

OFICINA DE CONTROL INTERNO

INFORME DE SEGUIMIENTO AL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP II) AÑO 2026

SEGUNDO TRIMESTRE AÑO 2026

ELABORADO POR

VICTOR DANIEL GOMEZ RUEDA
PROFESIONAL DE APOYO – CONTRATISTA
OFICINA DE CONTROL INTERNO

APROBADO POR
LINA MARCELA TORO RUIZ
JEFE DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

Agosto 20 de 2026

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. MARCO LEGAL.....	4
5. METODOLOGIA.....	5
6. FUENTE DE INFORMACION.....	6
7. INFORME DE SEGUIMIENTO	4
7.1 VERIFICACION DE HOJA DE VIDA	¡Error! Marcador no definido.
7.2 VERIFICACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS – INGRESO....	7
7.3. VERIFICACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS–PERIÓDICA .	8
7.4. VERIFICACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.....	8
8. CONCLUSION.....	8
9. RECOMENDACIONES.....	9

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno de la E.S.E. Hospital La María, en cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993 y demás disposiciones aplicables, presenta el Informe de Seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, comprendido entre el 01 de enero y el 31 de julio de 2026.

El seguimiento tiene como propósito evaluar el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con el registro, actualización, validación y gestión de la información de los servidores públicos y demás personas vinculadas a la entidad, de acuerdo con las responsabilidades establecidas para la adecuada administración de la información registrada en el SIGEP II.

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II constituye una herramienta para la gestión y administración de la información relacionada con el empleo público y el talento humano al servicio del Estado. A través de este sistema se registra y administra información asociada, entre otros aspectos, a las hojas de vida, declaraciones de bienes y rentas, conflictos de interés y demás información requerida para la gestión del empleo público.

En este contexto, la adecuada actualización y conservación de la información registrada en el SIGEP II contribuye a fortalecer la transparencia, la integridad, la gestión del talento humano y la disponibilidad de información confiable para la toma de decisiones institucionales.

De manera particular, el seguimiento contempla la verificación de los aspectos relacionados con la actualización de la información registrada en el sistema y el cumplimiento de las obligaciones que correspondan a los servidores públicos y demás responsables dentro de la entidad, teniendo en cuenta los criterios normativos y las evidencias disponibles para el periodo objeto de evaluación.

Los resultados obtenidos permitirán identificar el nivel de cumplimiento, las fortalezas y las oportunidades de mejora relacionadas con la administración del SIGEP II en la E.S.E. Hospital La María, así como establecer, cuando corresponda, las recomendaciones orientadas al fortalecimiento de los controles y de la gestión institucional.

2. OBJETIVO

Verificar el estado, registro y actualización de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II por los servidores públicos y demás personas vinculadas a la E.S.E. Hospital La María, mediante la revisión de la información registrada en la plataforma y de las evidencias disponibles en la entidad, con el propósito de determinar el nivel de cumplimiento de las obligaciones aplicables y contribuir al fortalecimiento de los controles asociados a la gestión del talento humano y a la calidad, integridad y confiabilidad de la información institucional.

3. ALCANCE

El seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II se realizó con base en la información y los reportes generados por la plataforma, así como en las evidencias suministradas por el área responsables de la gestión del talento humano de la E.S.E. Hospital La María.

La evaluación comprendió el periodo correspondiente del 01 de enero al 31 de julio de 2026, tomando como población objeto de seguimiento a los Directivos de la entidad, y empleados equivalentes al 20 % de los servidores públicos de la entidad y para la verificación de declaración de conflicto de intereses, se revisó altos directivos de la entidad y contratistas de la E.S.E. Hospital La María.

4. MARCO LEGAL

El seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II se desarrolla en el marco de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias relacionadas con el control interno, la gestión del empleo público, la administración de la información de los servidores públicos, el registro de hojas de vida, la declaración de bienes y rentas y el registro de conflictos de interés.

Para efectos del presente seguimiento se tienen como principales referentes normativos los siguientes:

- **Ley 87 de 1993**, “por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado”, en cuanto establece las disposiciones para el ejercicio del control interno y las funciones de las Oficinas de Control Interno, incluyendo la evaluación independiente del Sistema de Control Interno y la formulación de recomendaciones para su mejoramiento.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y se establecen

disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano en las entidades del Estado.

- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, especialmente las disposiciones relacionadas con la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas de quienes ingresan al empleo público, así como su registro y actualización en el SIGEP. El artículo 2.2.5.1.9 establece, entre otros aspectos, el diligenciamiento de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas a través del SIGEP.
- **Decreto 1499 de 2017**, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como referente para la gestión institucional y la adecuada administración del talento humano.
- **Ley 2013 de 2019**, por medio de la cual se busca garantizar los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés. La norma establece, entre otros aspectos, la obligación de registrar la información correspondiente en el SIGEP o las herramientas que lo sustituyan.
- **Decreto 830 de 2021**, por el cual se modifican y adicionan disposiciones relacionadas con las Personas Expuestas Políticamente – PEP, en los aspectos que resulten aplicables a la población objeto del seguimiento.
- **Circular Externa 100-008 de 2021**, relacionada con el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 en materia de declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés.
- **Circular Externa 100-019 de 2021**, mediante la cual se impartieron orientaciones para el cumplimiento del Decreto 830 de 2021 y de la Ley 2013 de 2019 por parte de los sujetos obligados, en los aspectos que resulten aplicables.
- **Circular Externa 100-009 de 2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública**, relacionada con los reportes al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, y demás disposiciones y lineamientos vigentes emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública aplicables durante la vigencia objeto de seguimiento.

