



INFORME DE SEGUIMIENTO Y MONITOREO DEL ESTADO ACTUAL DE LA INFORMACIÓN REGISTRADA POR PARTE DE LA ESE CARMEN EMILIA OSPINA, EN LA PLATAFORMA, SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP II).



TALENTO HUMANO

2025

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92

f @
ESE Carmen Emilia Ospina

mipg | modelo integrado
de planeación
y gestión



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVO
3. ALCANCE
4. MARCO NORMATIVO
5. METODOLOGÍA
6. SEGUIMIENTO AL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP II)
7. SERVIDORES PUBLICOS ESE CEO
8. DECLARACION JURAMENTADA DE BIENES Y RENTAS
9. INFORME DE CONTRATATISTA POR OPS
10. RECOMENDACIONES

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92

f @
ESE Carmen Emilia Ospina

mipg | modelo integrado
de planeación
y gestión

1. INTRODUCCION

La ESE Carmen Emilia Ospina, en cumplimiento con la normatividad vigente presenta el resultado a la verificación del estado actual de la información registrada en SIGEP II (30-11-2025) y con el fin de realizar seguimiento teniendo en cuenta la migración del Sistema de Gestión del Empleo Público I al Sistema de Gestión del Empleo Público II, es menester adelantar el procedimiento de gestión, actualización, migración y organización de esta nueva versión del sistema, toda vez que, a partir de este proceso, se puede realizar un análisis preciso de las condiciones y de la situación actual de la planta de personal; la cual se desarrolló teniendo en cuenta los módulos y reportes arrojados por el Sistema desde el rol de Operador de Talento Humano en el SIGEP, iniciando en mis consultas por el Monitoreo de Avance de Actualización hoja de vida y Monitoreo de avance de actualización de bienes y rentas; Bienes y Rentas A continuación, el detalle del seguimiento efectuado:

2. OBJETIVO

Diagnosticar el estado de la Entidad dentro de la plataforma SIGEP II - Ajustar lo correspondiente para migrar y actualizar satisfactoriamente la información de la Entidad en el SIGEP II. - Revisar todas las hojas de vida a fin de determinar documentos, anexos y demás que se encuentren pendientes por cargar. - Informar a cada funcionario sobre el estado de su hoja de vida para la corrección y/o actualización de información, según corresponda

3. ALCANCE

La intervención en cuestión tendrá un alcance institucional, vinculando a todos y cada uno de los funcionarios de la Entidad, garantizando la transparencia de los procesos. El seguimiento realizado por parte del área de **Talento Humano** abarca los registros de hojas de vida, declaración de bienes y rentas, realizados por parte de los funcionarios y del personal de contratos administrativos y de los convenios Plan de Intervenciones Colectivas (PIC) y Equipos Básicos en Salud (EBS) suscritos con la ESE CARMEN EMILIA OSPINAS vinculado con corte a 30 de noviembre de 2025 base suministrada por el área de Contratación.,

4. MARCO NORMATIVO

Gestión del Empleo Público-SIGEP:

- Ley 190 de 1995 Régimen de los servidores públicos “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”

- Decreto 2842 de 2010 “Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la operación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y se deroga el Decreto 1145 de 2004”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública”. Título 16 y 17 de la Parte 2 del Libro 2.
- Decreto 484 de 2017 “Por el cual se modifican unos artículos del título 16 del Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública”.
- Ley 2013 de 2019 “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.

De acuerdo con lo señalado en la normativa citada, la obligación de los servidores y/o contratistas es registrar en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP-administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la información de hoja de vida, previa habilitación por parte de la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces.

Si bien no se consagra expresamente la obligatoriedad de adjuntar los documentos soporte de la hoja de vida de la persona en el Sistema al momento de la vinculación o contratación, se entiende que éstos deben ser asociados, toda vez que constituyen el soporte de verificación y validación por parte de las unidades de personal de las entidades, en los procesos de selección, teniendo en cuenta que la Ley 190 de 1995 señala que los servidores públicos y contratistas deberán aportar todos los documentos que acreditan la información contenida en el formato único de hoja de vida.

