
103-25-38-028-2025

La Plata, 05 de Junio de 2025

INFORME DE AUDITORÍA FORTALECIMIENTO DE LA MERITOCRACIA EN EL ESTADO COLOMBIANO- SIGEP II

Objetivo:

Realizar seguimiento al registro de la información reportada por el proceso de Talento Humano, referente a las hojas de vida y declaración de bienes y rentas de los funcionarios de planta, así como las hojas de vida de los contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión de la ESE San Sebastián, por medio de la comparación de los reportes generados en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, con el fin de evaluar la oportunidad de la misma y el cumplimiento de la normatividad vigente.

ALCANCE:

La auditoría se realizó entre el 5 al 10 de junio de 2025, Con el propósito de verificar el fortalecimiento de la profesionalización de los colaboradores que prestan sus servicios a la ESE San Sebastián, se realizó la auditoría al proceso de reporte y actualización de los empleos a la Oferta Pública de Empleos de Carrera – SIMO, y se verificó la actualización de la hoja de vida en SIGEP II, para emitir el informe a la Alta Dirección.

METODOLOGÍA:

Se realiza el seguimiento al registro de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, y se desarrolló el análisis frente a la consistencia de los datos establecidos tanto en las bases de datos institucionales como de las hojas de vida y declaración de bienes y rentas de los funcionarios de planta, así como las hojas de vida de los contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión registrados en dicho sistema, con los siguientes resultados:

DATOS GENERALES:

El plan anual de vacantes de la ESE San Sebastián se estableció con el propósito de estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la entidad, con el fin de programar la previsión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal, este se encuentra publicado en la página web de la ESE San Sebastián <https://esesansebastianlph.gov.co/wp-content/uploads/2025/01/PLAN-ANUAL-DE-VACANTES-Y-PREVISION-DE-RECURSOS-HUMANOS.pdf>

La ESE San Sebastián de la Plata Huila aún no ha iniciado el proceso de concurso con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Por esta razón, la selección de personal se ha realizado conforme a los procesos establecidos para la vinculación en provisionalidad. Se llevó a cabo la oferta pública de empleos ante la CNSC, pero está pendiente definir la disponibilidad presupuestal para que el concurso pueda concretarse. Este procedimiento se enmarca dentro de la metodología de previsión a corto plazo, que permite proveer empleos de carrera administrativa mediante encargos o nombramientos provisionales mientras se garantiza la continuidad del servicio público.

De igual forma ente la Comisión Nacional del Servicio Civil, se actualizo las vacantes definitivas en la plataforma de Oferta Pública de empleos de Carrera (OPEC).

Los cargos para concursos de méritos y que se ofertan en la plataforma de la OPEC son 60, que se encuentran distribuidos por niveles de la siguiente manera;

CARGOS PARA CONCURSOS DE MÉRITOS	
Nivel profesional	26
Nivel Técnico	5
Asistencial	29*
Total	60

- De la planta global (86) cargos, que compone el talento humano de la ESE San Sebastián de La Plata, diez (10) cargos se encuentran con derechos de carrera Administrativa, cincuenta y tres (53) cargos en Provisionalidad, siete (7) cargos son trabajadores oficiales, uno (1) de libre nombramiento y remoción y cinco (5) cargos son de periodo fijo (incluyendo 4 de servicio social obligatorio SSO, la Gerencia) y diez cargos vacantes

PLAN DE CARGOS ESE SAN SEBASTIAN					
DENOMINACION CARGO	CÓDIGO	GRADO	Nº DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	VACANTES
NIVEL DIRECTIVO					
Gerente	85	5	1	1	0
Subgerente	90	4	1	1	0
		TOTAL	2		
NIVEL PROFESIONAL					
Médico General	211	20	1	1	0
Médico General	211	14	3	3	0
Médico General	211	19	1	1	0
Médico SSO	217	14	3	2	1*
Profesional Universitario	219	11	2	1	1*
Profesional Universitario	219	7	1	0	1*
Profesional Universitario	219	8	2	2	0
Profesional Universitario	219	1	4	4	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	2	1	1	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	5	1	1	0
Profesional Universitario	219	6	1	1	0
Odontólogo	214	4	3	3	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	13	1	1	0
Bacteriólogo SSO	217	13	1	1	0
Enfermera	243	13	2	1	1*
Enfermera SSO	217	13	1	1	0
Enfermero	243	9	1	1	0
Enfermero	243	5	1	1	0
Enfermero	243	8	2	2	0
Profesional Universitario Área de la Salud	237	3	1	1	0
		TOTAL	33		
NIVEL TÉCNICO					
Técnico Área de La Salud	323	16	2	2	0
Técnico Área de La Salud	323	17	2	2	0
Técnico Operativo	314	16	1	1	0
Técnico Operativo	314	5	1	1	0
Técnico Administrativo	367	8	1	1	0
Técnico Administrativo	367	5	1	1	0
Técnico Administrativo	367	4	1	1	0
		TOTAL	9		
NIVEL ASISTENCIAL					
Auxiliar Área de La Salud	412	5	8	8	0
Auxiliar Administrativo	407	24	1	1	0
Auxiliar Administrativo	407	16	8	8	0
Auxiliar Área de la Salud	412	16	8	7	1*
Auxiliar Área de la Salud	412	22	9	7	2*
		TOTAL	34		
TRABAJADORES OFICIALES					
Conductor	480	16	3	2	1*
Auxiliar de Servicios Generales	470	5	3	3	0
Conductor	480	5	2	2	0
		TOTAL	8		
		TOTAL	86		

