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

**TABLA No. 2**  
**OPEC PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN EN LA MODALIDAD ABIERTO**

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	0	0
Profesional	8	10
Técnico	3	6
Asistencial	1	10
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>26</b>

Fuente: Comisión Nacional del Servicio Civil (Acuerdo 0375 de 2020)

Durante el transcurso del proceso de nombramientos y de acuerdo con la información allegada por el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano, se presentaron las siguientes novedades con corte al 30 de junio de 2025, ya que el ultimo nombramiento derivado de dicho concurso corresponde al del profesional especializado de contabilidad 2028 grado 14, quien tomó posesión solo hasta el mes de enero de 2025 ingresando a periodo de prueba.

Enero de 2025 es la fecha en la cual se han cerrado definitivamente las listas de elegibles para todas las OPEC de la Entidad correspondientes al proceso 1432 de 2020.

NOMBRAMIENTOS EN FIRME (Superado Periodo de Prueba)	NOMBRAMIENTOS EN PERÍODO DE PRUEBA	PRORROGAS (VIGENTES)	RENUNCIAS	EXCLUSIONES
6	0	0	3	0
24	1	1	7	20

MODALIDAD	PERÍODO DE PRUEBA SUSPENDIDO	DEROGATORIAS	OBSERVACIONES	
			ASCENSO	ABERTO
Ascenso	0	0	N/A	
Abierto	1	19		11 Derogatorias de Operario Calificado, Código 4169, Grado 111 2 Derogatorias de Profesional Universitario, Código 2044, Grado 07 2 Derogatoria Técnico Operativo, Código 3132, Grado 12 – Municipios 4 Derogatoria Técnico Operativo, Código 3132, Grado 12 - Infraestructura

Fuente: Gestión para el Desarrollo Humano

### 6.3.2. Nuevo Proceso de Selección para Corporaciones Autónomas Regionales:

De acuerdo con lo indicado en el numeral 6.2. del presente informe, la entidad ha reportado a la CNSC con corte a junio 30 de 2025 un total de 68 vacantes definitivas (63 OPEC).

El artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2 de la Ley 1960 de 2019, determina que “la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso (...)", precisando que el de ascenso “(...) tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos”.

A su vez, el artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 3 del Decreto 051 de 2018, impone a los Jefes de Personal o a quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los Sistemas General de Carrera y Específicos o Especiales de

origen legal vigilados por la CNSC, el deber de reportar los empleos vacantes de manera definitiva en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC de la CNSC, con la periodicidad y lineamientos que esta Comisión Nacional establezca. Igualmente, establece que tales entidades deben participar con la CNSC en el proceso de planeación conjunta y armónica del concurso de méritos, debiendo tener previamente actualizados sus respectivos Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales. También ordena la priorización y apropiación el monto de los recursos destinados para adelantar estos concursos.

El artículo 263 de la Ley 1955 de 2019, establece que, con el fin de reducir la provisionalidad en el empleo público, las entidades deben coordinar con la CNSC, la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa en vacancia definitiva y que, definidas las fechas del concurso, estas entidades deben asignar los recursos presupuestales que les corresponden para su financiación.

Por lo anterior, teniendo en cuenta el inicio de la etapa de planeación del nuevo proceso de selección para proveer las vacantes definitivas en Corpocaldas ,el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano, de acuerdo con la información allegada a esta oficina aporta evidencia del Certificado de Disponibilidad Presupuestal No.458, por valor de \$309.962.532, que tiene por objeto “Pago por costos de la Convocatoria para proveer por medio de Concurso de Méritos, sesenta y seis (66) vacantes definitivas de la planta globalizada de Corpocaldas. Este CDP para la vigencia 2025 cuenta con una disponibilidad de \$154.981.266 y un cupo de vigencia futura de \$154.981.266, autorizado mediante la Resolución No.0686 de junio 10 del 2025.

De acuerdo con lo indicado por el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano, el Certificado de Disponibilidad Presupuestal se ajustará a medida que se generen nuevas vacantes y particularidades que afecten los costos estimados preliminares por vacante indicados por la CNSC.

En relación con los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, y conforme a la información suministrada por el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano, se informa que estos se encuentran actualmente en proceso de revisión y actualización interna. Una vez finalizada esta etapa, se procederá con la expedición y remisión del respectivo acto administrativo a la CNSC.

No obstante, es importante considerar que, de acuerdo con lo establecido por la Procuraduría General de la Nación en la Directiva 015 de 2022, la actualización de dichos manuales no debe constituir un impedimento para la planeación ni para el reporte oportuno de la Oferta Pública de Empleo. En este sentido, y teniendo en cuenta que la firma de los

acuerdos de convocatoria está prevista para agosto de 2025, según lo indicado por la CNSC, el equipo técnico de la convocatoria deberá realizar con antelación la verificación y validación de los empleos registrados por la Entidad en el aplicativo SIMO frente a lo establecido en los manuales vigentes.

Este ejercicio resulta fundamental para garantizar el principio de correlación de la información, por lo que se requiere que la Corporación articule de manera prioritaria los esfuerzos institucionales necesarios para culminar la revisión técnica y jurídica, así como la generación del nuevo acto administrativo correspondiente.

Finalmente, teniendo en cuenta que no fue posible por parte de esta oficina generar el reporte general de las vacantes reportadas en SIMO 4.0 (perfil jefe de control interno), se pudieron evidenciar los reporte de cada una de las vacantes por OPEC, suministradas por el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano, descargadas directamente de la plataforma SIMO 4.0, para lo cual se concluye que la entidad ha cumplido con el reporte oportuno de las vacantes, atendiendo las disposiciones contenidas en la Circular No. 011 del 2021 y la circular 2023RS143518 de 2023.

Ahora frente a lo indicado en la circular 2025RS011333 de 2025 Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 6° de la Ley 2418 de 2024, respecto del reporte de vacantes definitivas reservadas para personas con discapacidad, durante la etapa de planeación de los procesos de selección, es responsabilidad de las Entidades del Sistema General de Carrera Administrativa reportar e identificar en SIMO, con oportunidad y precisión los empleos en vacancia definitiva reservados para personas con discapacidad.

La marcación o identificación en SIMO de los empleos de carrera destinados a la reserva para personas con discapacidad, será el 7% del total de empleos ofertados en la modalidad de ascenso y el 7% del total de empleos ofertados en la modalidad de ingreso o concurso abierto.

Con el objetivo de verificar el cumplimiento de lo establecido anteriormente, se consultó al proceso de Gestión para el Desarrollo Humano respecto a las 68 vacantes reportadas en SIMO 4.0. Se indagó específicamente sobre el análisis realizado en relación con el cumplimiento de la circular mencionada. En respuesta, se informó que, de las vacantes destinadas a concurso de ascenso (actualmente alrededor de 21), se ha reservado el 7% (equivalente a 2 vacantes) para funcionarios con discapacidad. Asimismo, de las 50 vacantes asignadas al concurso abierto, se ha reservado un 7% (4 vacantes) para personas con discapacidad. Cabe señalar que el total de vacantes definitivas reportadas a la CNSC asciende a 71, con corte al mes de agosto de 2025.

## 6.4. COMISION DE PERSONAL

### 6.4.1. Conformación:

Ley 909 de 2004:

*“En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados. En igual forma, se integrarán Comisiones de Personal en cada una de las dependencias regionales o seccionales de las entidades”*

Esta comisión como órgano colegiado de carácter bipartita con funciones principales de vigilancia, participativas y de reclamación, actualmente en la Corporación está conformada por los siguientes funcionarios tal y como se muestra en la Resolución 1206 del 15 de agosto de 2024.



#### RESOLUCIÓN NÚMERO 1206 (15 de Agosto de 2024)

##### “POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMA LA COMISIÓN DE PERSONAL PARA EL PERÍODO 2024-2026 EN LA CORPORACIÓN.

Que en representación del Empleados se deben nombrar dos representantes cuyo nombramiento recae en:

Ana María Patiño Cardona  
José Ancizar Jiménez Tabares

Que la representación del empleador no requiere suplentes.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

##### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Conformar la Comisión de Personal para el periodo 2024 a 2026 a los siguientes servidores públicos:

Por parte de los Empleados:

Luis Alfonso Botero Gómez, Profesional Especializado  
Cristian Alexander Correa, Técnico  
Suplentes  
Andrés Fernando Ramírez Baena, Profesional Especializado  
Lorena Gaviria Pulido, Profesional Especializado

Por la Corporación

Ana María Patiño Cardona, Técnico  
José Ancizar Jiménez Tabares, Técnico

### 6.4.2. Cumplimiento de Obligaciones y/o Funciones y Reportes al SIMO:

El 13 de mayo de 2025, mediante los memorandos 2025-II-00015966 y 2025-II-00015991, esta oficina solicitó a la Presidencia de la Comisión de Personal información relacionada con el cumplimiento de ciertas obligaciones y/o funciones asignadas a dicho órgano colegiado.

