



**INFORME DE SEGUIMIENTO AL SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN
DEL EMPLEO PÚBLICO - SIGEP II
SEGUNDO SEMESTRE - 2025**

**GRUPO INTERNO DE TRABAJO
DE CONTROL INTERNO
2026**

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	3
3. OBJETIVO GENERAL.....	4
3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
4. ALCANCE	5
5. METODOLOGÍA	5
6. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO.....	6
6.1 Análisis de planta de personal	6
6.2 Análisis de servidores retirados	8
6.3 Análisis de encargos	8
6.4 Análisis de hojas de vida	10
6.5 Análisis de bienes y rentas	11
6.6 Análisis de conflictos de interés	12
6.7 Análisis de calidad de datos	12
6.8 Análisis de contratistas	13
6.8.1 Registro de hojas de vida de contratistas.....	14
6.8.2 Declaración de bienes y rentas y roles de usuario	14
7. CONCLUSIONES.....	15
8. RECOMENDACIONES.....	16

1. INTRODUCCIÓN

En desarrollo del Plan Anual de Auditorías y Seguimientos correspondiente a la vigencia 2026, el Grupo Interno de Trabajo de Control Interno de la UAE Contaduría General de la Nación llevó a cabo el seguimiento al registro, actualización, calidad y consistencia de la información consignada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, para el periodo comprendido entre el 01 de julio y el 31 de diciembre de 2025.

El presente ejercicio no se limitó a la verificación del cumplimiento formal de las obligaciones normativas por parte de los servidores públicos, sino que se orientó a evaluar de manera integral la calidad de la información reportada, bajo criterios de integridad, oportunidad, consistencia y trazabilidad, elementos fundamentales para garantizar la transparencia en la gestión pública y la confiabilidad de la información institucional.

La información objeto de análisis fue suministrada por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y el Grupo Interno de Trabajo de Servicios Generales, Administrativos y Financieros, en atención al requerimiento formulado por el GIT de Control Interno, con corte al 31 de diciembre de 2025. Dicha información comprende bases de datos relacionadas con la planta de personal, servidores retirados y situaciones administrativas de encargo, así como reportes del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.

Con base en estos insumos, se desarrolló un análisis técnico sustentado en evidencia documental verificable, mediante la aplicación de procedimientos de revisión, validación, depuración y cruce de información, orientados a evaluar la consistencia, integridad y confiabilidad de los datos analizados.

En este contexto, el seguimiento adquiere especial relevancia, en la medida en que el SIGEP II constituye una herramienta estratégica para la gestión del talento humano en el sector público y un mecanismo de consulta pública que fortalece la transparencia y la confianza institucional.

Finalmente, el presente informe incorpora un enfoque de control interno basado en riesgos, mediante el cual se identifican posibles debilidades en los procesos de registro y actualización de la información, generando insumos para el fortalecimiento de los controles y la mejora continua de la calidad de la información institucional.

2. MARCO NORMATIVO

El presente seguimiento se desarrolló en el marco de las disposiciones que regulan el Sistema de Control Interno y la gestión de la información en el empleo público, particularmente lo establecido en la Ley 87 de 1993, mediante la cual se definen los lineamientos para el ejercicio del control interno en las entidades del

Estado; el Decreto 1083 de 2015, como Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que regula el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP; la Ley 2013 de 2019, que establece la obligación de publicidad de la declaración de bienes y rentas, así como del registro de conflictos de interés; la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; y la Circular Externa 100-006 de 2022 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En conjunto, estas disposiciones establecen la obligación de los servidores públicos de registrar, actualizar y mantener disponible información veraz, completa y oportuna en el SIGEP II, como instrumento esencial para garantizar la transparencia, la publicidad de la información y el adecuado ejercicio del control institucional y ciudadano sobre la gestión pública.

3. OBJETIVO GENERAL

Evaluar el nivel de cumplimiento normativo, así como la calidad, consistencia, integridad y oportunidad de la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II por parte de los servidores públicos de la UAE Contaduría General de la Nación, con el fin de identificar riesgos asociados a la gestión de la información y formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento del sistema de control interno y la mejora continua de la calidad de los datos institucionales.