Las entidades deben exigir a los servidores públicos y contratistas que ya se encuentren vinculados, mantener actualizada la información de la hoja de vida con sus respectivos soportes, que cumpla con las calidades de completitud y veracidad, con el objeto de que ésta sea verificable directamente en el sistema.

ARTÍCULO 5º. En caso de haberse producido un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público o celebrado un contrato de prestación de servicios con la administración sin el cumplimiento de los requisitos para el ejercicio del cargo o la celebración del contrato, se procederá a solicitar su revocación o terminación, según el caso, inmediatamente se advierta la infracción.

En conclusión, la obligatoriedad de aportar toda la información que soporte el cumplimiento de los requisitos para optar a un empleo, cargo o celebrar contrato con una entidad pública, exige que esta corresponde a unos mínimos que deberá verificar cada

entidad en aras de los principios de transparencia y moralidad, por tal razón, la declaración expresada de la información bajo la gravedad del juramento no releva a la persona de aportar los documentos que den fe de la información soportada.

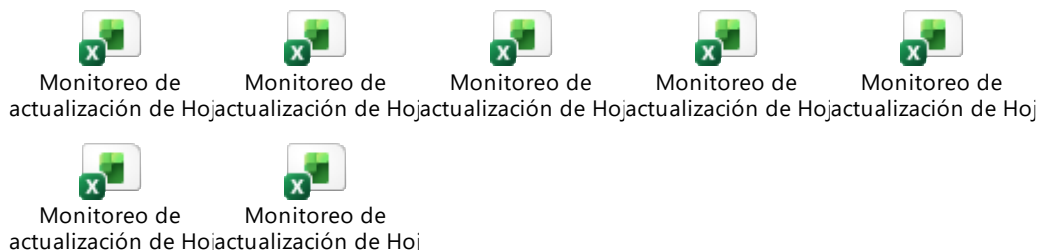
5. METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta que la oficina de Talento Humano, ha realizado desde de 13-01-2025 hasta el 30-11-2025, actividades de seguimiento para medir el cumplimiento de la actualización de las hojas de vida del SIGEP II por parte de los servidores públicos, se basó en el listado actual que maneja el área de Talento Humano vinculado como planta hasta la fecha 31-01-2026, para realizar las activaciones y que de esa manera quedaran asociados directamente a la ESE CARMEN EMILIA OSPINA, con el fin de verificar el cargue de la documentación, la cedula, en la parte de los datos personales, datos básicos, datos demográficos, datos de contacto, así mismo se confirmó que en la parte de educación quedara registrada la información académica tanto de bachiller como de profesional y el resto de estudios obtenidos por cada contratista, que en la parte de experiencia laboral la información estuviera acorde al soporte cargado, como es el certificado laboral, o la copia del nombramiento y acta de posesión.

Seguidamente se da a conocer que dicho proceso se realizó mediante llamadas telefónicas, mensaje WhatsApp, de manera presencial, y se les brindo apoyo y acompañamiento por la servidora con el rol de operadora de talento humano, en el cargue de la documentación indicándoles la importancia de cumplir con el cargue de la información, también se les explico el formato en el que debían hacer el cargue de los soportes y de los fotos de perfil, como también en el registro de la declaración de Ingresos y Retenciones los cuales fueron impresos y ubicado en su historial laboral de los servidores que lo solicitaron y acudieron al llamado; en ese orden de ideas se solventaron inquietudes relacionadas con la plataforma del SIGEP II con el fin dar cumplimiento a la normatividad.

6. SEGUIMIENTOS AL SISTEMA DE INFORMACION Y GESTION DEL EMPLEO PÚBLICO (SIGEP II)

Durante la vigencia 2025, se realizaron 16 seguimientos se realizaron a partir del 13-01-2025 hasta el 30-11-2025, con el fin de revisar las inconsistencias y notificadas al personal para sus respectivas correcciones y cargue de los soportes