5. METODOLOGIA

Para el desarrollo del seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, la Oficina de Control Interno aplicó una metodología basada en la revisión documental, consulta directa de la información registrada en la plataforma SIGEP II y análisis de las evidencias suministradas por el área responsables del talento humano y nomina de la E.S.E. Hospital La María.

Para la revisión se tomó como población objeto de seguimiento a los Directivos de la entidad, y empleados equivalentes al 20 % de los servidores públicos, es decir, revisión de 20 hojas de vida y, declaración de bienes y rentas de un total de 101 servidores públicos.

Para la verificación de declaración de conflicto de intereses, se revisó altos directivos de la entidad y contratistas de la E.S.E. Hospital La María.

6. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Oficina de personal y nomina de la E.S.E. Hospital La María.
- Función pública.
- Aplicativo SIGEP II:
 - Monitoreo de Hoja de Vida SIGEP II
 - Monitoreo de Bienes y Rentas SIGEP II
 - Monitoreo de Declaración de Conflicto de interés
 - Archivo Excel, remitido por Oficina de Personal y Nómina
 - Vinculación / Desvinculación aplicativo SIGEP II

7. INFORME DE SEGUIMIENTO

La Oficina de Control Interno de la E.S.E. Hospital La María, en cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 2013 de 2019, el Decreto 1499 de 2017, la Circular Externa 100-004 de 2022 y demás disposiciones aplicables, realizó el seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, con el propósito de verificar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el registro, actualización y gestión de la información de los servidores públicos y demás personas vinculadas a la entidad.

El seguimiento se efectuó para el periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de julio de 2026, teniendo como población objeto de evaluación a los directivos de la entidad, contratistas y al 20 % de los servidores públicos y demás personas vinculadas a la E.S.E. Hospital La María, de acuerdo con el alcance y la metodología definidos para el presente informe.

En desarrollo del seguimiento se verificó la información registrada en la plataforma SIGEP II, particularmente en los componentes relacionados con el registro y actualización de las hojas de vida, la Declaración de Bienes y Rentas, la información asociada a conflictos de interés y los registros de vinculación y desvinculación, según correspondiera a la población objeto de evaluación.

La revisión tuvo como finalidad determinar el nivel de cumplimiento frente a las obligaciones y criterios establecidos en la normativa aplicable, así como verificar la oportunidad, integridad, consistencia y actualización de la información registrada en el sistema, con base en los reportes y evidencias disponibles.

A continuación, se detallan los aspectos observados en la evaluación de la existencia, completitud, veracidad y oportunidad de la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.

7.1 Verificación de Hoja de Vida

la Oficina de Control Interno realizó la verificación de la información registrada en el Módulo de Hoja de Vida de los colaboradores objeto de evaluación, correspondiente a los Directivos de la E.S.E. Hospital La María, contratistas y a la muestra del 20 % de los servidores públicos y demás personas vinculadas a la entidad.

La revisión tuvo como finalidad verificar la existencia, registro y actualización de la información contenida en las hojas de vida, de acuerdo con los criterios establecidos en la normativa aplicable y los lineamientos dispuestos para la administración del SIGEP II.

Para efectos de la evaluación, se verificaron los aspectos de la hoja de vida que fueron objeto de revisión por parte de la Oficina de Control Interno, considerando la información disponible en la plataforma al momento de realizar el seguimiento.

7.2 Verificación de la Declaración de Bienes y Rentas – Ingreso

Población evaluada	Total	Se evidencia declaración de ingreso	No se evidencia declaración de ingreso	% con evidencia
Servidores públicos y demás personas vinculadas – muestra 20%	20	13	7	65,00%
Directivos	3	1	2	33,33%
Total	23	14	9	60,87%

De los 23 registros revisados, se evidenció la declaración de ingreso en 14 casos, equivalente al 60,87 %, mientras que, en 9 casos correspondientes al 39,13 %, no se evidenció el registro de dicha declaración en la información objeto de revisión.

7.3. Verificación de la Declaración de Bienes y Rentas – Periódica

Población evaluada	Total	Se evidencia declaración periódica	No se evidencia declaración periódica	% con evidencia
Servidores públicos y demás personas vinculadas – muestra 20%	20	16	4	80,00%
Directivos	3	3	0	100,00%
Total	23	19	4	82,61%

De los 23 registros revisados, se evidenció la declaración periódica en 19 casos, equivalente al 82,61 %, mientras que, en 4 casos correspondientes al 17,39 %, no se evidenció la declaración periódica en la información revisada.