3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Verificar el registro y la actualización de la información correspondiente a las hojas de vida en el SIGEP II, así como a evaluar el diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas, analizando su integridad y nivel de detalle.
- Analizar el registro de conflictos de interés, con el propósito de identificar posibles omisiones o inconsistencias, así como validar la coherencia entre la información contenida en las bases de datos institucionales y la registrada en el sistema.
- Identificar debilidades en la calidad de la información, particularmente en términos de completitud, consistencia y estandarización, así como a determinar los riesgos asociados a la integridad de los datos y su impacto en la transparencia y confiabilidad de la información institucional.

4. ALCANCE

El presente seguimiento, correspondiente al segundo semestre de la vigencia 2025, comprendió el análisis de la información asociada a la planta de personal de la entidad, incluyendo servidores activos, retirados y aquellos en situación administrativa de encargo, cuyas condiciones implican modificaciones en la estructura funcional y requieren su actualización en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II. Así mismo, se incorporó la revisión de las hojas de vida registradas en el sistema, las cuales fueron evaluadas en términos de integridad, consistencia y nivel de detalle de la información.

De manera complementaria, el alcance del seguimiento abarcó la evaluación de los principales componentes del SIGEP II, entre ellos el registro de hojas de vida, la declaración de bienes y rentas, el reporte de conflictos de interés, la asignación de roles de usuario y la estructura organizacional. Este enfoque permitió obtener una visión integral del estado de la información registrada en el sistema, así como su correspondencia con la realidad administrativa de la entidad y el cumplimiento de las obligaciones normativas asociadas.

5. METODOLOGÍA

El presente seguimiento se desarrolló bajo un enfoque de auditoría basado en riesgos, orientado a evaluar no solo el cumplimiento formal de las obligaciones relacionadas con el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, sino también la calidad, consistencia e integridad de la información registrada, como elementos esenciales para la toma de decisiones y la transparencia en la gestión pública.

Para tal efecto, se llevó a cabo la revisión documental de las bases de datos institucionales suministradas por las dependencias responsables, las cuales fueron objeto de análisis con el propósito de verificar su coherencia interna y su correspondencia con la información registrada en el SIGEP II. Este ejercicio se complementó con el cruce de información entre diferentes fuentes, permitiendo identificar posibles inconsistencias, omisiones o divergencias en los datos reportados.

De manera adicional, se efectuó la validación de los registros contenidos en el sistema, así como un análisis de la calidad de los datos, evaluando aspectos relacionados con la completitud, el nivel de detalle y la uniformidad en el diligenciamiento de la información. Este proceso permitió identificar debilidades en los registros y establecer patrones asociados a posibles fallas en los controles preventivos.

Así mismo, se adelantó la identificación y análisis de inconsistencias relevantes, valorando su impacto en la confiabilidad de la información institucional y en el

cumplimiento de las disposiciones normativas aplicables. En este sentido, los resultados fueron analizados bajo un enfoque de evaluación de impactos, considerando las posibles implicaciones en términos de transparencia, trazabilidad y gestión del talento humano.

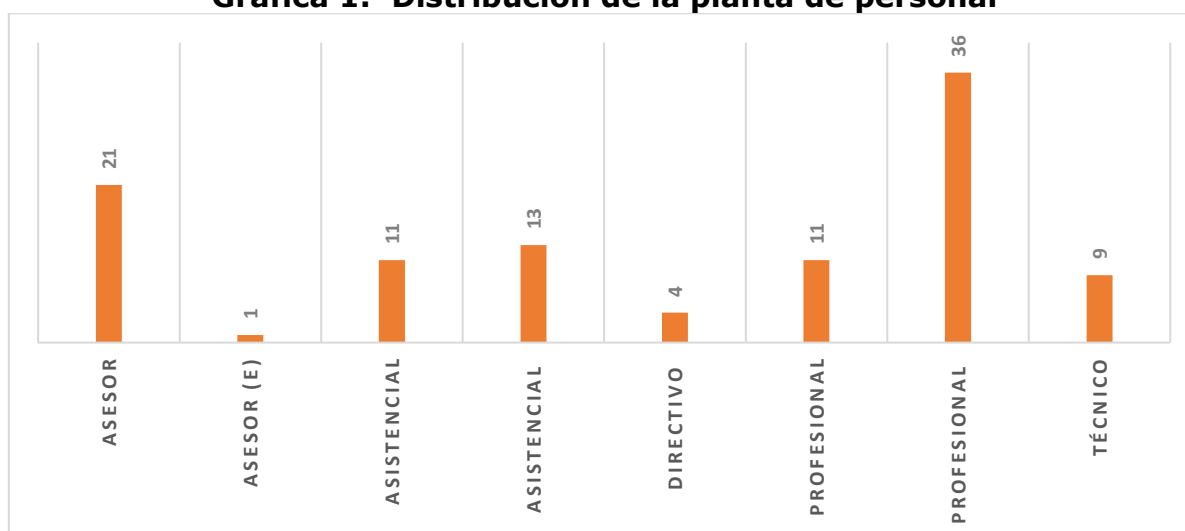
Finalmente, el análisis se sustentó en la aplicación de criterios técnicos de integridad, oportunidad, consistencia y trazabilidad, los cuales permitieron establecer el nivel de calidad de la información registrada y su adecuación frente a los estándares requeridos para garantizar la confiabilidad del sistema.

6. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

6.1 Análisis de planta de personal

La planta de personal de la entidad se encuentra distribuida de acuerdo con los niveles jerárquicos establecidos, evidenciándose una mayor concentración en el nivel profesional, seguido por los niveles asistencial y asesor, con una participación menor de los niveles técnico y directivo.

Gráfica 1: Distribución de la planta de personal



Fuente: Elaborado por el GIT de Control Interno, con base en la información entregada por el GIT de Talento Humano

Esta distribución refleja una estructura organizacional predominantemente técnica y operativa, lo cual es consistente con la naturaleza de la entidad; no obstante, implica mayores exigencias en la calidad, completitud y consistencia de la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, dada la diversidad y complejidad de los perfiles.

A partir de esta base, el análisis de la planta de personal permitió establecer el universo de servidores públicos objeto de verificación, constituyendo el punto de partida para evaluar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el registro y actualización de la información en el SIGEP II.

Como resultado del cruce entre la base de planta de personal y los registros contenidos en el sistema, se evidenció que la totalidad de los servidores cuenta con información registrada en el SIGEP II, lo cual refleja un adecuado nivel de cumplimiento en términos formales frente a las disposiciones normativas aplicables.

No obstante, el análisis detallado evidenció inconsistencias que afectan la correspondencia entre la información administrativa de la entidad y la registrada en el sistema. Estas diferencias se identificaron a partir del cruce entre la base de planta de personal, el reporte de monitoreo de actualización de hoja de vida y el reporte de roles de usuario activos del SIGEP II.

En primer lugar, se identificaron casos de servidores públicos que hacen parte de la planta activa de la entidad, pero no figuran en el reporte de monitoreo de actualización de hoja de vida, como ocurre con las cédulas 1031145086, 11188058, 52282708 y 1022379491. Esta situación evidencia que, aun cuando dichos servidores se encuentran vinculados, su información no se refleja de manera consistente en los reportes operativos del sistema, lo cual limita la trazabilidad del seguimiento a la actualización de sus datos.

En segundo lugar, se identificaron registros presentes en el monitoreo de hoja de vida que no corresponden a la planta activa vigente, como en los casos de las cédulas 52399715, 52749945 y 86081375. Lo anterior indica debilidades en los procesos de depuración, actualización o sincronización de la información, generando diferencias entre la base administrativa y la base operativa del sistema.

De igual forma, el cruce con el reporte de roles de usuario evidenció casos de servidores activos que no cuentan con rol asignado, entre ellos las cédulas 1098102212, 1016833342, 1016014950, 1010166922, 1032399146 y 65800522. Así mismo, se identificaron registros con rol activo asociados a personas que no hacen parte de la planta vigente, como las cédulas 19380595 y 79893268, así como casos de servidores retirados que aún conservan accesos activos en el sistema.

Estas situaciones evidencian debilidades en los procesos de conciliación, actualización y depuración de la información, así como en la administración de

usuarios y accesos, afectando la integridad, consistencia y confiabilidad de los datos registrados en el SIGEP II.

En conclusión, si bien se evidencia cumplimiento en el registro de la información en el sistema, persisten debilidades en los procesos de control del dato, particularmente en la actualización oportuna de novedades, la conciliación entre fuentes de información y la depuración de accesos, lo cual configura un riesgo institucional que puede afectar la trazabilidad de la información y su utilización como insumo para la toma de decisiones.