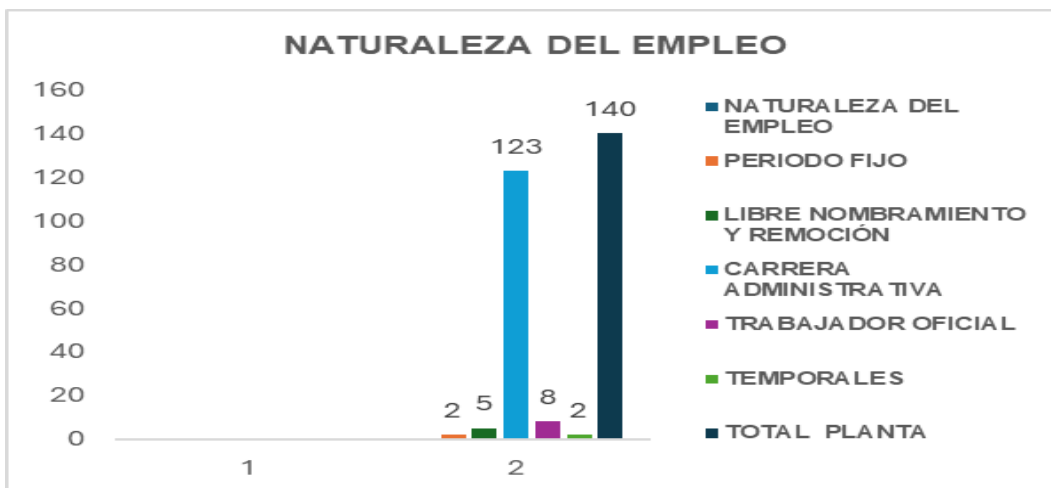


. SERVIDORES PUBLICOS ESE CEO

1. Se toma como referente la matriz del listado de planta de personal de la presente vigencia 2025, de oficina de Talento Humano la cual está compuesta por 140 funcionarios según Manual de funciones y competencias labores vigente 2023, actualmente la planta está integrada por 133 funcionarios vinculada mediante, Actos administrativos de nombramientos y actas de posesión y trabajadores oficiales así:

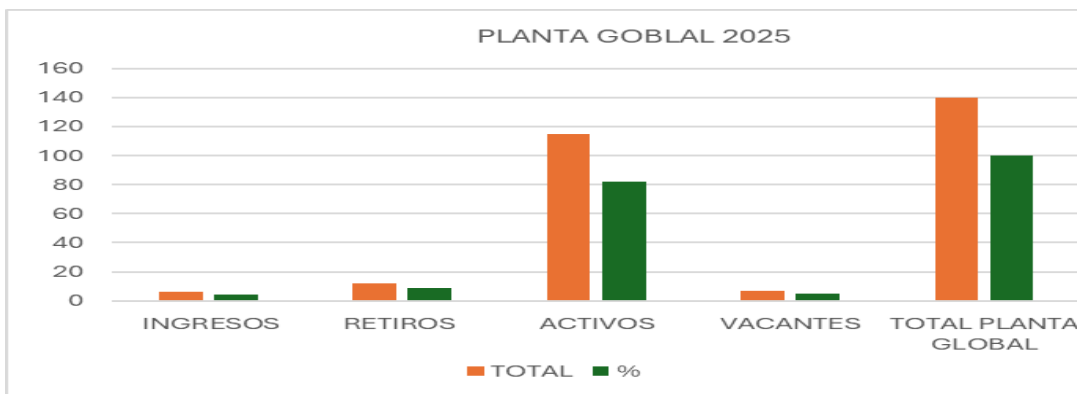
A continuación, se presentan los resultados producto del seguimiento

PLANTA GLOBAL DE SERVIDORES PUBLICOS		
NATURALEZA DEL EMPLEO	No EMPLEOS	% PORCENTAJE
PERIODO	2	1%
LIBRE NOMBRAMIENTO	5	4%
CARRERA ADMINISTRATIVA	123	88%
TRABAJADORES OFICIALES	8	6%
TEMPORALES	2	1%
TOTAL, EMPLEO PLANTA DE PERSONAL	140	100%