En respuesta a estos requerimientos, se recibió el memorando 2025-II-00016999, fechado el 20 de mayo de 2025, en el cual se señala lo siguiente:

Respecto a las solicitudes de evidencia sobre el registro de la conformación de la Comisión de Personal (incluyendo el cargue del acto administrativo) en el aplicativo SIMO de la CNSC, así como el registro de los miembros de la comisión y el cargue de los informes trimestrales conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, se informó que el mismo 20 de mayo se radicó la solicitud de habilitación de usuario ante la CNSC, bajo el número 2025R104507, con el fin de realizar dichos registros.

En cuanto a la consulta sobre la existencia de reportes a la CNSC, a través del SIMO, relacionados con irregularidades detectadas en el ejercicio de las funciones de la Comisión de Personal, se indicó que, *a la fecha del 20 de mayo de 2025, no se había reportado ninguna situación de esta naturaleza.*

Frente a la indagación si se han presentado reclamaciones, se informó lo siguiente:

TIPO DE RECLAMACION	SI	NO	CANTIDAD DE CASOS PRESENTADOS	CANTIDAD DE CASOS ANALIZADOS	CANTIDAD DE CASOS RESUELtos	OBSERVACION
a) Derecho preferencial de incorporación o por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal.		x				
b) Desmejoramiento de las condiciones laborales.		x				
c) Derecho preferencial de encargo. Sobre estos asuntos, la CNSC conoce en segunda instancia, tal y como lo establece el literal d) del artículo 12 de la Ley 909 de 2004.	x		1	1	0	Se escalo consulta a la CNSC con el fin de conocer si la entidad puede hacer el traslado de un cargo en vacancia definitiva.
d) Reclamación en única instancia por inconformidad frente a los compromisos laborales para la evaluación del desempeño laboral.	x		1	1	0	Se solicito al administrado del sistema EDL de la CNSC el desmonte de los compromisos asignados al funcional Gonzalo Iván López.

En relación con la consulta sobre si la actual Comisión de Personal recibió casos pendientes de análisis y resolución por parte de comisiones anteriores, así como el número de dichos casos y las razones por las cuales permanecerían sin resolución, se informó que *no se recibió ningún caso pendiente de la comisión saliente.*

Por otra parte, respecto al cumplimiento de las funciones de participación, se indagó si la Comisión de Personal fue convocada para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) correspondiente a la vigencia 2025, así como para el seguimiento a su ejecución. En respuesta, se indicó que *la actual Comisión diligenció la encuesta de diagnóstico de necesidades de capacitación para la vigencia 2025, la cual fue remitida por el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano el 2 de enero de 2025. Asimismo, se informó que está proyectada la realización del seguimiento al cumplimiento del PIC correspondiente a la vigencia 2024, en sesión programada para el mes de junio de 2025.*

Complementariamente, mediante memorando 2025-II-00025057 del 21 de julio de 2025, el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano remitió el informe de gestión de la Comisión de Personal correspondiente al primer trimestre de la vigencia 2025, con fecha de elaboración del 4 de abril de 2025. Sin embargo, hasta la fecha no se cuenta con evidencia del cargue de dicho informe en el aplicativo SIMO 4.0.

Adicionalmente, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015, esta oficina solicitó copia del reglamento interno vigente para el funcionamiento de la Comisión de Personal. En atención a esta solicitud, se remitió la Resolución No. 2025-0774 del 19 de junio de 2025; no obstante, dicho documento no se evidencia formalizado (carece de firma), y presenta una imprecisión, la cual se evidencia en la imagen que se muestra a continuación.

**RESOLUCIÓN NÚMERO 2025 -0774**  
(Junio 19 de 2025)

Corporación Autónoma Regional de Caldas

**Por el cual se aprueba y adopta el reglamento de organización y  
funcionamiento de la Comisión de Personal de la Corporación Autónoma  
Regional de Caldas - CORPOCALDAS**

## **CAPITULO VI**

### **Disposiciones Varias**

**Artículo 22. Capacitación.** Con el propósito de cualificar y dinamizar la gestión de la Comisión de Personal de la Entidad, la Corporación establecerá mecanismos para propender por la capacitación de sus integrantes en los campos relacionados con su función, tales como evaluación del desempeño, ingreso, permanencia y retiro en el empleo público.

**Parágrafo:** La capacitación deberá impartirse al presidente de la Comisión de Personal, en instituciones habilitadas para ello ó participar la capacitación impartida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Si algún integrante de la Comisión de Personal en los últimos cinco (5) años recibió dicha capacitación por parte de la Secretaría Distrital de Integración Social, este mismo no tendrá la obligación de certificarse nuevamente.**

En relación con el aspecto mencionado anteriormente, se evidencia una oportunidad de mejora, ya que el reglamento en cuestión debe actuar como una guía sobre el funcionamiento de la comisión durante el periodo de elección. Sin embargo, a pesar de haber transcurrido un año, la actual comisión aún no cuenta con un reglamento interno, tal como lo establece el parágrafo del artículo 2.2.14.1.1 del Decreto 1083 de 2015.

Respecto a la consulta sobre cuántas reuniones ha convocado y realizado la Comisión de Personal durante el año 2025, se remitieron dos actas correspondientes a sesiones presenciales realizadas el 15 de enero y el 11 de marzo de 2025. Frente a este aspecto es pertinente recordar que la Ley 909 de 2004 en su artículo 16 estable lo siguiente:

*“...Esta Comisión se reunirá por lo menos una vez al mes y será convocada por cualquiera de sus integrantes o por el jefe de personal de la entidad u organismo o quien haga sus veces, quien será el secretario de la misma y llevará en estricto orden y rigurosidad las Actas de las reuniones.” (subrayado fuera del texto original).*

Por lo anterior se evidencia una oportunidad de mejora respecto a la periodicidad para sesionar, que obligatoriamente debe llevar a cabo la Comisión de Personal, las cuales se evidenciaran a través de la suscripción de actas de reunión.

Adicionalmente, en atención a un nuevo requerimiento dirigido al proceso de Gestión para el Desarrollo Humano, mediante memorando 2025-II-00020905 del 17 de junio de 2025, se reiteró la solicitud de evidencia sobre la participación de la Comisión de Personal en la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025. Asimismo, se solicitó remitir evidencia de su intervención en la formulación de programas relacionados con el diagnóstico, la medición del clima laboral y las acciones de mejora correspondientes.

En respuesta, a través del memorando 2025-II-25057, se informó lo siguiente: *“La Comisión de Personal no participo en la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025 ni tampoco en la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima laboral y las acciones de mejora del mismo.”*

## **6.5. EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL:**

El artículo 2.2.8.1.1 del Decreto 1083 de 2015 define la evaluación del desempeño como una herramienta de gestión que valora, con base en criterios objetivos, la conducta, competencias laborales y aportes al cumplimiento de metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba, fundamentando así su desarrollo y permanencia en el servicio.

Por su parte, el artículo 38 de la Ley 909 de 2004 establece que el desempeño debe evaluarse con parámetros previamente definidos, alineados con las metas institucionales, y que sus resultados se deben considerar para:

1. Adquirir derechos de carrera,
2. Ascensos,
3. Becas o comisiones de estudio,
4. Incentivos,
5. Capacitación,
6. Permanencia en el servicio.

El artículo 40 de la misma Ley indica que las entidades deben desarrollar sus propios sistemas de evaluación conforme a la Ley 909 y las directrices de la CNSC; mientras tanto, deberán aplicar el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral establecido por dicha Comisión.

Se resalta que la evaluación del desempeño laboral anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, incluye dos (2) evaluaciones parciales semestrales y del resultado de la misma, depende la permanencia de los servidores públicos de carrera, en tanto que la evaluación en período de prueba abarca el tiempo que dura el mismo, contados a partir de la posesión del servidor, y del resultado obtenido depende si el servidor adquiere los derechos de carrera en el cargo que fue posesionado o no.

La evaluación extraordinaria se realiza cuando el jefe de la entidad la ordena por escrito, con base en información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del empleado, respecto a los compromisos concertados o fijados.

Actualmente y de acuerdo con lo indicado por el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano, de los 157 funcionarios evaluables en la Entidad, el 98,10% ya ha sido evaluado al 31/01/2025. Solo 3 casos presentan inconvenientes con la consolidación de datos. El resto cuenta con evaluaciones realizadas entre el 10/02/2024 y el 31/01/2025.

