



INFORME DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO

EV-CON-FO-03

VERSIÓN

4

VIGENCIA

2026

Página

1 de 12

Informe	Seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II) vigencia 2025.		
Responsable Del Proceso	Liza Adriana Carvajal Franco - Jefe Oficina De Talento Humano. Claudia Andrea Ramírez Perdomo - Vicerrectora De Investigaciones Y Proyección Social. Leonardo Herrera Mosquera - Vicerrector Académico. Yolercy Vásquez Cabrera – Decana Facultad De Salud. Freddy William Andrade Pérez – Decano Facultad de Educación. Carlos Eduardo Aguirre Rivera – Decano Facultad de Economía y Administración. William Javier Salazar Medina – Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Marlio Bedoya Cardoso – Decano Facultad de Ingeniería. Jaime Polania Perdomo – Decano Facultad de Ciencias Exactas. Zulma Yadira Cepeda Rodríguez – Decana Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.		
Tipo de Informe	De Ley	x	Interno
Fecha de publicación	3 de agosto de 2026		
Fecha de aprobación	31 de julio de 2026		

OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO

Realizar seguimiento a la operación, actualización, registro y gestión de la información correspondiente a los servidores públicos y contratistas de la Universidad Surcolombiana en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Título 17, Artículo 2.2.17, y conforme a las instrucciones impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

ALCANCE DEL SEGUIMIENTO

El ejercicio se llevó a cabo entre el 2 de diciembre de 2025 y el 16 de junio de 2026, mediante la revisión y contraste de los datos registrados en el sistema frente a la información oficial suministrada por la División de Talento Humano, las Vicerrectorías y las Facultades de la Universidad Surcolombiana, en su calidad de responsables de la operación, gestión y validación de la información del personal y, en el caso de los ordenadores del gasto, de los actos administrativos y contractuales asociados. Esta actuación se desarrolló bajo criterios de objetividad, independencia, confidencialidad y debido proceso, en coherencia con los principios de transparencia, legalidad y responsabilidad que orientan la función administrativa, para la vigencia 2025.

El alcance del seguimiento comprende la verificación de los registros de ingresos y retiros de personal, declaraciones de bienes y rentas, así como de los contratos suscritos durante la vigencia 2025, con el fin de evaluar la integridad, oportunidad, consistencia y confiabilidad de la información reportada al sistema. De esta manera, se busca identificar posibles brechas en el cumplimiento de las obligaciones de reporte, así como oportunidades de mejora en los procesos internos de administración y gestión de la información del talento humano vinculada al SIGEP II.

CRITERIOS DEL SEGUIMIENTO

- Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Establece el marco general para la administración del empleo público y la carrera administrativa en Colombia, definiendo principios, criterios de mérito y reglas para el ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. Sirve de referencia para la adecuada gestión del talento humano y para los registros que deben mantenerse actualizados en el SIGEP II.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



INFORME DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO	EV-CON-FO-03	VERSIÓN	4	VIGENCIA	2026	Página	2 de 12
--------	--------------	---------	---	----------	------	--------	---------

- Ley 190 de 1995. "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". Introduce medidas de prevención, control y sanción frente a prácticas corruptas, fortaleciendo la transparencia en el ejercicio de la función pública y regulando, entre otros aspectos, la conducta de los servidores y la publicidad de cierta información relevante para el control ciudadano.
- Ley 2013 de 2019. "Por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y rentas y el registro de los conflictos de interés". Tiene por objeto asegurar que las declaraciones de bienes y rentas, así como los registros de conflictos de interés y las declaraciones de impuesto sobre la renta de determinados servidores, sean publicadas y divulgadas proactivamente, facilitando el control social y la rendición de cuentas. Esta ley se articula directamente con el uso del SIGEP II como herramienta para el registro y consulta de dicha información.
- Ley 1712 de 2014. "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones". Regula el derecho fundamental de acceso a la información pública, establece los principios de transparencia activa y pasiva, y define obligaciones para las entidades del Estado en cuanto a la publicación, organización y disponibilidad de la información que generan. El adecuado registro y reporte en el SIGEP II contribuye al cumplimiento de estas obligaciones.
- Decreto 1083 de 2015, Título 17, Artículo 2.2.17. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Compila y reglamenta las disposiciones aplicables al empleo público, la gestión del talento humano y la organización administrativa, incluyendo las obligaciones de las entidades en materia de registro, administración y actualización de la información del personal en sistemas como el SIGEP. El Título 17 desarrolla específicamente aspectos relacionados con la gestión de la información de empleo público.
- Decreto 2011 de 2017. "Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público". Establece deberes y metas de vinculación de personas con discapacidad en entidades públicas, lo que implica obligaciones de registro y seguimiento de esta población en el SIGEP II para verificar el cumplimiento de los porcentajes establecidos.
- Decreto 484 de 2017. "Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública". Introduce ajustes a las normas relacionadas con la gestión del talento humano y la carrera administrativa, actualizando procedimientos y responsabilidades que, a su vez, deben reflejarse en los registros oficiales de empleo público administrados a través del SIGEP.
- Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública". Complementa y ajusta disposiciones del Decreto 1083 en materia de organización y gestión del talento humano, redefiniendo algunas obligaciones de las entidades en términos de administración de personal y de la información asociada, con impacto directo en la calidad y completitud de los datos reportados al SIGEP.