Durante la vigencia 31-12 2025 se registraron retiro de 12 servidores públicos de los cuales 2 corresponde a cambios de administración y 2 voluntarios, 6 servidores por edad de pensión, 1 cumplimiento del periodo, 1 servidor por terminación del SOS, e igualmente se registraron ingresos de 6 servidores públicos, se registran en vacancia definitiva .1 Profesionales Universitario Siau, 3 Médicos 4 horas, 5 Auxiliares de Area de la salud, para un total 9 vacancias definitivas; le fue actualizada para la vigencia 2025 licencia no remunerada para estudio de especialización un (1) médico de 8 horas

DISCRIMINACION DE LA PLANTA	TOTAL	%
INGRESOS	6	4
RETIROS	12	9
ACTIVOS	115	82
VACANTES	7	5
TOTAL, PLANTA GLOBAL	140	100



3. El 11-06-2025 se solicita la asignación del Rol de jefe de talento humano y Jefe de contratos encuentra registrada la ESE CEO en la plataforma Sigep II, donde se tienen los roles de control Interno, Operador de Talento Humano, Operador de Contratos, Contratista y Servidores Públicos.

Asignación de Rol Jefe de Talento Humano , Jefe de Contratos

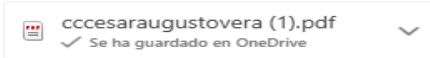
Resumir



talentohumano

Para: soportesigep2@funcionpublica.gov.co

Mié 11/06/2025 14:10



Mostrar los 3 datos adjuntos (5 MB) Guardado todo en Attachments

Guardar todos los datos adjuntos

Cordial saludo:

Comedidamente le solicitamos el cambio de Rol de Jefe de talento humano y Jefe de contratos para de la Empresa Social del Estado Carmen Emilia Ospina Neiva , para los cual adjuntamos la documentación requerida así:

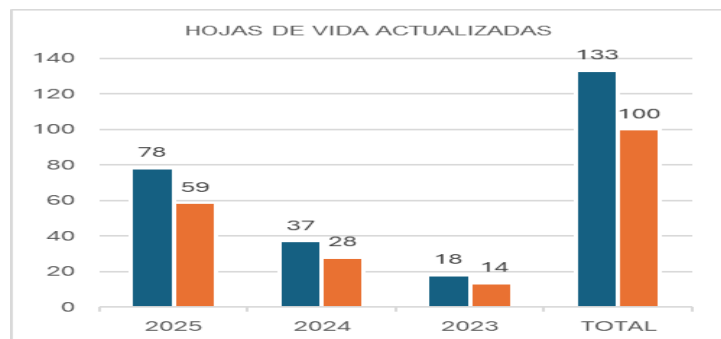
Formato debidamente diligenciado. documento de identidad, Resolución de nombramiento y acta de posesión del subgerente

CESAR AUGUSTO VERA RODRIGUEZ C.C 7705188, Resolución de nombramiento No 257 del 30-05-2025, Acta de Posesión No.335 del 30-05-2025, fotocopia de la Cédula de ciudadanía, correo electrónico talentohumano@esecarmenemiliaospina.gov.co. teléfono 6088631818 ext. 6003.

4. Se pudo evidenciar que de 133 servidores públicos 78 tiene sus hojas de vida soportadas actualizadas a la vigencia 2025, 37 son vigencia 2024 y 18 vigencia 2023 sin actualizar, e igualmente en el directorio de los funcionarios de los servidores públicos 91 funcionarios están registrados faltando por registrar 42 se encuentran registrados

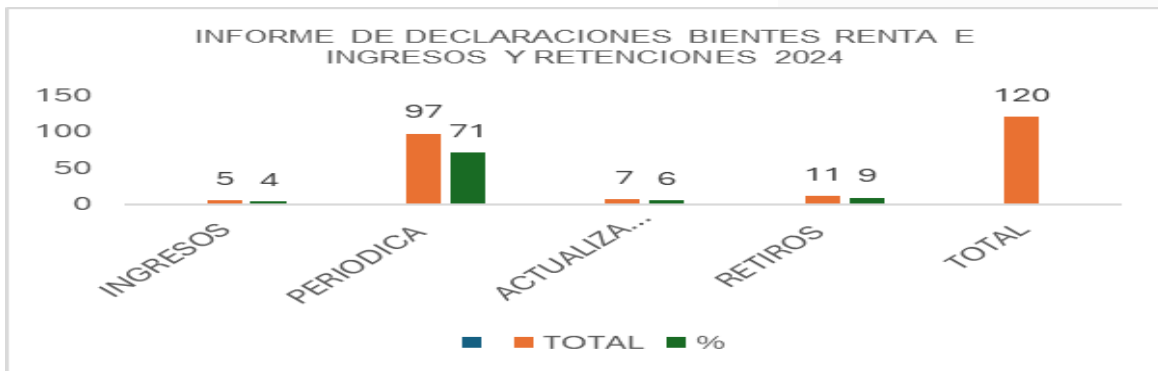
HOJAS DE VIDAS ACTUALIZADAS A 31-12-2025

