


INFORME  
Seguimiento al Sistema de Información y  
Gestión del Empleo Público  
(SIGEPII)  
Enero a Diciembre de 2025

Oficina de Control Interno  
Abril 2026



Gobernación de  
**Cundinamarca**



	<b>Proceso de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-17
		Versión: 02
	<b>Informe Seguimiento SIGEP II</b>	Fecha: mayo 25 del 2023
		Página: 2 de 7

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO .....	3
3.	ALCANCE .....	3
4.	MARCO NORMATIVO .....	3
5.	METODOLOGÍA .....	4
6.	DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO.....	4
7.	RESUMEN DE ACTIVIDADES.....	4
7.1.	Fuente de información .....	4
7.2.	Gestión del Talento Humano actualización hoja de vida Servidores Públicos .....	4
7.3.	Gestión de Contratación actualización hoja de vida Contratistas .....	6
8.	RECOMENDACIONES .....	6
9.	ELABORACIÓN Y APROBACIÓN .....	7



**Gobernación de  
Cundinamarca**

**Sede Administrativa** | **Sede Gobernación**  
 Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
 Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
 f Corporación Social de Cundinamarca  
 @corporacionsocialcundinamarca  
 @csc\_corsocun www.csc.gov.co

	<b>Proceso de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-17
		Versión: 02
	<b>Informe Seguimiento SIGEP II</b>	Fecha: mayo 25 del 2023
		Página: 3 de 7

## 1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Control Interno de la Corporación Social de Cundinamarca, presenta el resultado del proceso de seguimiento, y evaluación al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II) según con lo establecido en el artículo 2.2.17.7 del Decreto 1083 de 2015. Con el fin de evaluar el cumplimiento de lo dispuesto por la normatividad, en las diferentes etapas del procedimiento disciplinario.

## 2. OBJETIVO

Realizar seguimiento en atención al inciso 3° del artículo 2.2.17.7, con el fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Título 17 del Decreto 1083 de 2015, por parte de los responsables al servicio de la Corporación Social de Cundinamarca en la operación, registro, actualización y gestión del - SIGEP II- y en el Aplicativo por la Integridad Pública, mediante la revisión de los datos registrados en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público frente a la información suministrada por la oficina de talento humano y oficina asesora de contratación, relacionada con las vinculaciones, desvinculaciones, declaraciones de bienes y rentas, conflictos de intereses del talento humano y los contratos suscritos.

## 3. ALCANCE

El presente seguimiento se enfocó principalmente en la verificación de:

- Registro de vinculación y desvinculación del talento humano de la CSC (enero a diciembre 2025) en el SIGEP II.
- Registro y actualización de declaraciones de bienes y rentas del talento humano de ingreso y retiro de la CSC (enero a diciembre 2025) en el SIGEP II.
- Declaración de conflictos de Intereses cargos directivos CSC (enero a diciembre 2025), en el SIGEP II.
- Contratos suscritos por la CSC (enero a diciembre 2025), en el SIGEP II.

## 4. MARCO NORMATIVO

- ✓ Constitución Política de Colombia de 1991 artículo 122 inciso 3.
- ✓ Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio de control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley N°190 de 1995, artículos 13 y 14.
- ✓ Ley 909 de 2004, artículo 18.
- ✓ Ley N°1712 de 2014
- ✓ 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 2005. Compilado en el Decreto No 1083 de 2015.
- ✓ Decreto N°19 de 2012. "Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública". Artículo 227.



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Pazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
Corporación Social de Cundinamarca  
@corporacionsocialcundinamarca  
@csc\_corsocun | www.csc.gov.co

	<b>Proceso de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-17
		Versión: 02
	<b>Informe Seguimiento SIGEP II</b>	Fecha: mayo 25 del 2023
		Página: 4 de 7

- ✓ Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- ✓ Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario)

## 5. METODOLOGÍA

Durante el desarrollo fueron aplicadas las técnicas de auditoria teniendo en cuenta la información suministrada por el profesional operador disciplinario instructor de la Subgerencia de Servicios Corporativos de la Corporación Social de Cundinamarca.