Vigilada Mineducación



INFORME DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO

EV-CON-FO-03

VERSIÓN

4

VIGENCIA

2026

Página

3 de 12

- 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". Regula específicamente la operación del SIGEP, define sus objetivos, campo de aplicación, usuarios y responsabilidades del Departamento Administrativo de la Función Pública, de los representantes legales, jefes de talento humano y oficinas de control interno respecto al registro, actualización y validación de la información de los servidores públicos. Constituye la base normativa directa para el seguimiento al uso y calidad de la información en el SIGEP II.
- Circular Externa 100-006 de 2022 – Departamento Administrativo de la Función Pública. "Diligenciamiento del formato de declaración de bienes y rentas y de la actividad económica en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II". Imparte lineamientos específicos a las entidades y servidores públicos sobre la forma, oportunidad y responsabilidad en el diligenciamiento y actualización de las declaraciones de bienes y rentas y de la actividad económica en el SIGEP II, precisando obligaciones y plazos que deben ser verificados en los ejercicios de seguimiento y control.

METODOLOGIA

Se empleó una metodología de tipo descriptivo, con enfoque cuantitativo–cualitativo, sustentada en: (i) la revisión documental de la normatividad aplicable, de los inventarios y de los registros en el sistema, y (ii) la verificación en campo de la información reportada, con el fin de constatar su consistencia, identificar prácticas de uso y control del SIGEP II y evaluar el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la gestión del empleo público.

Para la elaboración del presente informe, el 2 de diciembre de 2025 se solicitó información, vía correo electrónico, a las diferentes unidades ordenadoras del gasto de la Universidad Surcolombiana, así: Oficina de Talento Humano, Vicerrectoría Administrativa, Vicerrectoría Académica y las Decanaturas de las Facultades de Educación, Ciencias Jurídicas y Políticas, Ciencias Sociales y Humanas, Ciencias Exactas, Ingeniería, Economía y Administración, y Salud. La articulación con estas unidades permite contar con una base de información consolidada y actualizada sobre la gestión del empleo público en la institución, condición necesaria para evaluar el cumplimiento de las obligaciones de registro, actualización y validación de la información en el SIGEP II.

Al correo electrónico se anexó una matriz en formato Excel, la cual debía ser diligenciada por cada dependencia o facultad con la información correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de diciembre de 2025. En dicha matriz se solicitó reportar datos relacionados con la vinculación del personal, la identificación de los servidores y contratistas activos que realizaron la actualización de su hoja de vida en el SIGEP II, así como la validación y aprobación de estas por parte de la Entidad. El archivo Excel permite consolidar la información de las distintas unidades académicas y administrativas de la Universidad Surcolombiana, con el propósito de identificar de manera clara el número de vinculaciones por dependencia o facultad y efectuar el respectivo seguimiento. Asimismo, el formato discrimina los distintos tipos de vinculación del personal (contratistas, trabajadores oficiales, empleados públicos, docentes de planta, docentes catedráticos y docentes ocasionales), lo que posibilita un análisis integral y comparativo de la información reportada.