AÑO	ACTUALIZADAS	%
2025	78	59
2024	37	28
2023	18	14
TOTAL	133	100



8. DECLARACION DE BIENES Y RENTA

1. Del seguimiento de la Declaración de Bienes y Rentas vigencia 2024 correspondiente a de 133 servidores públicos solamente la presentaron 120 servidores el 90% cumplieron, donde el 82% corresponde a periódica, 97% ingresos, 4% actualización retiros el 9%



2. Del seguimiento a la actualización a las Declaraciones de Bienes y Renta vigencia 2024, también se evidenció que 13 funcionarios la presentaron extemporáneamente

9 INFORMACIÓN DE CONTRATISTA POR OPS

1. De acuerdo con la información suministrada por el área de Contratación a 31 de diciembre de 2025 con fecha de finalización de 31-12-2025 y 31-01-2026, se suscribieron 223 contratos de los cuales 6 contratistas se le adicionaron a 31-01-2026, tal como se muestra



BASEDE
CONTRATOS2025-20

En el cruce realizado entre la información entregada por el área de Contratación y la información descargada de SIGEP, donde se realizó el filtro de la vigencia de enero a diciembre de 2025 y enero 31 de 2026, se evidenció una gran diferencia 79 hojas de vida de actualizadas de contratistas donde se evidencia que el área de contratación no realiza seguimiento ni realiza la desvinculación del personal debido a la alta rotación del personal, una vez evidencia la diferencia se procedió a su desvinculación.

2. Para vinculación del personal que ingresa como funcionario o contratista la empresa cuenta del proceso de Talento Humano los formatos de lista de chequeo en la cual se encuentra inmersión la Declaración conflicto de interés donde se registran el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/login/auth>. Con las siguientes aristas:



GTH-S1-F31-V5Lista
_de_chequeo_funcion

Funcionarios de planta CÓDIGO: GTH-S1-F31 ítem 39



GTH-S1-F10-V20List
a_chequeo_contratc

Contratista la lista de chequeo CÓDIGO: GTH-S1-F10 ítem 36

E igualmente contamos con el formato CODIGO: GTH-S1-F1 Declaración de conflictos o No conflictos de interés en el momento que se presente fallas en la plataforma <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/login/auth> sea diligenciado por el contratista o



GTH-S1-F1-V2Decla
racion_conflicto_o_r

funcionario y así poder contribuir a su ingreso o vinculación

10. RECOMENDACIONES

1. implementar nuevas estrategias en el seguimiento y acompañamiento a los servidores públicos en el proceso de actualización de los documentos a sus hojas de vida en el SIGEP, como en la Declaración de Bienes y Renta

Se pudo evidenciar de manera general, el cumplimiento en el reporte y actualización de las hojas de vida y declaración de bienes y rentas por parte de los servidores públicos de la empresa.

3. Así mismo se invita a los servidores de la ESE Carmen Emilia Ospina para que verifiquen y actualicen que el cargue de la información y soporte estén debidamente adjunto ya que por las etapas de emigración en el cargue no se están evidencias esto con el fin de fortalecer los mecanismos de control y seguimiento en cuanto a la actualización de la información general de la Entidad en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP y así dar el cumplimiento con lo dispuesto en la normatividad vigente.

ROCIO CORREA LOSADA.
PROFESIONAL UNIVERSITARIO

MARIA DILMA JARAMILLO D.
AUXILIAR ADMINISTRATIVA.