Ahora en seguimiento al avance del tema planteado por la CNSC en el Acuerdo 071 de 2023, por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en período de prueba, se consultó al proceso de Gestión para el Desarrollo Humano sobre las acciones adelantadas por la Entidad en relación con el diseño e implementación de un instrumento que permita realizar la Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores de carrera administrativa y en período de prueba. Este instrumento debe garantizar el registro,

trazabilidad y almacenamiento tanto de los resultados como de los soportes documentales del proceso de evaluación.

Al respecto el líder del proceso informó que, en el marco del compromiso pactado con Sintrambiente mediante la Resolución 0921 de 2024, artículo 159, se estableció lo siguiente:

**“Artículo 159: CORPOCALDAS continuará los estudios para desarrollar su propio sistema de evaluación del desempeño, con el objetivo de presentar una primera versión ante la CNSC el 1 de diciembre de 2025. Esta versión será socializada con la organización sindical a más tardar el 1 de septiembre de 2025.**

**Parágrafo:** La organización sindical podrá proponer, hasta el 30 de septiembre de 2025, lineamientos compatibles con la guía establecida, para que la Corporación evalúe su pertinencia y viabilidad.”

Sin embargo, el líder aclaró que *las fechas establecidas no se han podido cumplir debido a una contingencia personal. En consecuencia, se está revisando la posibilidad de modificar el cronograma. Por ahora, la Corporación no cuenta con un sistema propio de evaluación del desempeño y continúa aplicando el sistema tipo de la CNSC.*

## 6.6. ACTUALIZACION DEL SIGEP II

### 6.6.1. Distribución de Empleos por Niveles Jerárquicos:

A continuación, se presenta la distribución de los empleos por cada Subdirección de acuerdo con información suministrada por el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano:

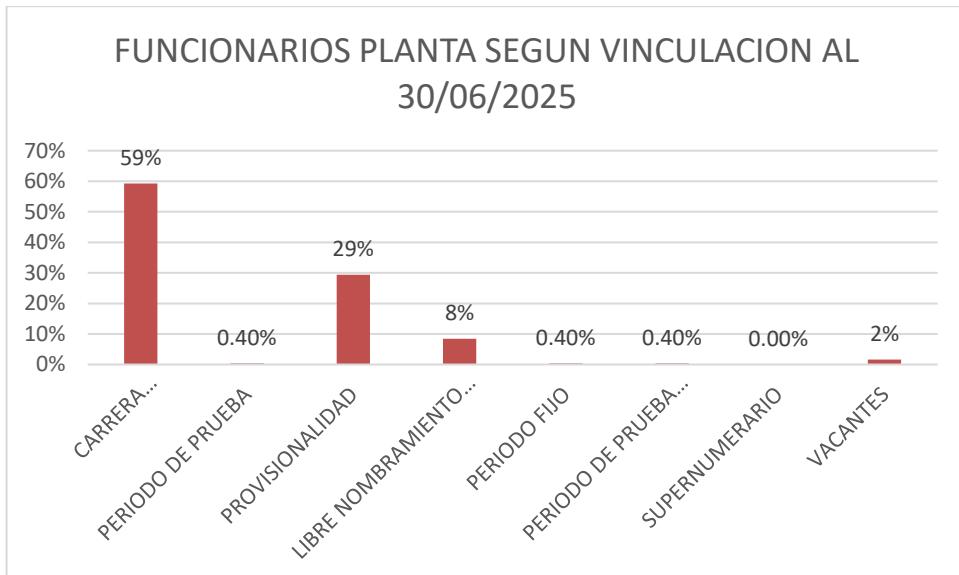
De acuerdo con el tipo de vinculación el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano tiene una caracterización así:

EMPLEOS POR SUBDIRECCIONES										
Nivel del Cargo	Control Disciplinario	Control Interno	Dirección General	Secretaría General	Subdirección Administrativa y Financiera	Subdirección Biodiversidad y Ecosistemas	Subdirección Evaluación y Seguimiento Ambiental	Subdirección Infraestructura Ambiental	Subdirección Planificación Ambiental del Territorio	TOTAL GENERAL
Auxiliar Administrativo				8	9	4	5	2	1	29
Auxiliar de servicios generales					5					5
Celador					3					3
Conductor Mecánico			1		2					3
Director General			1							1
Operario Calificado					3	10		1		14
Jefe de Oficina	1	1								2
Profesional Especializado			2	8	10	9	16	10	15	70
Profesional Universitario	1	2	3	9	9	12	7	1	3	47
Secretaría General				1						1
Secretario Ejecutivo			1	3	1			1		6
Subdirector General					1	1	1	1	1	5
Técnico Administrativo		1	1		2		3	1		8
Técnico Operativo			1	1	4	5	31	9	3	54
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>49</b>	<b>41</b>	<b>63</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>248</b>

CONSOLIDADO PLANTA DE PERSONAL CON CORTE A 30 JUNIO DE 2025	
CARRERA ADMINISTRATIVA	147
PERIODO DE PRUEBA	1
PROVISIONALIDAD	73
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	21
PERIODO FIJO	1
PERIODO DE PRUEBA SUSPENDIDO	1
SUPERNUMERARIO	0
VACANTES	4
<b>TOTAL</b>	<b>248</b>

Fuente: Relación cuadro Excel – Gestión humana

Como se muestra en la siguiente gráfica, el 59% del personal corresponde a funcionarios en carrera administrativa o propiedad. Un 0,40% se encuentra en período de prueba, mientras que el 29% ocupa cargos en provisionalidad. Por su parte, el 8% corresponde a libre nombramiento y remoción; el 0,40%, a cargos de período fijo; otro 0,40% está en período de prueba suspendido, y el 2% representa los cargos actualmente vacantes.

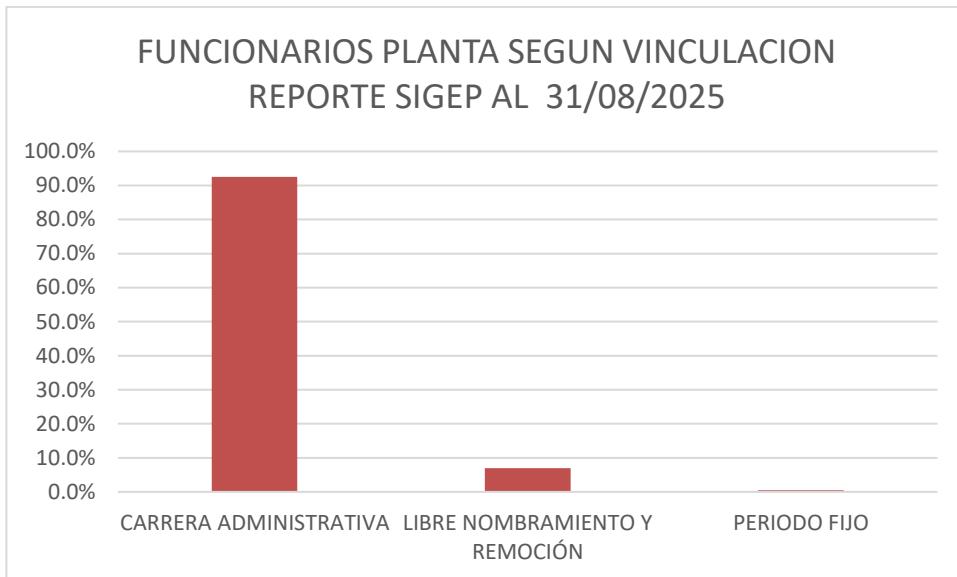


La base de datos arrojada por SIGEP con corte al 31/08/2025, nos muestra la siguiente caracterización de acuerdo con el tipo de vinculación:

TIPO VINCULACION REPORTE SIGEP AL 31/08/2025	
TIPO VINCULACION	%
CARRERA ADMINISTRATIVA	92.5%
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	7.0%
PERIODO FIJO	0.5%
<b>TOTAL</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: elaboración propia tomada de la base de datos SIGEP II “Vinculaciones de la Entidad”

Como se muestra en la siguiente gráfica, el 92.5% del personal corresponde a funcionarios en carrera administrativa o propiedad. Un 7% corresponde a libre nombramiento y remoción y el 0,40%, a cargos de período fijo.



De acuerdo con la información analizada, se identifican inconsistencias que evidencian una oportunidad para fortalecer los procesos de depuración y actualización de datos en la plataforma SIGEP II. En este sentido, la Oficina de Control Interno de Gestión recomienda llevar a cabo una conciliación sistemática entre las bases de datos extraídas directamente de SIGEP y aquellas que maneja internamente la Corporación. Esta acción permitirá garantizar la calidad, confiabilidad y coherencia de la información, facilitando la consulta e interpretación de la información.