6.2 Análisis de servidores retirados

Durante el periodo objeto de seguimiento, se identificaron servidores retirados de la entidad, cuya información fue objeto de verificación en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, con el propósito de analizar el estado de actualización de sus registros.

El análisis permitió evidenciar que la información asociada a los servidores retirados se encuentra registrada en el sistema, reflejando el registro de la novedad administrativa correspondiente. No obstante, al realizar la revisión detallada de los diferentes componentes de la información, se observaron variaciones en el nivel de actualización y completitud de los datos asociados a dichos registros.

Así mismo, al efectuar el cruce con el reporte de roles de usuario activos, se observaron registros que mantienen accesos habilitados en el sistema. No obstante, es importante señalar que esta condición puede estar asociada a diferentes situaciones administrativas, como la vinculación del servidor a otra entidad pública, por lo cual no necesariamente implica una inconsistencia en la administración del sistema.

En este sentido, las diferencias identificadas reflejan la necesidad de continuar fortaleciendo los procesos de actualización y articulación de la información entre las diferentes fuentes institucionales y el SIGEP II, con el fin de asegurar una mayor coherencia y trazabilidad de los registros.

En conclusión, la información analizada evidencia que el sistema cuenta con el registro de las novedades de retiro; sin embargo, se observan oportunidades de mejora en la actualización integral de los diferentes componentes de la información, así como en la articulación entre los reportes del sistema y las bases administrativas de la entidad.

6.3 Análisis de encargos

El análisis de las situaciones administrativas de encargo evidenció que estos movimientos constituyen un componente relevante dentro de la dinámica de la planta de personal de la entidad, en la medida en que implican cambios temporales en las funciones, responsabilidades y ubicación organizacional de los servidores públicos.

Durante el periodo objeto de seguimiento se identificaron 33 situaciones administrativas de encargo, las cuales representan aproximadamente el 31% del total de la planta activa, lo que evidencia una participación significativa de este tipo de movimientos dentro de la gestión del talento humano. Esta proporción refleja una dinámica organizacional activa, que requiere mecanismos eficientes de actualización y seguimiento en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.

A partir del cruce entre la base administrativa de encargos y los registros contenidos en el sistema, se observó que, si bien las situaciones de encargo se encuentran formalmente identificadas, no en todos los casos el cambio en la situación del servidor se refleja de manera inmediata o consistente en el SIGEP II. Esto se traduce en diferencias temporales entre la información administrativa y la registrada en el sistema.

Estas variaciones pueden estar asociadas a los tiempos propios de actualización de la información o a la articulación entre las dependencias responsables del registro; sin embargo, generan desfases entre la realidad organizacional y la información disponible en el sistema en un momento determinado.

Dado que el SIGEP II constituye una herramienta de consulta pública y de apoyo a la gestión institucional, estas diferencias adquieren relevancia en términos de coherencia y oportunidad de la información, en la medida en que pueden incidir en la interpretación de la estructura funcional y en la identificación de las responsabilidades asociadas a los cargos.

En este sentido, se evidencia la importancia de fortalecer los procesos de actualización oportuna de las situaciones administrativas de encargo en el sistema, así como de promover mecanismos de articulación entre las áreas responsables, con el fin de garantizar que la información refleje de manera consistente la realidad organizacional de la entidad.

En conclusión, si bien las situaciones de encargo se encuentran debidamente soportadas desde el punto de vista administrativo, se observan oportunidades de mejora en la oportunidad y consistencia de su registro en el SIGEP II, orientadas a fortalecer la calidad de la información y su utilidad como herramienta de gestión y transparencia institucional.

6.4 Análisis de hojas de vida

El análisis de las hojas de vida registradas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II permitió evidenciar que, en términos generales, la entidad cuenta con el registro de la información de los servidores públicos, lo cual refleja cumplimiento en el diligenciamiento básico requerido por el sistema.

No obstante, al profundizar en la revisión cualitativa de los registros, se identificaron diferencias relevantes en la calidad y nivel de completitud de la información consignada. En particular, se observó que una proporción significativa de registros presenta vacíos en componentes complementarios de la hoja de vida.