7.5. Verificación de la Declaración de Conflicto de Intereses

Población evaluada	Total	Se evidencia declaración	No se evidencia declaración	% con evidencia
Contratistas	4	0	4	0,00%
Directivos	4	1	3	25,00%
Total	8	1	7	12,5%

De los 08 registros revisados, se evidenció la declaración de conflicto de intereses en un 1 caso, equivalente al 12,5 %, mientras que, en 7 casos, correspondientes al 87,5 %, no se evidenció el registro de dicha declaración en la información objeto de revisión. Es necesario entender que, la declaración de conflicto de intereses es para funcionarios de alto nivel directivo y contratistas.

8. CONCLUSIONES

De acuerdo con el seguimiento realizado al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, correspondiente al periodo comprendido entre el 01 de enero y el 31 de julio de 2026, y con base en la revisión de los registros de los Directivos, contratistas y de la muestra equivalente al 20 % de los servidores públicos y demás personas vinculadas a la E.S.E. Hospital La María, se concluye que existen avances en el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el registro y actualización de la información en el sistema; sin embargo, se identifican oportunidades de mejora que requieren la implementación y fortalecimiento de controles por parte de las áreas responsables.

En relación con la Declaración de Bienes y Rentas de ingreso, de los 23 registros revisados se evidenció el cumplimiento en 14 casos, equivalente al 60,87 %, mientras que, en 9 casos, correspondientes al 39,13 %, no se evidenció el respectivo registro en la información objeto de revisión.

Respecto de la Declaración de Bienes y Rentas periódica, se evidenció un mayor nivel de cumplimiento, toda vez que de los 23 registros revisados, 19 presentaron evidencia de la declaración, equivalente al 82,61 %, mientras que en 4 casos, correspondientes al 17,39 %, no se evidenció el registro de la declaración periódica.

La situación que requiere mayor atención corresponde a la Declaración de Conflicto de Intereses, debido a que únicamente en 1 de los 8 registros revisados se evidenció su presentación, equivalente al 12,5 %, mientras que, en 7 casos, correspondientes al 87,5 %, no se evidenció el registro de dicha declaración.

En consecuencia, se considera necesario fortalecer los mecanismos de seguimiento, control y verificación sobre el cumplimiento de las obligaciones asociadas al SIGEP II, especialmente en lo relacionado con las declaraciones de bienes y rentas de ingreso y las declaraciones de conflicto de intereses, con el propósito de mejorar la integridad, actualización, confiabilidad y disponibilidad de la información registrada en la plataforma.

Los resultados obtenidos constituyen una oportunidad para fortalecer la gestión del talento humano, promover el cumplimiento de las disposiciones aplicables y contribuir al fortalecimiento de los principios de transparencia e integridad institucional.

9. RECOMENDACIONES

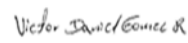
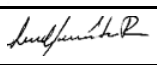
1. Fortalecer el seguimiento y control al cumplimiento de las obligaciones en el SIGEP II, mediante mecanismos periódicos de verificación que permitan identificar oportunamente los servidores públicos y demás personas vinculadas que presenten registros pendientes o incompletos, para ello los responsables son funcionarios liderados por el Jefe de personal.
2. Realizar las gestiones necesarias para que los casos en los cuales no se evidenció la Declaración de Bienes y Rentas de ingreso sean revisados y, cuando corresponda, actualizados o registrados en el SIGEP II, dejando las respectivas evidencias de las acciones adelantadas.

3. Reforzar el seguimiento a la Declaración de Bienes y Rentas periódica, especialmente frente a los cuatro casos en los cuales no se evidenció su presentación, con el fin de promover el cumplimiento oportuno de esta obligación.
4. Dar prioridad al fortalecimiento del control sobre la Declaración de Conflicto de Intereses, teniendo en cuenta que en la muestra evaluada únicamente se evidenció su registro en un caso. Se recomienda adelantar las acciones administrativas y de seguimiento que correspondan para que los servidores y demás personas obligadas cumplan con esta obligación y se mantenga la información debidamente registrada en el sistema.
5. Fortalecer las actividades de sensibilización y orientación al personal, mediante comunicaciones o jornadas informativas sobre las obligaciones, responsabilidades y fechas asociadas al registro y actualización de la información en el SIGEP II.

Cordialmente,



Lina Marcela Toro Ruiz
Jefe de Control Interno

	NOMBRE – CARGO	FIRMA	FECHA
PROYECTÓ	Víctor Daniel Gómez Rueda – Profesional de Apoyo Oficina de Control Interno		21/08/2026
REVISÓ	Lina Marcela Toro Ruiz - Jefe Oficina de Control Interno		21/08/2026
APROBÓ	Lina Marcela Toro Ruiz - Jefe Oficina de Control Interno		21/08/2026
Los arriba firmantes, declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			