### 6.6.2. Registro Contratos de Prestación de Servicios:

Según reporte del SIGEP II al 31/08/2025 se tienen contratos de prestación de servicios activos así:

VIGENCIA	REGISTROS	ESTADO	
		LIQUIDADOS	VIGENTES
2019	1	1	0
2022	22	22	0
2023	43	43	0
2024	152	152	0
2025	126	22	104

Fuente: elaboración propia tomada de la base de datos SIGEP II “Contratos de Prestación de Servicios Profesionales”

De acuerdo con la información proporcionada por el subproceso de contratación al corte del 31 de agosto de 2025, y conforme a la base de datos remitida, se registra un total de 147 contratos de prestación de servicios. Esta diferencia respecto a los 126 contratos registrados en la plataforma SIGEP II para la misma fecha evidencia una oportunidad para mejorar la calidad de los datos en dicho sistema. En este sentido, se recomienda que el administrador del aplicativo realice un análisis exhaustivo de las discrepancias y adopte las medidas necesarias para depurar y actualizar las bases de datos. Esta acción permitirá que SIGEP II genere información más precisa, confiable y útil para la gestión institucional.

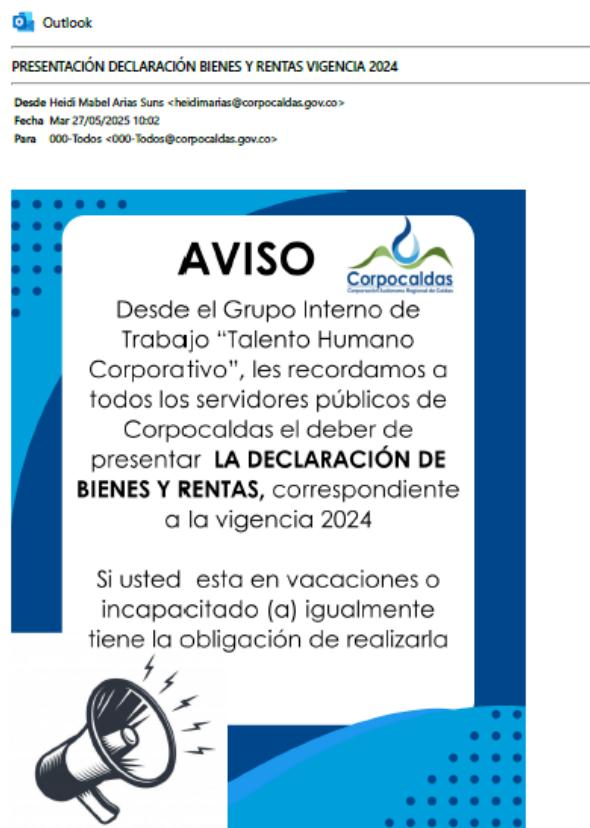
### 6.6.3. Declaración de Bienes y Rentas Funcionarios y Contratistas:

Declaración de Bienes y Rentas	Cuando se hace	Período a declarar	Plazo
De ingreso	Cuando ingrese el funcionario a la entidad	Año inmediatamente anterior	Antes de la posesión en el empleo
Periódica	Cuando el funcionario continúe trabajando en la entidad	Año inmediatamente anterior	31 de mayo del año en curso
De retiro	Cuando se retire el funcionario de la entidad	Año en curso	3 días hábiles siguientes luego del retiro

Fuente: Tomado del instructivo del SIGEP para el diligenciamiento del formato de bienes y rentas.

El proceso de Gestión para el Desarrollo Humano emitió el memorando No. 2025-II-00016845, con fecha del 20 de mayo de 2025, recordando la obligación de presentar la Declaración de Bienes y Rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, así como de actualizar la hoja de vida a través del formulario dispuesto en dicho portal. Esta dependencia realizó una amplia difusión del mensaje a través del correo institucional durante el mes de mayo de 2025. Finalmente, el mismo comunicado reiteró la obligación de todos los funcionarios de entregar los siguientes documentos a más tardar el 31 de mayo de 2025:

1. Declaración de bienes y rentas vigencia 2024, debidamente firmada.
2. Certificado de Ingresos y Retenciones vigencia 2024, debidamente firmado.
3. Hoja de vida del SIGEP II, completa, actualizada y firmada.



Pieza de difusión mayo 27 de 2025. Proceso Gestión para el Desarrollo Humano

Revisada la base de datos descargada del aplicativo SIGEP II al 31/08/2025 llamada “Monitoreo Bienes y Rentas”, se observaron 249 registros correspondientes a “SERVIDOR PÚBLICO”, criterio adicional en declaración de entidad receptora: “CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS”, criterio adicional en Fecha y Hora de Presentación de la Declaración: “2025” con las siguientes novedades:

TIPO DE NOVEDAD	CANTIDAD DE REGISTROS	CEDULA REPETIDA 2 VEZ	CEDULA REPETIDAS 3 VECES	CEDULA REPETIDAS 4 VECES	TEMPORANEA	EXTEMPORANEA
CANTIDAD TOTAL DE USUARIOS	249	20	1	1	N/A	N/A
USUARIO ACTIVO	246	0	0	0	N/A	N/A
USUARIO INACTIVO	3	0	0	0	N/A	N/A
TIPO DE DECLARACION INGRESO	7	0	0	0	7	0
TIPO DE DECLARACION PARA ACTUALIZACION						
ACTUALIZACION	19	0	0	0	19	0
TIPO DE DECLARACION PERIODICA	223	0	0	0	223	0
TIPO DE DECLARACION RETIRO	0	0	0	0	0	0

Fuente: elaboración propia tomada de la base de datos SIGEP II archivo “Monitoreo Bienes y Rentas”

Con base en el análisis realizado, se evidencia que, de los 248 funcionarios reportados como activos al 31 de agosto de 2025, según información suministrada por el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano, únicamente 227 se encuentran registrados como reportantes en el sistema SIGEP II. Esta cifra resulta de depurar los 249 registros inicialmente reportados (cantidad total de usuarios), restando 22 cédulas duplicadas identificadas en la base de datos SIGEP II.

#### 6.6.3.1. Declaraciones Periódicas:

Con relación a las declaraciones periódicas con fecha de corte al 31 de mayo de 2025, en cumplimiento de lo estipulado por el DAFP, se identificaron 223 registros que realizaron la actualización de la declaración periódica en el tiempo establecido. Por lo tanto, se concluye que 25 funcionarios activos aún no han cumplido con la obligación de presentar su declaración periódica dentro del plazo previsto.

De acuerdo con lo indicado por el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano en respuesta a nuestra solicitud, se informa a esta oficina lo siguiente “*los funcionarios que se relacionan a continuación no aparecen con declaración presentada en el tiempo establecido*”

No	Nombre el Servidor Público
1	Javier Eduardo Torres Martínez
2	José Bernardo Betancurth González
3	Ricardo Agudelo Salazar
4	Bernarda Ramírez Marín
5	Blanca Adiela Ramírez Correa
6	Hugo León Rendón Mejía
7	John Jairo García Marín
8	Jenny Viviana Jaramillo Campuzano
9	Ana María García Gallo
10	David Ricardo Franco Patiño
11	María Eugenia López Orozco
12	Mateo Flórez Peláez
13	Carlos Alberto Londoño López
14	Constanza López Londoño
15	Fernando Antonio Betancurth Hernández
16	Jimena Bornacelly García
17	Juan Felipe Aristizabal Restrepo
18	Lina María Jiménez Giraldo
19	Leidy Tatiana Posada Duque
20	Ana Francisca Puerta Guaran
21	Yenifer Velásquez
22	María Eugenia Castellanos Ortegón
23	Adriana Paola Bedoya
24	Diego Alejandro Echeverry
25	Juan Camilo Arcila Muñoz
26	Daniela Ocampo Ospina
27	Christian Camilo Beltrán Ángel

Fuente: Informe Gestión para el Desarrollo Humano

Del anterior grupo, los siguientes funcionarios ya realizaron la actualización de su declaración de bienes y rentas con corte al 31 de agosto de 2025: Daniela Ocampo Ospina, Christian Camilo Beltrán Ángel, Blanca Adiela Ramírez Correa y Jhon Jairo García Marín. No obstante, al realizar un análisis comparativo entre el número de funcionarios que, según el reporte del SIGEP II con corte al 31 de agosto de 2025, figuran como pendientes (25 funcionarios), y la información reportada y actualizada por el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano para la misma fecha (23 funcionarios, valor que resulta de restar a los 27 inicialmente reportados menos 4 que al 31 de agosto ya cumplían con esta obligación), se identifica una discrepancia de 2 registros.