- **Se tiene 10 funcionarios en carrera administrativa**

1	Jaime Eduardo Arias Ilian	Médico General	211 - 20	
2	Yamileth del Socorro Reynosa Ruiz	Médico General MT	211-19	
3	Miguel Antonio Tejada	Técnico Área de la Salud	323 - 17	En encargo Prof. Univ. 219 – 8 (no se reporta)
4	Gehigner Alfredo Guzmán Cuenca	Técnico Área de la salud	323-16	
5	Rodrigo Trujillo Pérez	Técnico Operativo	314 - 16	
6	Ramiro Lemus	Auxiliar Área de la Salud	412-16	En encargo Aux. Área. Salud 412-22 (no se reporta).
7	María Yicela Salazar	Auxiliar Área de la Salud	412-16	En encargo Aux. Área. Salud 412-22 (no se reporta).
8	Olga Judith Vargas Escobar	Auxiliar Administrativo	407 - 16	
9	María Elcy Ámbito Arias	Auxiliar Administrativo	407 - 16	En encargo Prof. Univ. 219 – 6 (No se reporta)
10	Sucre Armando Cuellar Naranjo	Auxiliar Área de la Salud	412 - 16	

- Durante el desarrollo de la auditoría, se pudo evidenciar que la ESE San Sebastián vinculo a la entidad en el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2025 al 10 de junio de 2025, 129 funcionarios, según datos suministrados por Gestión del talento humano.
- La información mencionada fue verificada con el reporte de "Monitoreo de Actualización de Hoja de Vida", producido por Control Interno a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). Se observó que, hasta la fecha, no se han registrado las hojas de vida en el aplicativo, lo cual incumple la normativa vigente. Por lo tanto, se requiere que Gestión de Talento Humano (GTH) implemente controles más efectivos para minimizar y evitar la posesión de funcionarios sin que su hoja de vida esté previamente registrada en el sistema SIGEP II.
- Se va a circularizar la actualización de la declaración de bienes y rentas de los funcionarios de la ESE, como un proceso que busca asegurar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de transparencia y fiscalización patrimonial de los servidores públicos.

El equipo encargado de Talento Humano en la ESE San Sebastián continúa enfocado en regularizar las vacantes existentes, con la finalidad de promover la estabilidad laboral y el cumplimiento legal. No obstante, la falta de financiamiento ha impedido hasta ahora la realización del concurso de méritos, procedimiento indispensable para la designación definitiva de los cargos disponibles. Este mecanismo es fundamental para asegurar un proceso transparente y justo en la selección del personal, pero su ejecución está condicionada a la asignación adecuada de recursos presupuestarios. Por ello, la ESE San Sebastián mantiene la búsqueda activa de alternativas que permitan superar este obstáculo y avanzar en la formalización de los puestos conforme a la normativa vigente.

CONCLUSION

Se puede concluir que la ESE San Sebastián cumple con los requerimientos legales en materia de empleo público y carrera administrativa, pero se debe priorizar la planificación y gestión de su talento humano para asegurar la continuidad y calidad en la prestación de servicios.

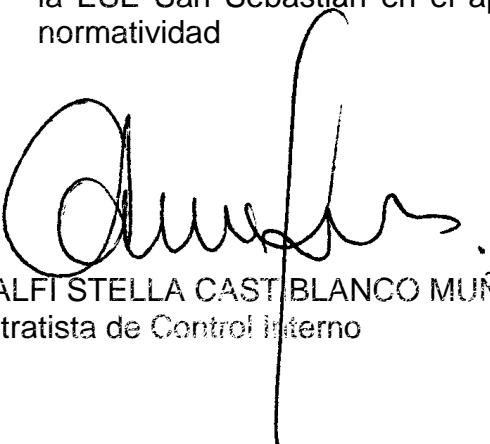
Se debe Dar cumplimiento a lo estipulado en el artículo 125 de la Constitución Política, Ley 909 de 2004, Decreto 051 de 2018, Circular CNSC-05 de 2016, Circular 017de2017, la directiva 015 del 30 de agosto de 2022 y demás normas concordantes, para lo cual se solicita adelantar todas las acciones y gestiones necesarias y de carácter obligatorio, con el objeto de evitar posibles sanciones pecuniarias, disciplinarias y administrativas para la entidad, dejando las respectivas evidencias para seguimiento de la Oficina de Control Interno.

La Oficina de Control Interno requiere que la información de los servidores públicos de la entidad registrados en las diferentes plataformas sea real, veraz, pertinente y oportuna de conformidad con lo establecido en la ley, Políticas Institucionales, Plan Estratégico del Talento Humano y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública

RECOMENDACIONES:

1. Buscar alternativas para el financiamiento del concurso por méritos y lograr la designación definitiva de los cargos
2. Fortalecer el seguimiento periódico, de la información registrada en la plataforma SIGEP II - Monitoreo de actualización Hoja de Vida, teniendo en cuenta que la plataforma arroja diferencias en relación con los servidores que se encuentran en SIGEP II y la planta de personal.

3. Proceder al cargue de todas la hojas de vida de los funcionarios contratistas de la ESE San Sebastián en el aplicativo de SIGEP II como cumplimiento de la normatividad


AMALFI STELLA CASTIBLANCO MUÑOZ
Contratista de Control Interno