De igual manera, se solicitó a cada unidad el suministro de información sobre los contratos por prestación de servicios, detallando el número de contrato, nombre y apellidos del contratista, número de identificación, nombre del supervisor, sede, fecha de suscripción, fecha de inicio y fecha de finalización. Esta información fue contrastada con

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



INFORME DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO

EV-CON-FO-03

VERSIÓN

4

VIGENCIA

2026

Página

4 de 12

los registros existentes en el SIGEP II, a fin de verificar si los contratos se encontraban debidamente registrados, validados por la unidad correspondiente y si cada contratista había adjuntado el soporte de su experiencia laboral.

En conjunto, la información recopilada permite efectuar el seguimiento a la operación, actualización, registro y gestión de los datos relativos a los servidores públicos y contratistas de la Universidad Surcolombiana en el SIGEP II, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, Título 17, Artículo 2.2.17, y de las instrucciones impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

MONITOREO ACTUALIZACIÓN HOJA DE VIDA Y EXPERIENCIA LABORAL PERSONAL PRESTACIÓN DE SERVICIOS

En la Tabla 1 se presentan las siete (7) facultades adscritas a la Universidad Surcolombiana y la información correspondiente a los dos semestres del año 2025. En ella se detallan, para cada facultad y semestre, el número de contratos suscritos, la cantidad de contratistas vinculados, el número de contratistas a quienes sí y no se les ha verificado la experiencia laboral por parte de la facultad, así como la cantidad de personas que cuentan con el soporte respectivo y aquellas que aún no lo han cargado al sistema. Dicho soporte puede corresponder a un certificado laboral o al contrato suscrito.

Tabla 1. Relación de Facultades vs Personal Prestación de Servicios

FACULTAD	SEMESTRE	No. CONTRATOS	No. CONTRATISTAS	VERIFICADO		SOPORTE	
				SI	NO	SI	NO
CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES	I	8	8	2	6	3	5
	II	4	4	2	2	3	1
CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS	I	17	9	1	16	3	14
	II	17	13	1	16	1	16
CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS	I	20	16	14	6	16	4
	II	17	15	14	3	15	2
EDUCACIÓN	I	50	46	9	41	19	31
	II	40	32	10	30	22	18
EDUCACIÓN	I	21	21	13	8	18	3
	II	20	16	11	9	11	3
INGENIERÍA	I	12	11	7	5	9	3
	II	15	14	6	9	12	3
SALUD	I	22	20	7	15	14	8
	II	25	23	5	20	10	15

En la **gráfica 1** se relacionan las facultades de Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Sociales y Humanas, Ciencias Jurídicas y Políticas y Educación, distinguiendo el comportamiento porcentual para los semestres I y II de 2025. En términos generales, se observa que los porcentajes de contratos y contratistas se mantienen relativamente proporcionales en cada facultad, mientras que los indicadores de verificación de experiencia y de soportes cargados al sistema muestran mayores variaciones entre semestres.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



INFORME DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO

EV-CON-FO-03

VERSIÓN

4

VIGENCIA

2026

Página

5 de 12

En la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales (FAC. CIEN), el primer semestre concentra el 66,67% de los contratos y contratistas, mientras que el segundo semestre baja al 33,33%, lo que muestra una reducción importante en la vinculación por prestación de servicios. Sin embargo, la verificación de experiencia es baja en ambos semestres (16,67% "sí" y entre 50,00% y 16,67% "no"), y, de manera similar, los soportes cargados al sistema no superan el 41,67%, evidenciando un rezago significativo en los procesos de validación y registro documental.

En la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas (FAC. CSH), los contratos se concentran por igual en los dos semestres (50,00% en cada uno), pero el porcentaje de contratistas es mayor en el segundo semestre (59,09%) que en el primero (40,91%). No obstante, en ambos periodos la verificación de experiencia "sí" apenas alcanza el 2,94%, mientras que la opción "no" llega al 47,06%, y los soportes "no" superan el 40,00%, lo que sugiere una gestión insuficiente en la revisión y cargue de documentos.

En la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (FAC. CJP) se presenta una distribución relativamente equilibrada entre semestres en términos de contratos y contratistas (alrededor del 54–55% en el primer semestre y 45–49% en el segundo). La verificación "sí" alcanza porcentajes más altos que en las facultades anteriores (37,84% en ambos semestres), aunque aún convive con registros "no" entre el 8,11% y el 16,22%, y con soportes "no" que, si bien son menores (entre 5,41% y 10,81%), indican la necesidad de cerrar brechas de documentación.