En este sentido, se recomienda que el administrador de la plataforma realice una conciliación detallada que permita determinar el origen de dicha diferencia, con el fin de depurar la información y garantizar mayor precisión y coherencia en los datos reportados.

De acuerdo con la información proporcionada por el subproceso de Gestión para el Desarrollo Humano, se han identificado dificultades asociadas a funcionarios que, si bien entregaron su declaración en formato físico, no completaron el proceso de registro definitivo en la plataforma SIGEP II.

Es posible que en este grupo de funcionarios se encuentre el origen de la discrepancia en el número de declaraciones no reportadas en el SIGEP II.

#### 6.6.3.2. Declaraciones por Vinculaciones:

En cuanto al personal de planta vinculado a la entidad en 2025 con corte a julio, según lo informado por el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano se tienen 13 funcionarios y según reporte del SIGEP II solo 7 cuentan con declaración de bienes y rentas según reporte al 31/08/2025

No	NOMBRE DEL POSESIONADO	EMPLEO	NIVEL	CODIGO	GRADO	TIPO DE VINCULACION	FECHA
1	SAIRAMARCELA SUESCUN MORA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	2044	07	SUPERNUMERARIO	3/01/2025
2	DIEGO ALEJANDRO ECHEVERRY TORO	OPERARIO CALIFICADO	ASISTENCIAL	4169	11	PROVISIONAL	15/01/2025
3	LAURA OSPINA RESTREPO	TÉCNICO OPERATIVO	TÉCNICO	3132	12	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	10/02/2025
4	ANGELA LUCIA VELOZA	OPERARIO CALIFICADO	ASISTENCIAL	4169	11	PROVISIONAL	10/02/2025
5	SAIRA MARCELA SUESCUNMORA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	2044	07	SUPERNUMERARIO	11/02/2025
6	FERNANDO ANTONIO BETANCURT	TÉCNICO OPERATIVO	TÉCNICO	3132	12	PERIODO PRUEBA	17/01/2025
7	JHEFREY MOLINA RESTREPO	TÉCNICO OPERATIVO	TÉCNICO	3132	12	PROVISIONAL	1/03/2025
8	JAIME ALEXANDER RAMIREZ SANCHEZ	TÉCNICO OPERATIVO	TÉCNICO	3132	12	PROVISIONAL	14/03/2025
9	MARIA JOSÉ MONTOYA PATIÑO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	4044	16	PROVISIONALIDAD	17/03/2025
10	JENNY VIVIANA JARAMILLO CAMPUZANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	14	PERIODO DE PRUEBA	24/04/2025
11	MARYLIN ADRIANA MONTES GUTIERREZ	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	2044	07	SUPERNUMERARIO	28/04/2025
12	ANGIE PAOLA TRUJILLO HERNANDEZ	SECRETARIA GENERAL	PROFESIONAL	2044	07	PROVISIONALIDAD	3/07/2025
13	DIEGO ALEXANDER MARULANDA ATEHORTUA	TÉCNICO OPERATIVO	TÉCNICO	3132	12	PROVISIONALIDAD	15/07/2025

#### 6.6.3.3. Declaraciones por Desvinculaciones:

Al validar el reporte del SIGEP II “Monitoreo de bienes y rentas” de fecha 31 de agosto del 2025 se encontró 0 funcionarios reportados con declaración de retiro en la vigencia 2025, sin embargo, de acuerdo con lo indicado por el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano se relacionan 10 funcionarios retirados, de los que no se evidencia declaración de bienes y rentas de retiro:

No	NOMBRE DEL POSESIONADO	EMPLEO	NIVEL	CODIGO	GRADO	TIPO DE VINCULACION	FECHA
1	OSCAR OSPINA HERRERA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	14	CARRERA ADMINISTRATIVA	15/01/2025
2	MARTHA PATRICIA ZARATE GARZON	TÉCNICO OPERATIVO	TÉCNICO	3132	12	LIBRE NOMBRAMIENTO	2/02/2025
3	EDUARDO GARZON VALENCIA	TÉCNICO OPERATIVO	TÉCNICO	3132	12	PROVISIONAL	16/02/2025
4	DANIELA CORTES OSSA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	2044	07	PROVISIONAL	18/02/2025
5	CARLOS JULIO CASTILLO RIOS	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	17	CARRERA ADMINISTRATIVA	18/02/2025
6	SERGIO DE JESÚS QUINTERO	CONDUCTOR MECANICO	ASISTENCIAL	4103	11	CARRERA ADMINISTRATIVA	19/03/2025
7	YONATHAN JAVIER CHICA VALENCIA	TÉCNICO OPERATIVO	TÉCNICO	3132	12	PROVISIONAL	27/03/2025
8	SEBASTIAN LONDONÓ ARISTIBAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	14	PROVISIONAL	22/04/2025
9	OLGA PATRICIA QUINTERO GARCIA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	PROFESIONAL	2028	14	CARRERA ADMINISTRATIVA	25/04/2025
10	GLORIA FRANCEDY ESCOBAR RAMIREZ	SECRETARIO EJECUTIVO	ASISTENCIAL	4210	19	CARRERA ADMINISTRATIVA	1/07/2025

#### 6.6.3.4. Declaraciones Contratistas:

Revisada la base de datos descargada del aplicativo SIGEP II al 31/08/2025 llamada “Monitoreo Bienes y Rentas”, se observó 1 registro correspondiente a “CONTRATISTA”, criterio adicional en declaración de entidad receptora: “CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS” criterio adicional en fecha y hora de presentación de la declaración: “2025”.

Función Pública										
¿Usuario Activo actualmente en el	to de identidad*	Número de Documento de identidad	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre*	Segundo Nombre	Año Declaración*	Fecha de Inicio de la Declaración	Fecha de Fin de la Declaración	Fecha y hora de Presentación de la Declaración
DANIA	1060646218	Londono	Aristizabal	Sebastian			2024	01/01/2024	31/12/2024	26/05/2025 02:00:09 PM

Sobre este aspecto esto es lo que indica el subproceso de contratación: “*Actualmente, la entidad no tiene incluida dentro de los documentos solicitados a los contratistas de prestación de servicios personales la Declaración de Bienes y Rentas*”.

Lo anterior, permite reconocer una oportunidad de mejora de acuerdo con lo establecido en la Ley 2013 de 2019, pues la entidad podría implementar la exigencia de la Declaración de Bienes y Rentas al momento de suscribir contratos de prestación de servicios, con el fin de fortalecer la transparencia, prevenir conflictos de interés y garantizar el adecuado control sobre los recursos públicos y el ejercicio de funciones públicas por parte de los contratistas.

Sin embargo, actualmente la entidad no ha definido criterios ni cuenta con una caracterización que permita identificar cuáles contratistas, durante la vigencia contractual, están obligados a cumplir con este requisito.

Para ello la entidad podría analizar el contenido del contrato para verificar si el contratista:

- Administra recursos públicos.
- Toma decisiones que comprometen al Estado.
- Ejecuta funciones públicas (como control, inspección, vigilancia, supervisión, decisiones administrativas, etc.).
- Representa a la entidad ante terceros.

La entidad podría construir una matriz de caracterización que clasifique los tipos de contratistas según sus obligaciones (técnicas, administrativas, jurídicas, etc.), nivel de responsabilidad, grado de acceso a información privilegiada o recursos, incidencia en decisiones institucionales, etc.

## 6.7. ACTUALIZACION HOJAS DE VIDA

### 6.7.1. Hojas de Vida Funcionarios:

Durante la vigencia evaluada, el subproceso de nómina reporta un total de 243 funcionarios activos que conforman la planta de personal de la entidad (el total son 248 pero 5 se encuentran vacantes con corte al 31/08/2025). No obstante, al verificar el reporte del SIGEP II titulado “Monitoreo de actualización de hoja de vida”, con corte al 31 de agosto de 2025, se identificaron 182 funcionarios con hoja de vida activa y actualizada en 2025.

De estos 182 funcionarios, se evidenció que dieciocho (18) ya no laboran en la entidad y/o no son funcionarios de planta, según se detalla en los casos particulares descritos más adelante (desvinculados desde 2024 hacia atrás), y una (1) persona nunca ha hecho parte de la planta de personal de la Entidad. Por lo tanto, se puede inferir que 80 funcionarios no tienen actualizada su hoja de vida en el SIGEP II, de acuerdo con la siguiente operación: (243 planta activa – (182 reportadas con actualización de hoja de vida – 19 que no hacen parte de la planta de Corpocaldas = 163) = 80).