De acuerdo con el análisis efectuado sobre el reporte de monitoreo, se evidenció que aproximadamente el 58% de los registros no cuenta con documentos adicionales asociados, lo cual limita el soporte documental de la información registrada. Así mismo, se identificó que cerca del 7,6% de los registros no presenta información de educación superior, y alrededor del 2,9% no registra información de educación básica o media, evidenciando diferencias en el nivel de completitud de los datos académicos.

Por otra parte, se observó que la totalidad de los registros cuenta con información de experiencia laboral, lo cual indica que este componente presenta un mayor nivel de cumplimiento frente a otros elementos de la hoja de vida. Sin embargo, el nivel de detalle en su diligenciamiento no es uniforme, evidenciándose diferencias en la forma en que los servidores describen su trayectoria laboral.

Estas variaciones reflejan una alta heterogeneidad en el diligenciamiento de la información, lo cual limita la estandarización de los registros y dificulta la comparabilidad entre servidores. En consecuencia, aunque el sistema cumple con su función de almacenamiento de información, la calidad del dato no es uniforme, lo que reduce su potencial como herramienta para el análisis institucional y la toma de decisiones.

En este sentido, las situaciones observadas no se asocian necesariamente a la ausencia de información, sino a diferencias en su nivel de detalle, soporte y estructuración, lo cual pone de manifiesto la importancia de fortalecer lineamientos institucionales que orienten el diligenciamiento de la información de manera más homogénea.

En conclusión, el análisis de las hojas de vida evidencia que, si bien la entidad cuenta con un nivel adecuado de registro en el SIGEP II, persisten oportunidades de mejora en la calidad, completitud y estandarización de la información, con el

fin de fortalecer su utilidad como herramienta de gestión del talento humano y de análisis institucional.

6.5 Análisis de bienes y rentas

En relación con la declaración de bienes y rentas registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, se evidenció que, en términos generales, los servidores públicos han cumplido con la obligación de diligenciar y presentar la información correspondiente, conforme a los lineamientos normativos aplicables.

No obstante, el análisis cualitativo de los registros permitió identificar diferencias significativas en el nivel de detalle y desagregación de la información reportada. En particular, se observó que mientras algunos servidores consignan información patrimonial de manera amplia, estructurada y con un nivel adecuado de desagregación, otros presentan registros con información general o limitada, sin mayor detalle en los componentes declarados.

Esta variabilidad en el diligenciamiento no afecta el cumplimiento formal de la obligación, pero sí incide en la calidad y utilidad de la información registrada, en la medida en que limita su análisis comparativo y dificulta la identificación de posibles variaciones patrimoniales o situaciones que requieran seguimiento.

Así mismo, se evidenció que la ausencia de criterios estandarizados sobre el nivel de detalle esperado en el diligenciamiento de la declaración puede generar interpretaciones distintas por parte de los servidores, lo cual contribuye a la heterogeneidad observada en los registros.

Desde una perspectiva institucional, esta situación no implica necesariamente inconsistencias en la información reportada, sino diferencias en su nivel de profundidad y estructura, lo cual reduce la capacidad del sistema para ser utilizado como herramienta de análisis integral de la información patrimonial.

En este sentido, se identifica la importancia de fortalecer lineamientos orientados a promover un diligenciamiento más uniforme y detallado de la información, con el fin de mejorar su calidad, comparabilidad y utilidad para efectos de seguimiento y análisis.

En conclusión, si bien se evidencia cumplimiento en la presentación de la declaración de bienes y rentas, persisten oportunidades de mejora en la calidad y nivel de detalle de la información registrada, lo cual incide en su aprovechamiento como insumo para el análisis institucional y el fortalecimiento de la transparencia.

6.6 Análisis de conflictos de interés

El análisis del registro de conflictos de interés en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II permitió evidenciar que, en términos generales, los servidores públicos han diligenciado la información correspondiente, conforme a los lineamientos establecidos para este componente.

Así mismo, se observó que la información registrada contempla los diferentes apartados definidos en el sistema, tales como actividades económicas privadas, participación en organizaciones y demás elementos asociados al registro de posibles situaciones de conflicto de interés, lo cual permite contar con una base de información estructurada para su consulta y seguimiento.