Finalmente, en la Facultad de Educación (FAC. EDU) se observa una concentración mayor de contratos y contratistas en el segundo semestre (44,44% y 41,03%, respectivamente), frente al 55,56% y 58,97% del primero, lo que muestra una distribución menos desequilibrada que en otras facultades. Los porcentajes de verificación "sí" (10,00% y 11,11%) y de soporte "sí" (21,11% y 24,44%) son superiores a los de Ciencias Exactas y Ciencias Sociales, aunque todavía se registran valores relevantes en "verificado no" y "soporte no", que oscilan entre el 33,33% y el 44,44%, evidenciando que aún existe un número importante de contratistas sin experiencia laboral validada o sin soporte cargado al sistema.



INFORME DE SEGUIMIENTO



CÓDIGO

EV-CON-FO-03

VERSIÓN

4

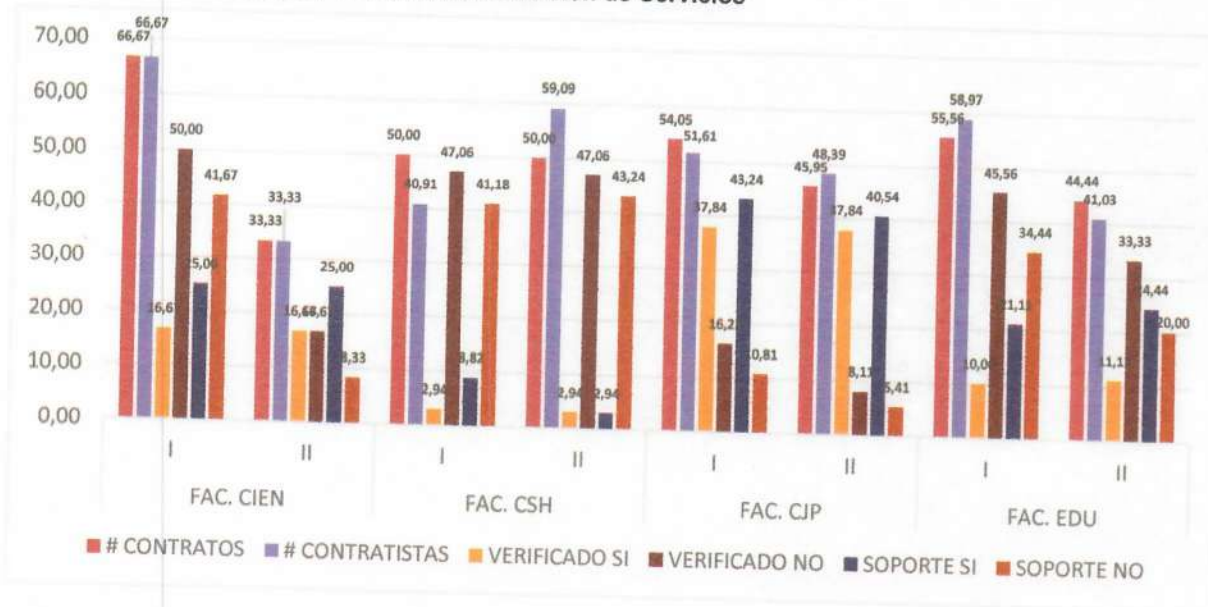
VIGENCIA

2026

Página

6 de 12

Gráfica 1. Relación de Facultades vs Personal Prestación de Servicios



En la gráfica 2 presenta la distribución porcentual de contratos, contratistas y del estado de verificación y soporte de la experiencia laboral en las facultades de Economía y Administración, Ingeniería y Salud, diferenciando los semestres I y II. En términos generales, los porcentajes de "número de contratos" y "número de contratistas" son semejantes en cada facultad y entre semestres, lo que indica una asignación relativamente equilibrada de personal por prestación de servicios.

En la Facultad de Economía y Administración, los contratos se distribuyen casi por partes iguales entre los dos semestres (51,22% en el primero y 48,78% en el segundo), y algo similar ocurre con los contratistas (56,76% y 43,24%, respectivamente). No obstante, aunque la verificación de experiencia "sí" alcanza valores cercanos o superiores al 26%, aún se observa un porcentaje relevante de casos sin verificación (entre 19,51% y 21,95%) y de contratistas sin soporte cargado al sistema, que ronda el 7,32%, lo que indica que persisten brechas por cerrar.