Si bien es posible que varios funcionarios ya tengan su hoja de vida diligenciada completamente, con el fin de mantener un control efectivo de seguimiento y monitoreo ante posibles cambios, es necesario que todos los integrantes de la planta ingresen al portal del SIGEP II y, en caso de no requerir modificaciones, realicen al menos la actualización de la fecha correspondiente.

Cabe señalar que, aunque se solicita a los funcionarios realizar esta actualización durante cada vigencia, dicho lineamiento no se encuentra formalizado en ningún documento oficial.

No.	Id	nombre			Observación	
1	1053781275	HENAO	OROZCO	DWINA	NATHALIE	Se desvinculó de la entidad desde enero de 2024
2	75062958	JIMENEZ	URIBE	RAFAEL	IGNACIO	Se desvinculó de la entidad desde julio de 2023
3	30413041	TREJOS	HOYOS	NAYIBI		Se desvinculó de la entidad desde agosto de 2024
4	24338079	BURGOS	RESTREPO	SANDRA	LUCIA	Se desvinculó de la entidad desde junio de 2023
5	30291161	DUQUE	RAMIREZ	SILVIA		Se desvinculó de la entidad desde septiembre de 2024
6	10288984	HERNANDEZ	JIMENEZ	HEINZ		Se desvinculó de la entidad desde julio de 2023
7	10273576	PAREDES	DUQUE	LUIS	ALBERTO	No hace, ni ha hecho parte de la planta de personal de la entidad
8	1061626228	HERNANDEZ	LONDONO	JUAN	CAMILO	Se desvinculó de la entidad desde noviembre de 2023
9	4472935	RAMIREZ	MONTOYA	DIEGO	FELIPE	Se encuentra en comision de servicios
10	1053794399	HINCAPIE	USMA	PAMELA	ANDREA	Se desvinculó de la entidad desde enero de 2024
11	10138914	CIFUENTES	MALDONADO	JAMES	EDINSON	Se desvinculó de la entidad desde enero de 2024
12	1053839201	GONZALEZ	ALVAREZ	NATALIA		Se desvinculó de la entidad desde abril de 2024
13	75101133	TORO	BETANCUR	OSCAR	EDUARDO	Se desvinculó de la entidad desde junio de 2021
14	30399781	MORENO	MARIN	COLOMBIA	ALEXANDRA	Se desvinculó de la entidad desde septiembre de 2022
15	1053828271	GALVIS	LÓPEZ	LUZ	MARÍA	Se desvinculó de la entidad desde marzo de 2023
16	80130572	JIMENEZ	JIMENEZ	OSCAR	AUGUSTO	Se desvinculó de la entidad desde julio de 2023
17	1053873087	LÓPEZ	HERNANDEZ	JUAN	JOSE	Se desvinculó de la entidad desde diciembre de 2023
18	30403078	RINCON	CARDONA	MARIA	CAROLINA	Se desvinculó de la entidad desde marzo de 2023
19	30309947	GUTIERREZ	PINZON	MARIA	FERNANDA	Se desvinculó de la entidad desde mayo de 2021

### 6.7.2. Hojas de Vida Contratistas:

Para la vigencia 2025 y al corte 31 de agosto, el subproceso de contratación reporta 147 contratos de prestación de servicios, con persona natural, sin embargo, al realizar la verificación en el reporte del SIGEP II “Monitoreo de actualización de hoja de vida” criterio adicional “Tipo de Asociación en la entidad”: “contratistas” criterio adicional: “Última fecha y hora de Actualización de datos en la hoja de vida”: “2025” al 31/08/2025, se encontraron 234 contratistas con hoja de vida activa. A continuación, se relacionan los contratistas que no cuentan con hoja de vida registrada en el SIGEP II según el reporte validado y cruzado frente a la base de datos del subproceso de contratación:

No. del contrato	Fecha suscripción	Subdirección solicitante	No. de id	Nombre del contratista
013-2025	5/02/2025	DIRECCION GENERAL	30309947	MARIA FERNANDA GUTIERREZ PINZON
015-2025	10/02/2025	ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1110577811	LAURA PATRICIA ARCE SILVA
041-2025	20/02/2025	SECRETARIA GENERAL	1053865769	ANGIE PAOLA TRUJILLO HERNÁNDEZ
068-2025	6/03/2025	DIRECCION GENERAL	30291161	SILVIA DUQUE RAMIREZ
118-2025	29/04/2025	EVALUACION Y SEGUIMIENTO AMBIENTAL	30399781	COLOMBIA ALEXANDRA MORENO MARIN
183-2025	21/08/2025	ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	79867234	CARLOS ALBERTO PINZON MOLINA

En el caso de las cédulas 30.309.947, 30.291.161 y 30.399.781, se trata de tres exfuncionarias que aún figuran como servidoras públicas en el SIGEP II, cuando actualmente tienen la calidad de contratistas. Por lo tanto, se recomienda solicitarles que,

en la próxima actualización de su hoja de vida en el SIGEP II, realicen la reclasificación correspondiente en el campo “Tipo de Asociación en la Entidad”, seleccionando la opción “Contratista”.

## 6.8. DECLARACIONES APlicativo LEY 2013 DE 2019

La Ley 2013 de 2019 tiene como objeto garantizar los principios de transparencia y publicidad lo cual se logra mediante la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

El ámbito de aplicación de esta ley es para las personas que se citan en el artículo 2 de la norma, y se debe tener en cuenta adicionalmente que estas publicaciones son requisito para poseicionarse, ejercer y retirarse del cargo.

Para validar el cumplimiento de los requisitos anteriores, se procedió a validar el cumplimiento de estas declaraciones por parte de los Directivos y de los contratistas que ejercen función pública, prestan servicios públicos o administran bienes y recursos públicos en el reporte que sobre las declaraciones de la Ley 2013 de 2019.

### 6.8.1. Directivos que Presentaron Declaraciones:

El seguimiento realizado durante el año 2024, se efectuó con corte al 30/06/2024 del cual este fue el resultado:

TIPO_DOCUMENTO	NUMERO_DOCUMENTO	PRIMER_NOMBRE DECLARANTE_PN	SEGUNDO_NOMBRE DECLARANTE_PN	PRIMER_APELLIDO DECLARANTE_PN	SEGUNDO_APELLIDO_DE CLARANTE_PN	FECHA_PUBLICACION_CLARAC
CEDULA DE CI	75095687	CESAR	AUGUSTO	CANO	CARVAJAL	18/03/2024
CEDULA DE CI	75084424	JAVIER	EDUARDO	TORRES	MARTINEZ	13/03/2024
CEDULA DE CI	30328749	DIANA	CONSTANZA	MEJIA	GRAND	06/03/2024
CEDULA DE CI	93373387	GERMAN	ALONSO	PAEZ	OLAYA	29/02/2024

Fuente: DAFP, reporte declaraciones Ley 2013 de 2019 (Informe de seguimiento OCI 2024)

De acuerdo con lo anterior el nuevo rango de consulta es 01/07/2024 al 31/08/2025:

German A Páez O:	<p><b>Resultados de la búsqueda</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Declarante</th><th>Descargar</th><th>Entidad</th><th>Cargo/Contratista</th><th>Tipo de publicación</th><th>Declaración No.</th><th>Fecha de publicación</th><th>Estado declaración</th></tr> </thead> </table> <p>No se encuentran declaraciones publicadas según los datos de consulta suministrados. Por favor verifique la información ingresada.</p>	Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración
Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración		
Jorge H Lote	<p><b>Resultados de la búsqueda</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Declarante</th><th>Descargar</th><th>Entidad</th><th>Cargo/Contratista</th><th>Tipo de publicación</th><th>Declaración No.</th><th>Fecha de publicación</th><th>Estado declaración</th></tr> </thead> </table> <p>No se encuentran declaraciones publicadas según los datos de consulta suministrados. Por favor verifique la información ingresada.</p>	Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración
Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración		
Diana C. Mejía G.	<p><b>Resultados de la búsqueda</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Declarante</th><th>Descargar</th><th>Entidad</th><th>Cargo/Contratista</th><th>Tipo de publicación</th><th>Declaración No.</th><th>Fecha de publicación</th><th>Estado declaración</th></tr> </thead> </table> <p>No se encuentran declaraciones publicadas según los datos de consulta suministrados. Por favor verifique la información ingresada.</p>	Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración
Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración		
Javier E. Torres M:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Declarante</th><th>Descargar</th><th>Entidad</th><th>Cargo/Contratista</th><th>Tipo de publicación</th><th>Declaración No.</th><th>Fecha de publicación</th><th>Estado declaración</th></tr> </thead> </table> <p>No se encuentran declaraciones publicadas según los datos de consulta suministrados. Por favor verifique la información ingresada.</p>	Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración
Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración		
Adriana Martínez G:	<p><b>Resultados de la búsqueda</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Declarante</th><th>Descargar</th><th>Entidad</th><th>Cargo/Contratista</th><th>Tipo de publicación</th><th>Declaración No.</th><th>Fecha de publicación</th><th>Estado declaración</th></tr> </thead> </table> <p>ADRIANA MERCEDES MARTINEZ GOMEZ CEDULA DE CIUDADANIA - 30312375</p> <p>Declaración Ley 2013 de 2019</p> <p>Visualizar declaración de Renta</p> <p>CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS</p> <p>SUBGERENTE, VICEPRESIDENTE O SUBDIRECTOR GENERAL O NACIONAL DE ENTIDAD DESCENTR</p> <p>PERIODICO</p> <p>2119350-01</p> <p>Declaración inicial</p> <p>2024-11-23 09:13</p> <p>FINALIZADO</p>	Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración
Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración		
Wilford Rincón A:	<p><b>Resultados de la búsqueda</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Declarante</th><th>Descargar</th><th>Entidad</th><th>Cargo/Contratista</th><th>Tipo de publicación</th><th>Declaración No.</th><th>Fecha de publicación</th><th>Estado declaración</th></tr> </thead> </table> <p>No se encuentran declaraciones publicadas según los datos de consulta suministrados. Por favor verifique la información ingresada.</p>	Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración
Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración		
Cesar A Cano C:	<p><b>Resultados de la búsqueda</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Declarante</th><th>Descargar</th><th>Entidad</th><th>Cargo/Contratista</th><th>Tipo de publicación</th><th>Declaración No.</th><th>Fecha de publicación</th><th>Estado declaración</th></tr> </thead> </table> <p>No se encuentran declaraciones publicadas según los datos de consulta suministrados. Por favor verifique la información ingresada.</p>	Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración
Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración		

Lina María Daza G:	<b>Resultados de la búsqueda</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Declarante</th><th>Descargar</th><th>Entidad</th><th>Cargo/Contratista</th><th>Tipo de publicación</th><th>Declaración No.</th><th>Fecha de publicación</th><th>Estado declaración</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>LINA MARIA DAZA GALLEG CEDULA DE CIUDADANIA - 30394043</td><td> <a href="#">Declaración Ley 2013 de 2019</a>    <a href="#">Visualizar declaración de Renta</a> </td><td>CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS</td><td>JEFE DE OFICINA</td><td>PERIÓDICO</td><td>2084420-01 Declaración inicial</td><td>2024-10-25 18:23</td><td>FINALIZADO</td></tr> </tbody> </table>								Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración	LINA MARIA DAZA GALLEG CEDULA DE CIUDADANIA - 30394043	<a href="#">Declaración Ley 2013 de 2019</a>  <a href="#">Visualizar declaración de Renta</a>	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	JEFE DE OFICINA	PERIÓDICO	2084420-01 Declaración inicial	2024-10-25 18:23	FINALIZADO
Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración																	
LINA MARIA DAZA GALLEG CEDULA DE CIUDADANIA - 30394043	<a href="#">Declaración Ley 2013 de 2019</a>  <a href="#">Visualizar declaración de Renta</a>	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	JEFE DE OFICINA	PERIÓDICO	2084420-01 Declaración inicial	2024-10-25 18:23	FINALIZADO																	
Carolina Zapata J:	<b>Resultados de la búsqueda</b> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Declarante</th><th>Descargar</th><th>Entidad</th><th>Cargo/Contratista</th><th>Tipo de publicación</th><th>Declaración No.</th><th>Fecha de publicación</th><th>Estado declaración</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="8">No se encuentran declaraciones publicadas según los datos de consulta suministrados. Por favor verifique la información ingresada.</td></tr> </tbody> </table>								Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración	No se encuentran declaraciones publicadas según los datos de consulta suministrados. Por favor verifique la información ingresada.							
Declarante	Descargar	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de publicación	Declaración No.	Fecha de publicación	Estado declaración																	
No se encuentran declaraciones publicadas según los datos de consulta suministrados. Por favor verifique la información ingresada.																								

Considerando que nos encontramos en el período de presentación de declaraciones de renta ante la DIAN (entre agosto y octubre de cada vigencia), se recomienda que el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano realice un llamado a los funcionarios sujetos a esta obligación, con el fin de aprovechar esta oportunidad para actualizar las declaraciones en el aplicativo Ley 2013 de 2019.

### 6.8.2. Validación de Contratistas:

A pesar de que el reporte consultado en el aplicativo Ley 2013 de 2019 muestra algunos contratistas que realizaron el reporte de declaración de bienes y rentas, declaración de renta (DIAN) y declaración de conflicto de intereses en la vigencia 2025, no es posible dentro de esta validación concluir si todos los que deben hacer dichas declaraciones se encuentran relacionados en el reporte, ya que la entidad no ha definido unos criterios ni cuenta con una caracterización que permita identificar los contratistas que deben cumplir con este requisito.

En lo que respecta a la declaración de conflicto de intereses para contratistas, la resolución interna No. 1204 de Julio 25 de 2022 por medio de la cual se modifica la política de Conflicto de Intereses de la Corporación Autónoma Regional de Caldas Corpocaldas y se deroga la resolución 2419 de 2021 indica en el artículo segundo, indica la coordinadora del subproceso de contratación “*este es diligenciado por los contratistas al momento de la legalización de los contratos*”...

**“ARTICULO SEGUNDO:** Para asegurar el cumplimiento de la presente política deberá procederse con las siguientes actividades:

1. *Establecer en cabeza del responsable del Subproceso de Gestión para el desarrollo humano la obligación de verificar anualmente la actualización de la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios. Asimismo, incluir dentro de la hoja de vida de cada servidor público o en la carpeta contractual, el diligenciamiento del formato que sigue para la declaración de conflicto de intereses.” (negrilla subrayado nuestro)*  
...

A continuación, reporte aplicativo Ley 2013 de contratistas que durante la vigencia 2025 han diligenciado declaraciones:

Declarante	Identificación	Entidad	Cargo/Contratista	Tipo de Publicación	Declaración	Fecha de Publicación	Estado
ANGIE JULIANA MURILLO ARIAS	1055479779	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2892402-02 Corrección de 2892402-01	22/08/2025 19:13	FINALIZADO
GUILLERMO ANDRES SOTO GALLEG	1016046006	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	RETIRO	2873699-01	12/08/2025 22:22	FINALIZADO
GUILLERMO ANDRES SOTO GALLEG	1016046006	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2873645-01	12/08/2025 22:08	FINALIZADO
JHONATAN STIVEN TAMAYO ORTIZ	1060652373	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2840192-01	29/07/2025 15:57	FINALIZADO
MARIA CLEMENCIA JARAMILLO PATIÑO	24580577	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2793530-01	11/07/2025 17:06	FINALIZADO
DANIELA CHICA DURANGO	1053824745	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2740397-01	16/06/2025 14:22	FINALIZADO
JOHN JAIRO BELLO CARVAJAL	10011805	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2740243-01	16/06/2025 13:04	FINALIZADO
JENY JOHANA RIVERA BECERRA	30232435	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2727501-01	9/06/2025 14:58	FINALIZADO
CARLOS HUMBERTO OSPINA YEPES	75080314	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	PERIÓDICO	2713999-01	30/05/2025 16:22	FINALIZADO
GILBERTO ALONSO RENDON PATIÑO	75051512	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2674004-01	8/05/2025 9:59	FINALIZADO
JAMES CLAVIJO ORTIZ	79716419	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	GERENTE, PRESIDENTE O DIRECTOR GENERAL O NACIONAL DE ENTIDAD	INGRESO	2659475-01	29/04/2025 20:33	FINALIZADO
JULIÁN ALBERTO YEPES CARDONA	10277675	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	OTRO	2652167-01	24/04/2025 22:58	FINALIZADO
JHON JAIRO MEJIA MARTINEZ	1097388282	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2639122-01	12/04/2025 14:50	FINALIZADO
GILBERTO ALONSO RENDON PATIÑO	75051512	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	PERIÓDICO	2585788-02	17/03/2025 10:25	FINALIZADO
NORMAN FERNELY MARTINEZ OSORIO	1053788359	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	RETIRO	2504112-01	17/02/2025 13:18	FINALIZADO
ANA MARÍA LAÑAS MACHADO	1151946322	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	PERIÓDICO	2476039-01	10/02/2025 17:50	FINALIZADO
GUILLERMO IGNACIO CORTES SILVA	79531394	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2454712-01	5/02/2025 20:36	FINALIZADO
RICARDO JOSÉ ALARCÓN MARTÍNEZ	75108534	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2407874-01	29/01/2025 10:50	FINALIZADO
LUISA FERNANDA GIRALDO CLAVIJO	1060650793	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2398684-01	28/01/2025 10:21	FINALIZADO
JHON WILLAN MARMOL MONCAYO	76311491	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2371385-01	23/01/2025 15:32	FINALIZADO
JAIRO MAURICIO BELTRAN BALLE	79724443	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	PERIÓDICO	2339438-01	20/01/2025 14:52	FINALIZADO
NORMA LILIANA IDARRAGA HURTADO	33745292	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2335978-01	20/01/2025 11:06	FINALIZADO
BENKOS CAMILO VALENCIA MURILLO	1112776468	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	PERIÓDICO	2232651-01	8/01/2025 9:42	FINALIZADO
HECTOR HUGO LORA LOPEZ	71269899	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2103256-01	8/11/2024 16:21	FINALIZADO
JAIME ALEXANDER RAMIREZ SANCHEZ	75069485	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	2025940-01	20/09/2024 9:47	FINALIZADO
MARIO ANDRES VALENCIA DIAZ	75081723	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	1933954-01	2/08/2024 10:22	FINALIZADO
JULIAN RIVAS ESCOBAR	16071413	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	1933054-01	1/08/2024 19:00	FINALIZADO
MONICA YANETH MORENO RONCANCIO	30395012	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	1875603-01	10/07/2024 10:35	FINALIZADO
JULIAN RIVAS ESCOBAR	16071413	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	CONTRATISTA	INGRESO	1853894-01	7/07/2024 17:36	FINALIZADO