En este sentido, el registro de la información en este componente contribuye al fortalecimiento de los principios de transparencia y publicidad, en la medida en que permite visibilizar información relevante asociada a los servidores públicos y su relación con posibles actividades externas.

Desde la perspectiva de control interno, el sistema constituye una herramienta adecuada para la gestión de esta información, permitiendo su disponibilidad y consulta conforme a los requerimientos institucionales y normativos.

En este contexto, se identifica la importancia de continuar promoviendo el diligenciamiento claro y detallado de la información, con el fin de fortalecer su calidad y asegurar su utilidad como insumo para el análisis institucional.

En conclusión, el registro de conflictos de interés en el SIGEP II evidencia un adecuado nivel de cumplimiento y constituye un instrumento relevante para el fortalecimiento de la transparencia y la gestión pública.

6.7 Análisis de calidad de datos

El análisis integral de la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II permitió evaluar la calidad de los datos desde una perspectiva transversal, considerando aspectos asociados a su consistencia, nivel de detalle y estandarización en los diferentes componentes analizados.

Como resultado de este ejercicio, se estimó que aproximadamente un 33% de los registros presenta oportunidades de mejora en la calidad de la información, principalmente asociadas a la uniformidad en su diligenciamiento y al nivel de detalle consignado en los diferentes campos del sistema.

En particular, se evidenciaron variaciones en la forma en que los servidores registran la información, lo cual genera diferencias en la estructuración de los datos. Estas variaciones no implican ausencia de información, sino diferencias en su presentación y nivel de detalle, lo que incide en la estandarización de los registros.

No obstante, es importante señalar que estas situaciones no afectan el cumplimiento formal del registro de la información en el sistema, el cual se evidencia de manera general en los diferentes componentes evaluados.

Desde una perspectiva institucional, la estandarización del dato constituye un elemento clave para el aprovechamiento del SIGEP II como herramienta de análisis y gestión. En este sentido, las diferencias identificadas se relacionan principalmente con la forma en que se estructura la información, más que con su existencia en el sistema.

En este contexto, se identifica la importancia de continuar promoviendo criterios homogéneos en el diligenciamiento de la información, con el fin de fortalecer su consistencia y facilitar su análisis a nivel institucional.

En conclusión, el análisis de la calidad de los datos evidencia un adecuado nivel de registro de la información en el SIGEP II; no obstante, se identifican oportunidades de mejora en su estandarización y nivel de estructuración, orientadas a fortalecer su utilidad como herramienta de apoyo a la gestión y toma de decisiones.

6.8 Análisis de contratistas

En el marco del presente seguimiento, también se incorporó la revisión de la información correspondiente a los contratistas vinculados a la entidad durante el periodo comprendido entre el 01 de julio y el 31 de diciembre de 2025, en atención a que el requerimiento formulado por el GIT de Control Interno incluyó expresamente el registro y actualización de la información de servidores públicos y contratistas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.

Para este componente, el GIT de Servicios Generales, Administrativos y Financieros remitió el listado de contratos vigentes y suscritos durante el periodo, junto con los reportes de consulta de hojas de vida aprobadas, monitoreo de actualización de hoja de vida y roles de usuarios activos en el aplicativo SIGEP II. Con base en esta información, se efectuó el análisis de la correspondencia entre la base contractual y los reportes operativos del sistema, con el fin de

verificar la trazabilidad y consistencia de la información relacionada con los contratistas.

6.8.1 Registro de hojas de vida de contratistas

El análisis de la información correspondiente a los contratistas permitió evidenciar que la entidad cuenta con procedimientos definidos para la solicitud, recepción y validación de la documentación requerida en el marco de los procesos de contratación, los cuales se desarrollan de manera articulada con el sistema de gestión documental institucional y el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.

En este sentido, la información relacionada con las hojas de vida de los contratistas se encuentra incorporada en los diferentes instrumentos institucionales y sistemas de información, permitiendo su consulta y verificación conforme a los requerimientos establecidos.

Así mismo, el cruce entre la base contractual y los reportes de hojas de vida aprobadas y monitoreo de actualización evidencia que la entidad dispone de información registrada en el SIGEP II, lo cual permite contar con un nivel adecuado de trazabilidad entre la información contractual y los registros del sistema.

En este contexto, la información analizada refleja la existencia de mecanismos que permiten la gestión y verificación de los datos asociados a los contratistas, facilitando su seguimiento dentro del marco institucional.