En la Facultad de Ingeniería, el peso porcentual de contratos y contratistas se incrementa en el segundo semestre (55,56% de contratos y 56,00% de contratistas) frente al primero (44,44% y 44,00%), lo que refleja un mayor nivel de vinculación en la segunda mitad del año. La verificación "sí" se mantiene entre el 22,22% y el 25,93%, mientras que "verificado no" llega hasta el 33,33%, y aunque la proporción de soportes "sí" es relativamente alta (33,33% y 44,44%), todavía alrededor del 11,11% de los contratistas no cuenta con soporte documental cargado.

En la Facultad de Salud, la distribución de contratos y contratistas entre semestres también es equilibrada (entre el 46,81% y el 53,49%), pero la situación en materia de verificación y soportes es más crítica que en las otras facultades. Los porcentajes de verificación "sí" son bajos (14,89% en el primer semestre y 10,64% en el segundo), mientras que "verificado no" supera el 30% y llega hasta el 42,55%, y los soportes "no" alcanzan entre el 17,02% y el 31,91%, evidenciando un número significativo de contratistas sin experiencia laboral validada o sin documentación registrada en el sistema.

4



INFORME DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO

EV-CON-FO-03

VERSIÓN

4

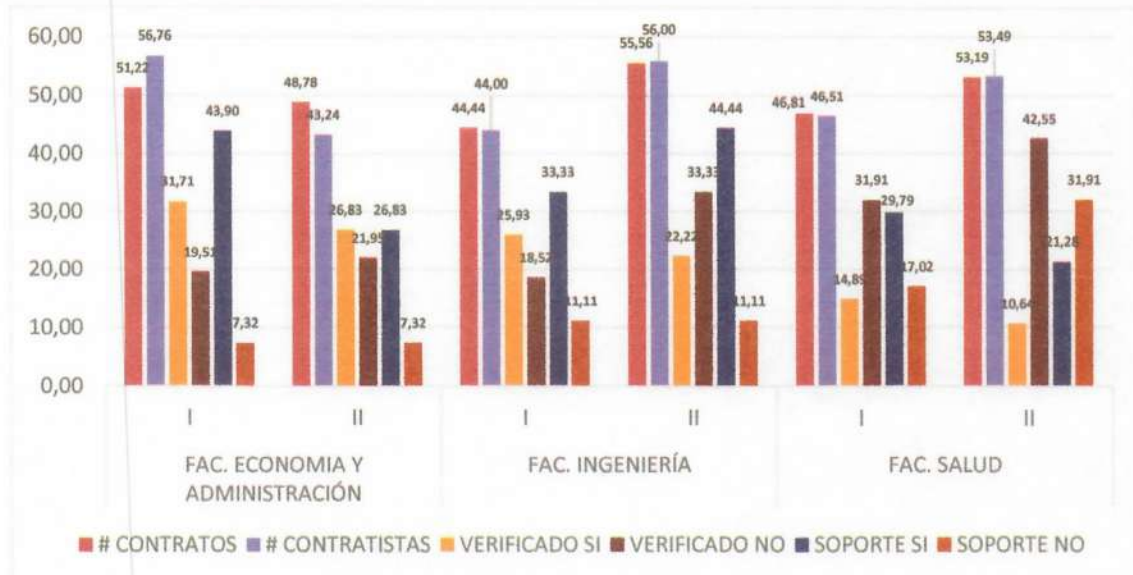
VIGENCIA

2026

Página

7 de 12

Gráfica 2. Relación de Facultades vs Personal Prestación de Servicios



En la Tabla 2 se presenta el personal por prestación de servicios adscrito a la Universidad Surcolombiana y la información correspondiente a los dos semestres de la vigencia 2025. En ella se detalla el personal contratado en las distintas unidades académicas y administrativas de la Universidad (Neiva, Pitalito, Garzón y La Plata), el número de contratos suscritos, la cantidad de contratistas vinculados, el número de contratistas a quienes sí y no se les ha verificado la experiencia laboral por parte de la facultad, así como la cantidad de personas que cuentan con el soporte respectivo y aquellas que aún no lo han cargado al sistema. Dicho soporte puede corresponder a un certificado laboral o al contrato suscrito.