## 6. DESARROLLO DEL SEGUIMIENTO

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

## 7. RESUMEN DE ACTIVIDADES

### 7.1. Fuente de información

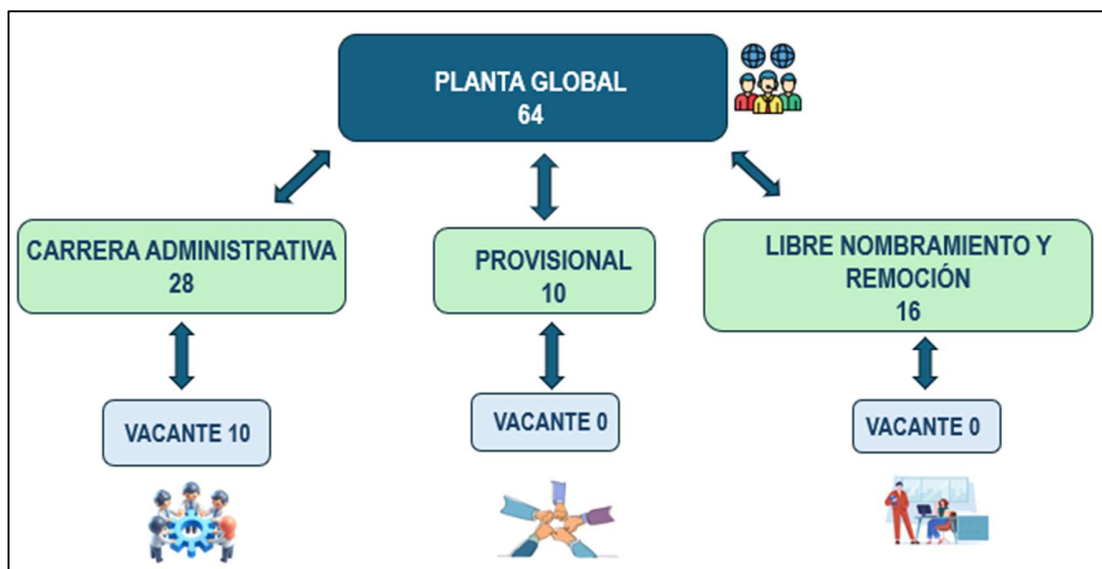
La Oficina de Control Interno, con el fin de verificar el cumplimiento del artículo primero de la Ley 190 de 1995, tanto para los servidores públicos como contratistas vinculados a Función Pública, analizó la siguiente información para el periodo enero a diciembre de 2025:

- Comparativo “base de datos funcionarios activos y retirados - Grupo de Talento Humano versus reporte aplicativo SIGEP II.
- Catálogo de reportes SIGEP II:
  - Monitoreo de actualización de Hoja de Vida Sigep II - reporte 31/12/2025
  - Monitoreo de Bienes y Rentas Sigep – reporte II 031/12/2025
  - Monitoreo Contratos de Prestación de Servicios Sigep II - reporte 31/12/2025
  - Vinculación / Desvinculación aplicativo SIGEP II - reporte 31/12/2025
  - Archivo Excel, remitido por el Grupo Gestión Contractual
  - Archivo Excel Planta personal por el Grupo de Gestión Humana

### 7.2. Gestión del Talento Humano actualización hoja de vida Servidores Públicos

Funcionarios activos: Teniendo en cuenta la información suministrada por el Grupo de Talento Humano (corte 31 de diciembre de 2025), se toma como referente un total de 64 servidores en la planta de personal, de acuerdo con la naturaleza del cargo, discriminados como se observa en el siguiente gráfico:





Fuente: Grupo de Talento Humano-CSC

Con base en la información anterior, se puede determinar la existencia de un total de 54 Servidores Públicos activos en la Corporación Social de Cundinamarca.

Una vez desarrollado el ejercicio de comparar la base de datos enviada por el Grupo de Talento Humano, periodo diciembre 2025 versus reporte aplicativo SIGEP II, se obtuvieron los siguientes resultados:

ANÁLISIS	TOTAL
1.Servidores Públicos Activos registrados en la Plataforma SIGEP II.	23
2.Servidores activos y nombrados en la base de datos del Grupo de Talento Humano, pero que no se encuentran registrados en la plataforma SIGEP II.	31
3.Servidores Públicos activos registrados en la plataforma SIGEP II, pero que no se encuentran vinculados a la Entidad (base de datos del Grupo de Talento Humano)	24
4.Servidores Públicos pendientes de subsanar documentos en el SIGEP II	25
5.Servidores Públicos Vinculados	15
6.Servidores Públicos Desvinculados	10
7.Declaración de conflictos de Intereses cargos directivos CSC (enero a diciembre 2025), en el SIGEP II	9
8. Servidores Públicos no realizaron la declaración de retiro.	5
9. Servidores que presentaron la Declaración de Bienes y Renta extemporáneamente	2
10. Servidores Públicos que presentaron correcta y oportunamente la declaración	56

Fuente: Base Grupo de Talento Humano y Base de aplicativo Sigep II



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Pazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
Corporación Social de Cundinamarca  
@corporacionsocialcundinamarca  
@csc\_corsocun | www.csc.gov.co

	<b>Proceso de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-17
		Versión: 02
	<b>Informe Seguimiento SIGEP II</b>	Fecha: mayo 25 del 2023
		Página: 6 de 7

### 7.3. Gestión de Contratación actualización hoja de vida Contratistas

En lo relacionado a contratistas de prestación de servicios, la Oficina Asesora de Contratación se encuentra realizando plan de contingencia y en capacitación a funcionarios y contratistas sobre la plataforma SIGEP II. Información que se evidenciará en el seguimiento de la vigencia 2026.