6.8.2 Declaración de bienes y rentas y roles de usuario

En relación con la declaración de bienes y rentas de los contratistas, se evidenció que la entidad gestiona este componente en concordancia con el marco normativo aplicable, considerando las particularidades propias de la vinculación mediante contratos de prestación de servicios.

En este sentido, la información analizada permite establecer que el registro y manejo de este componente se realiza de manera alineada con los criterios definidos para este tipo de vinculación, lo cual contribuye a la adecuada gestión de la información en el sistema.

Por otra parte, en lo relacionado con los roles de usuario, el análisis de los reportes disponibles evidencia que el sistema cuenta con registros de acceso asociados a contratistas, lo cual permite su interacción con el SIGEP II conforme a las necesidades funcionales y operativas de la entidad.

En este contexto, la información registrada en el sistema refleja la existencia de un esquema de administración de usuarios que permite la gestión de accesos de acuerdo con las dinámicas propias de la contratación, facilitando el uso del sistema y el registro de la información correspondiente.

7. CONCLUSIONES

- El seguimiento realizado al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, correspondiente al segundo semestre de la vigencia 2025, permitió evidenciar que la UAE Contaduría General de la Nación cuenta con un adecuado nivel de cumplimiento en el registro de la información por parte de los servidores públicos, así como con mecanismos institucionales que permiten la gestión y disponibilidad de los datos en el sistema.
- De manera general, se observa que la información se encuentra registrada en los diferentes componentes evaluados, incluyendo hojas de vida, bienes y rentas, conflictos de interés, roles de usuario y estructura organizacional, lo cual refleja la apropiación del sistema como herramienta de gestión y consulta institucional.
- No obstante, el análisis integral permitió identificar que, si bien la información se encuentra disponible en el sistema, existen diferencias en su nivel de estructuración, detalle y estandarización, lo cual incide en la calidad del dato y en su aprovechamiento como insumo para el análisis institucional y la toma de decisiones.
- En relación con las situaciones administrativas, tales como encargos y retiros, se evidenció que la información se encuentra registrada en el sistema; sin embargo, su actualización presenta variaciones en términos de oportunidad y consistencia frente a la dinámica organizacional de la entidad.
- En lo relacionado con los contratistas, se evidenció que la entidad dispone de mecanismos para la gestión y registro de la información en el SIGEP II, así como de herramientas que permiten su trazabilidad y consulta dentro del sistema.
- En conclusión, el SIGEP II se consolida como una herramienta institucional adecuada para el registro y gestión de la información del talento humano; no obstante, se identifican oportunidades de mejora orientadas a fortalecer la calidad, consistencia y estandarización de los datos, con el fin de

optimizar su uso como instrumento para la gestión, el análisis y la transparencia institucional.

8. RECOMENDACIONES

Con base en los resultados del seguimiento realizado, se formulan las siguientes recomendaciones orientadas al fortalecimiento del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II:

- Fortalecer los mecanismos de articulación entre las dependencias responsables del registro y actualización de la información, con el fin de garantizar la consistencia entre las bases administrativas y los reportes generados por el sistema.
- Promover la implementación de lineamientos institucionales que orienten el diligenciamiento de la información en el SIGEP II, con énfasis en la estandarización y nivel de detalle de los registros, especialmente en los componentes de hojas de vida, bienes y rentas y conflictos de interés.
- Establecer rutinas periódicas de verificación y conciliación de la información, que permitan asegurar la correspondencia entre la situación administrativa real de los servidores y los registros contenidos en el sistema.
- Continuar promoviendo el uso adecuado del sistema por parte de los servidores públicos, mediante acciones de sensibilización y orientación que contribuyan a mejorar la calidad, consistencia y utilidad de la información registrada.
- Impulsar el uso del SIGEP II como herramienta de análisis institucional, fomentando el aprovechamiento de la información registrada para la toma de decisiones y el fortalecimiento de la gestión del talento humano.

Cordialmente,

KATHERINE FORERO MÉNDEZ.

Coordinadora GIT de Control Interno

Elaboró: Sofía Ramos Rosales - GIT de Control Interno

Revisó: Katherine Forero Méndez- Coordinadora GIT de Control Interno