Durante la vigencia 2025 se suscribieron 1514 contratos, según información suministrada por la Oficina de Talento Humano de la Universidad Surcolombiana. Para desarrollar el presente estudio de verificación y contraste de la información registrada en el sistema, y dado la naturaleza de contratos, se seleccionó una muestra total de 305 contratos, equivalente al 20,14% del total. Donde para el primer semestre se seleccionaron 143 y para el segundo 163. La muestra se obtuvo mediante un procedimiento de muestreo aleatorio simple.

Tabla 2. Relación Cantidad Personal Prestación de Servicios

ESTAMENTO	SEMESTRE	# CONTRATOS	# CONTRATISTAS	VERIFICADO		SOPORTE	
				SI	NO	SI	NO
PERSONAL POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS	I	143	138	78	65	82	61
	II	163	153	92	71	99	64

En la gráfica 3 se presenta el comportamiento porcentual del personal por prestación de servicios de la Universidad, discriminado por semestres de la vigencia 2025. En términos generales, se observa que la distribución de contratos y contratistas es relativamente equilibrada entre los dos periodos del año, con una ligera mayor concentración en el segundo semestre.

Vigilada Mineducación



INFORME DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO

EV-CON-FO-03

VERSIÓN

4

VIGENCIA

2026

Página

8 de 12

En el primer semestre se registra el 46,73% de los contratos y el 47,42% de los contratistas, mientras que en el segundo semestre estos porcentajes ascienden al 53,27% y 52,58%, respectivamente, lo que indica un incremento moderado de la vinculación por prestación de servicios en la segunda mitad del año. En cuanto a la verificación de experiencia laboral, el porcentaje de contratistas con verificación "sí" pasa de 25,49% en el primer semestre a 30,07% en el segundo; sin embargo, los registros "no verificados" se mantienen en niveles cercanos (21,24% y 23,20%), lo que evidencia que aún existe una proporción importante de contratistas sin validación completa.

Respecto a los soportes documentales, la proporción de contratistas con soporte cargado al sistema aumenta de 26,80% en el primer semestre a 32,35% en el segundo, lo que muestra un avance en el cumplimiento del requisito de documentación. No obstante, los porcentajes de contratistas sin soporte (19,93% en el primer semestre y 20,92% en el segundo) revelan que alrededor de una quinta parte de la población evaluada sigue sin contar con la evidencia formal de su experiencia laboral en el sistema institucional.

Gráfica 3. Relación Personal Prestación de Servicios.



Vigilada Mineducación



INFORME DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO

EV-CON-FO-03

VERSIÓN

4

VIGENCIA

2026

Página

9 de 12

MONITOREO ACTUALIZACIÓN DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS

En la tabla 3 se relacionan los docentes de planta de tiempo completo y medio tiempo, el personal administrativo de libre nombramiento y remoción, de nombramiento provisional y de carrera, así como los trabajadores oficiales. Para cada uno de estos estamentos se seleccionó una muestra equivalente al 30% de su totalidad, con la cual se efectuó la verificación de la Declaración de Bienes y Rentas correspondiente a la vigencia 2025. Para el desarrollo de este ejercicio, se contó con la participación de personal designado por la Jefe de la Oficina de Talento Humano, cuyo propósito fue constatar, que los estamentos analizados hubieran realizado la Declaración de Bienes y Rentas directamente en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.

Tabla 3. Relación Cantidad Personal Docente y Administrativo

ESTAMENTOS	SOPORTE DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS	
	"SI"	"NO"
DOCENTES DE PLANTA	15	67
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, NOMBRAMIENTO PROVISIONAL Y DE CARRERA.	22	35
TRABAJADORES OFICIALES	8	5

El comportamiento frente a la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas en el SIGEP evidencia diferencias marcadas entre los estamentos analizados tal como se relaciona en la gráfica 4. En el caso de los docentes de planta, apenas el 18,29% cuenta con soporte de haber realizado la declaración, mientras que el 81,71% no presenta evidencia de cumplimiento, lo que revela un nivel de riesgo elevado y sugiere falencias tanto en la comunicación institucional dirigida a este grupo como en los mecanismos de seguimiento y control específicos sobre la planta docente.