Fuente: reporte aplicativo Ley 2013 de 2019 consulta 01/07/2024 al 31/08/2025

### 6.8.3. Validación de Identificación y Registro de Personas Expuestas Políticamente (PEP)

Al indagar al proceso de Gestión para el Desarrollo Humano sobre el listado de personas expuestas políticamente (PEP) de la entidad, indicaron en memorando 25057 del 21/07/2025 que solo se contaba con la inscripción de una persona como persona políticamente expuesta.

#### Resultados de la búsqueda

Declarante	Descargar	Entidad	Cargo	Es contratista	Fecha publicación	Enlaces externos
GERMAN ALONSO PAEZ OLAYA CEDULA DE CIUDADANIA - 93373387	Declaración PEP	CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS	GERENTE, PRESIDENTE O DIRECTOR GENERAL O NACIONAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA O D	NO	2025-05-22 14:20	<a href="#">Consultar declaraciones Ley 2013 de 2019</a>  <a href="#">Consultar Hoja de Vida</a>

Es necesario que el subproceso de Gestión para el Desarrollo Humano realice una validación de lo que indica el Decreto 830 del 2021 en lo que respecta a quienes deben ser personas expuestas políticamente (PEP) para que se realice una caracterización apropiada y de igual manera aseguren el respectivo registro en el aplicativo para la integridad de los funcionarios que se definan.

A continuación, se relacionan los artículos del Decreto 830 del 2021 base para la definición de las PEP y donde se indica el registro que deben realizar:

*"ARTICULO 2.1.4.2.3. Personas Expuestas Políticamente. Se considerarán como Personas Expuestas Políticamente (PEP) los servidores públicos de cualquier sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la administración pública nacional y territorial, cuando tengan asignadas o delegadas funciones de: expedición de normas o regulaciones, dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, administración de justicia o facultades administrativo sancionatorias, y los particulares que tengan a su cargo la dirección o manejo de recursos en los movimientos o partidos políticos. (subrayado y negrilla nuestro)*

*Estas funciones podrán ser ejercidas a través de ordenación de gasto, contratación pública, gerencia de proyectos de inversión, pagos, liquidaciones, administración de bienes muebles e inmuebles. Se considerarán como Personas Expuestas Políticamente (PEP), de manera enunciativa, las siguientes: “...”*

Sin embargo, además del director general, esta oficina considera que la entidad si pudiera tener más PEP, por lo que se sugiere realizar la correspondiente caracterización y llevar a cabo el registro correspondiente.

## 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- ✓ En el marco del principio de correlación de la información, se recomienda realizar con prioridad la revisión y actualización de los manuales específicos de funciones, especialmente aquellos correspondientes a los cargos que serán ofertados en el próximo concurso de méritos. Esta acción debe adelantarse con inmediatez, en cumplimiento de lo establecido por la Procuraduría General de la Nación en la Directiva 015 de 2022, la cual señala que la actualización de dichos manuales no debe constituir un impedimento para la planeación ni para el reporte oportuno de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC).
- ✓ Es importante indicar de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2365 de 2019 y la Directiva Presidencial 01 de 2020, al reportar la existencia de empleos sin requisito mínimo de experiencia dentro del proceso que actualmente se encuentra en etapa de planeación, con el fin de eliminar barreras de acceso al empleo público para la población joven entre 18 y 28 años, se deben verificar y fortalecer los mecanismos de publicación y divulgación de estas vacantes, conforme a los lineamientos establecidos, para garantizar mayor transparencia y efectividad en la implementación de esta política pública de inclusión laboral juvenil.
- ✓ De acuerdo con los resultados presentados en el presente informe, se reitera la importancia de fortalecer el seguimiento periódico de la información registrada en la plataforma SIGEP II, teniendo en cuenta que se evidencian diferencias entre la información registrada en este aplicativo, la realidad institucional y la información reportada por los subprocesos de nómina y contratación para funcionarios y contratistas activos.
- ✓ Tomar las acciones necesarias por parte del subproceso de Gestión para el Desarrollo Humano con el fin de que los servidores públicos realicen la actualización de sus hojas de vida.
- ✓ Implementar las medidas requeridas por parte del subprocesos de Gestión para el Desarrollo Humano con el fin de garantizar el cumplimiento de los plazos estipulados en el instructivo del SIGEP para el diligenciamiento del formato de bienes y rentas

periódico de ingreso y retiro, asegurando de igual manera el cumplimiento en todos los casos de los funcionarios que deben realizarlo y dando los lineamientos requeridos para fortalecer el registro en el aplicativo, subsanando las falencias detectadas en este informe.

- ✓ Continuar realizando seguimientos periódicos a la plataforma SIGEP II para que haya una consistencia de la información registrada en el aplicativo y los reportes que se generan, propiciando unas revisiones y validaciones con el DAFP, para asegurar la confiabilidad de la información y la solución de las inconsistencias comunicadas a través de este informe.
- ✓ Adoptar las medidas que considere pertinentes el proceso de Gestión para el Desarrollo Humano para garantizar el registro y/o reporte oportuno por parte de los directivos entrantes, salientes y de aquellos que vienen trabajando en la entidad, de las declaraciones establecidas por la Ley 2013 de 2019, con el fin de dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y a la promoción de la participación y control social a través de la divulgación de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios (DIAN).
- ✓ Validar entre los subprocesos de Gestión para el Desarrollo Humano y Contratación los criterios para realizar una caracterización que permita identificar los contratistas y funcionarios de cada vigencia que deberán realizar la declaración de bienes y rentas, la declaración de conflicto de intereses y cargar la declaración de renta (DIAN) en el aplicativo para la integridad, con el fin de garantizar el cumplimiento de lo estipulado en la Ley 2013 de 2019.
- ✓ Realizar una caracterización apropiada de la Personas Expuestas Políticamente (PEP) de la entidad tomando como referente lo que indica el Decreto 830 del 2021, asegurando también, el respectivo registro en el aplicativo para la integridad de las personas que se definan.
- ✓ Definir y documentar los lineamientos que se deben aplicar al interior de la entidad para la realización de todos los registros en el SIGEP II y en el aplicativo para la integridad Ley 2013 de 2019, con el fin de asegurar cumplimiento y contar con información confiable y oportuna tanto de la institución como de sus funcionarios y contratistas, asegurando el cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y a la

promoción de la participación y control social.

- ✓ Adelantar o generar los lineamientos, estrategias o actividades que se deban desarrollar con el fin de gestionar las obligaciones legales en materia de integridad pública de acuerdo con la circular conjunta 100-004-2025 de la Función Pública y la Secretaría de Transparencia.
- ✓ Adelantar las gestiones que se consideren necesarias y pertinentes con el fin de dar cumplimiento a lo planteado por la CNSC en el Acuerdo 071 de 2023, por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los sistemas propios de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.

Manizales, septiembre 5 de 2025.

Atentamente,



Lina María Daza Gallego  
Jefe Oficina de Control Interno

*Elaboró y revisó: Lina María Daza G*