## 8. RECOMENDACIONES

- ❖ Se identificaron diferencias significativas entre los datos proporcionados por el Grupo de Talento Humano y los reportados en el SIGEP II. En particular, se observan servidores activos en la plataforma SIGEP II que no están vinculados oficialmente según la base de datos del Grupo de Talento Humano y viceversa. Esto pone en evidencia fallas en el registro y actualización de información, lo que puede impactar negativamente en la gestión institucional y en la transparencia de la entidad.
- ❖ Del mismo modo en el seguimiento a la Oficina Asesora de Contratación, se recomienda registrar los contratistas vigencia 2026 que se encuentran registrados en sus bases de datos no se encuentran actualizados en SIGEP II.
- ❖ Los reportes del SIGEP II presentan diferencias con respecto a los datos proporcionados por el Grupo de Talento Humano en cuanto a las vinculaciones y desvinculaciones de servidores públicos. Estas discrepancias afectan el control y seguimiento de la planta de personal de la CSC, comprometiendo la precisión en la información que debe ser pública y actualizada.
- ❖ Se recomienda al Grupo de Talento Humano establecer alertas y recordatorios automáticos para los servidores públicos sobre las fechas límite para la declaración de bienes y rentas, con el fin de reducir la presentación extemporánea y garantizar el cumplimiento normativo.
- ❖ Se recomienda implementar controles más estrictos y mecanismos automáticos de actualización en tiempo real entre las áreas de Talento Humano y la Oficina Asesora de Contratación, y el SIGEP II, para garantizar la congruencia y veracidad de la información de servidores públicos y contratistas.
- ❖ Es fundamental que los funcionarios encargados de la actualización de los datos en el SIGEP II reciban capacitaciones periódicas sobre la importancia de la precisión, completitud y oportunidad de la información. Además, debe haber una mayor coordinación entre las áreas internas de la CSC para evitar inconsistencias.
- ❖ Se presenta una situación con algunos funcionarios que tienen es el sistema SIGEP II documentación pendiente por cargar, por lo que esta OCI recomienda al Grupo de Talento Humano establecer una herramienta o mecanismo que permita la trazabilidad y en tiempo real requerir a los funcionarios a subsanar estas inconsistencias; puesto que esta obligación de mantener la información actualizada en el SIGEP II está establecida principalmente por el Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública) y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que es el administrador del sistema. El incumplimiento de esta obligación puede acarrear sanciones disciplinarias.



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Pazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
Corporación Social de Cundinamarca  
@corporacionsocialcundinamarca  
@csc\_corsocun | www.csc.gov.co

	<b>Proceso de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-17
		Versión: 02
	<b>Informe Seguimiento SIGEP II</b>	Fecha: mayo 25 del 2023
		Página: 7 de 7

❖ Se recomienda establecer controles y crear o actualizar el procedimiento de retiro del servidor público y del contratista cuando terminan su vinculación con la CSC, de tal manera que permita la verificación y trazabilidad de retiro en el sistema SIGEP II, dejando la respectiva evidencia en Talento Humano y financiera, que “hasta tanto no elabore su declaración de retiro y se encuentre a PAZ Y SALVO con la CSC” no se pagaran las acreencias laborales, por disposición de lo establecido en la normatividad antes mencionada.

❖ Es necesario que internamente el Grupo de Talento Humano revise los procesos y procedimientos con asesoría de la Oficina Asesora de Planeación con el fin de que actualicen y se dé un cumplimiento con mayor rigurosidad, con el fin de evitar la materialización de posibles riesgos sancionatorios con connotaciones disciplinarias y pecuniarias.

## 9. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
Any Katherine Fraile Pulgarin Profesional Especializada	Carlos Eduardo Hernández López Jefe Oficina de Control Interno	Carlos Eduardo Hernández López Jefe Oficina de Control Interno
Fecha: ABRIL 2026	Fecha: ABRIL 2026	Fecha: ABRIL 2026

  
**CARLOS EDUARDO HERNÁNDEZ LOPEZ**  
 Jefe de Oficina de Control Interno  
 Corporación Social de Cundinamarca



**Gobernación de  
Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
 Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Pazoleta de la Paz  
 Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
 Corporación Social de Cundinamarca  
 @corporacionsocialcundinamarca  
 @csc\_corsocun | www.csc.gov.co