Para el personal administrativo de libre nombramiento y remoción, así como aquel vinculado mediante nombramiento provisional y de carrera, se observa que el 38,59% registra soporte de declaración y el 61,40% carece de él. No obstante, el hecho de que más de la mitad de este estamento no tenga trazabilidad de la actualización en SIGEP pone de manifiesto debilidades en el control interno, particularmente si se considera que se trata de servidores vinculados directamente con la gestión administrativa y, en muchos casos, con el apoyo a procesos de cumplimiento normativo.

Por su parte, los trabajadores oficiales presentan el resultado más favorable, con un 61,53% que sí cuenta con soporte de la Declaración de Bienes y Rentas y un 38,46% que no lo tiene. Aunque este grupo muestra un mayor grado de cumplimiento en comparación con los demás, el porcentaje restante sin evidencia de actualización indica que todavía existe un margen de mejora importante. En conjunto, la información de la tabla sugiere que, si bien algunos estamentos han logrado avances en la actualización de sus declaraciones en el SIGEP, la institución enfrenta un reto transversal para asegurar que todos los servidores públicos y trabajadores oficiales cumplan de manera oportuna y verificable esta obligación, reduciendo así los riesgos asociados al incumplimiento normativo y fortaleciendo la transparencia y el Sistema de Control Interno.

Vigilada Mineducación



INFORME DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO

EV-CON-FO-03

VERSIÓN

4

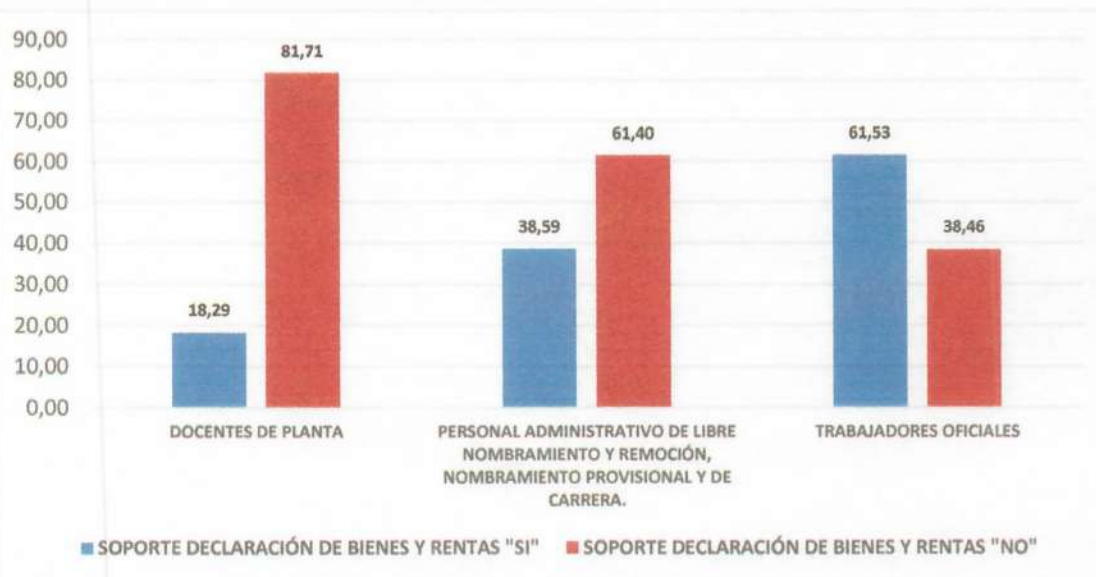
VIGENCIA

2026

Página

10 de 12

Gráfica 4. Relación Cantidad Personal Docente y Administrativo.



Finalmente, el análisis de los diferentes estamentos permite constatar que la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas en el SIGEP aún no alcanza un nivel de cumplimiento homogéneo ni satisfactorio a nivel institucional, especialmente en lo que respecta a los docentes de planta y al personal administrativo de libre nombramiento, provisional y de carrera. Si bien los trabajadores oficiales presentan un comportamiento relativamente más favorable, las brechas identificadas evidencian la necesidad de fortalecer las estrategias de comunicación, acompañamiento y seguimiento, de tal manera que todos los servidores y trabajadores oficiales asuman de forma oportuna y verificable esta obligación, contribuyendo al fortalecimiento de la transparencia, la cultura de control y el cumplimiento de la normativa vigente en la Universidad.

