

103-25-38-050-2025

La Plata, 01 de diciembre de 2025

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

Objetivo:

Realizar la evaluación y verificación de la efectividad de los procesos y mecanismos implementados en la ESE San Sebastián para fortalecer la meritocracia, garantizando que los criterios de selección, promoción y reconocimiento del personal se basen en el mérito, desempeño y competencias, contribuyendo así a mejorar la eficiencia, transparencia y calidad en la gestión institucional.

ALCANCE:

La Oficina de Control Interno realiza seguimiento al registro, publicación, actualización y validación de los formatos del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II) y la Ley 2013 de 2019, incluyendo hojas de vida, declaraciones de bienes, conflictos de interés. Este informe evalúa la implementación de acciones en el proceso de Talento Humano de la entidad para contribuir a la mejora continua.

METODOLOGÍA:

Se realiza el seguimiento al registro de la información reportada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, reporte de la oferta pública de empleos de carrera (OPEC), seguimiento del plan anual de vacantes, apropiación de recursos presupuestales para adelantar las respectivas convocatorias de empleo y presentación de la declaración de bienes y rentas por parte de los servidores públicos, la oficina de control interno presenta informe al seguimiento del fortalecimiento de la meritocracia en el estado colombiano.

DATOS GENERALES:

El plan anual de vacantes de la ESE San Sebastián fue creado con el objetivo de organizar y actualizar la información sobre los cargos vacantes en la entidad. Este plan incluye seguimientos semestrales para identificar posibles actualizaciones o modificaciones. Está disponible en la página web institucional junto con otros documentos importantes como el plan anual de incentivos, el plan anual de capacitaciones y el plan estratégico de talento humano. Todos estos pueden consultarse en el siguiente enlace: <https://esesansebastianlph.gov.co/planes-institucionales/>.

De acuerdo con la revisión documental y entrevista realizada al líder de GTH, el proceso de selección de personal en la ESE San Sebastián de La Plata, se ajusta a las normas de provisionalidad ante la ausencia de concurso CNSC, con oferta pública de empleos registrada pero pendiente de presupuesto para su ejecución definitiva. No se evidencian modificaciones pendientes ante OPEC, lo que confirma el cumplimiento parcial de requisitos de carrera administrativa. Se recomienda agilizar la definición presupuestal para avanzar en vacantes definitivas y mitigar riesgos de provisionalidad prolongada.

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

CÓDIGO	GRADO	DENOMINACION DE CARGOS	TIPO DE VINCULO	No. DE CARGOS
219	11	Profesional Universitario	Provisional	1
219	7	Profesional Universitario	Provisional	1
243	13	Enfermero	Carrera	1
217	14	Profesional S.S.O.	Periodo Fijo	1
412	16	Auxiliar área salud	Carrera	1
412	22	Auxiliar área de la salud	Carrera	4
480	16	Conductor	T. Oficial	1

Fuente: Talento Humano -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		

Fuente: Talento Humano

• 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 período comprendido entre el 1 de septiembre y el 12 de diciembre de 2025, el proceso de gestión de Talento Humano registró la vinculación de 162 funcionarios a través de contratos de prestación de servicios, conforme a la revisión documental correspondiente.

ARCHIVO HERRAMIENTAS VISTA
VISTA PROTEGIDA Cuidado—los archivos de Internet pueden contener virus. Si no tiene que editarlos, es mejor que siga en Vista protegida. Habilitar edición

155	513	05-dic-25	JHENIFERT VALENCIA VARGAS	1.004.153.043	161	522	12-dic-25	ROSLIA ELENA CARPIO BERBEN	57.309.045
156	514	05-dic-25	MARIA ANGELICA TOCORA CASTRO	1.081.420.119	162	523	12-dic-25	MARIA ALEJANDRA DAZA CUADROS	1.084.579.114
157	515	05-dic-25	SEBASTIAN ALEJANDRO GALINDEZ OBANDO	1.006.813.268					
158	516	05-dic-25	NELLY JOHANNA ANDAPÍÑA PETO	55.197.782					
159	517	05-dic-25	LEIDY YANITH LOPEZ PAZ	1.081.413.473					
160	521	12-dic-25	TANIA FERNANDA VIDAL QUINA	1.007.208.631					

PANTALLAS 27-28 DE 34
Buscar 12:56 PM 29/12/2025

La información mencionada se verificó y se pudo establecer que todas las hojas de vida se encuentran cargadas y aprobadas en la plataforma Sigep.

SIGEPII :: Contratos

funcionpublica.gov.co/sigep-web/sigep2/contratacion/frmCtsGestionarContratoMain.xhtml#no-back-button

Ver contratos

Contratos registrados En SIGEPII para: Maria Angelica Tocora Castro con cedula de ciudadanía número 1081420119

Entidad	Número de Contrato	Fecha de Inicio	Fecha Fin	Estado	Derecho de Exclusividad	Acciones
SAN SEBASTIAN DE LA PLATA HUILA	230	02/07/2025	01/10/2025	Finalizado	No	
SAN SEBASTIAN DE LA PLATA HUILA	514	10/12/2025	30/12/2025	Activo	No	
SAN SEBASTIAN DE LA PLATA HUILA	428	14/10/2025	30/12/2025	Activo	No	
UNIVERSIDAD						

ES 11:35 a.m.
26/12/2025

Mediante las circulares 039 del 16 de junio de 2025 y 045 del 15 de julio de 2025, se requirió la presentación periódica de la declaración de bienes y rentas, documento que reposa en las hojas de vida de los contratistas y personal de planta, como mecanismo para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de transparencia y control patrimonial de los servidores públicos.

CONCLUSION

De acuerdo con la información reportada a la Oficina de Control Interno, se requiere continuar trabajando para el cumplimiento de la normativa en lo que respecta a la provisión definitiva de los cargos mediante concursos de méritos, así como asegurar su inclusión en el presupuesto.

Se debe priorizar el registro inmediato de las hojas de vida de los contratistas al momento de su vinculación, junto con un monitoreo continuo de su actualización para evitar inconsistencias, así como monitorear la presentación de la declaración de los

bienes y rentas en el tiempo establecido realizando revisiones periódicas que garanticen el cumplimiento oportuno de las mismas.

RECOMENDACIONES:

1. Se recomienda agilizar la definición presupuestal para avanzar en vacantes definitivas y mitigar riesgos de provisionalidad prolongada.
2. Se recomienda implementar un seguimiento continuo y sistemático a la actualización de las HV de servidores públicos y contratistas en la plataforma SIGEP, buscando coincidencia entre las fechas de vinculación contractual y su registro efectivo en el sistema, evitando sanciones.
3. “El Sistema de Control Interno forma parte integrante de los sistemas contables, financieros, de planeación, de información y operacionales de la respectiva entidad”, sin embargo cada proceso de la entidad con el líder encargado de dirigirlo es responsable por el control interno de acuerdo con los niveles de autoridad establecidos.


AMALFI STELLA CASTIBLANCO MUÑOZ
Contratista de Control Interno