RESULTADOS (HALLAZGOS)

Como resultado del seguimiento efectuado al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II durante la vigencia 2025, se evidenció que la Universidad Surcolombiana ha desarrollado acciones orientadas al registro, actualización y gestión de la información del talento humano y de los contratistas en la plataforma; no obstante, persisten debilidades significativas en la oportunidad, integridad, consistencia y trazabilidad de algunos registros, lo cual limita el cumplimiento del Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.17.1.7.

En lo relacionado con la verificación de hojas de vida, experiencia laboral y cargue de soportes documentales del personal vinculado por prestación de servicios, se observaron diferencias importantes entre las facultades en cuanto al nivel de cumplimiento y consistencia de la información registrada. De manera particular, las Facultades de Ciencias Sociales y Humanas, Educación y Salud presentan los mayores déficits, al concentrar los porcentajes más altos de contratistas sin experiencia verificada y sin soportes documentales suficientes en el sistema, lo que evidencia debilidades más marcadas en los controles aplicados para validar la información reportada en SIGEP II.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



INFORME DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO

EV-CON-FO-03

VERSIÓN

4

VIGENCIA

2026

Página

11 de 12

En contraste, las Facultades de Ciencias Jurídicas y Políticas, Economía y Administración e Ingeniería muestran un comportamiento relativamente más favorable frente a la verificación de experiencia y al cargue de soportes; sin embargo, los resultados obtenidos permiten advertir que aún persisten brechas que impiden considerar el proceso plenamente fortalecido a nivel institucional. En ese sentido, los hallazgos evidencian que la gestión del SIGEP II no presenta un comportamiento uniforme entre las distintas unidades académicas, lo cual afecta la confiabilidad del registro institucional y pone de manifiesto la necesidad de estandarizar criterios y fortalecer los mecanismos de seguimiento y validación.

El consolidado institucional del personal vinculado por prestación de servicios muestra que, pese a los avances observados en algunos casos, aún se mantienen porcentajes relevantes de contratistas sin validación completa de experiencia y sin evidencia documental suficiente, situación que restringe la trazabilidad de la información y genera riesgos frente al cumplimiento de los principios de integridad, calidad del dato y transparencia administrativa.

Respecto a la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas, se identificó igualmente un comportamiento desigual entre los estamentos evaluados. Los docentes de planta presentan el nivel más bajo de cumplimiento, con 18,29% de registros con soporte de declaración frente a 81,71% sin evidencia; el personal administrativo de libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional y de carrera registra 38,59% de cumplimiento y 61,40% sin soporte; mientras que los trabajadores oficiales presentan el resultado más favorable, con 61,53% con soporte y 38,46% sin evidencia de actualización.

CONCLUSIONES

La Universidad Surcolombiana presenta un cumplimiento parcial en la gestión del SIGEP II durante la vigencia 2025, debido a debilidades en la integridad, oportunidad y trazabilidad de la información del personal vinculado y de los contratistas, a pesar de las acciones adelantadas por las dependencias responsables.

En materia de contratación por prestación de servicios, se evidenció brechas de control en la verificación de experiencia laboral y en el cargue de soportes documentales, situación que afecta la confiabilidad del sistema como fuente oficial de información institucional. Sobre una muestra de 305 contratos tomada de un universo de 1.514, equivalente al 20,14%, se identificó que en el primer semestre 65 casos no registraban verificación de experiencia y 61 no contaban con soporte; en el segundo semestre, estas cifras ascendieron a 71 y 64 casos, respectivamente.

De igual forma, la gestión del SIGEP II no es homogénea entre facultades y dependencias, lo que refleja diferencias en la aplicación de controles y en el seguimiento a la calidad del dato. Las mayores debilidades se observaron en las facultades de Ciencias Sociales y Humanas, Salud y Educación, mientras que otras unidades mostraron mejores resultados, aunque aún con ciertas falencias.

En relación con la Declaración de Bienes y Rentas, el seguimiento confirmó un nivel de cumplimiento institucional no satisfactorio, con mayor criticidad en los docentes de planta y en el personal administrativo. De acuerdo con la muestra revisada, solo el 18,29% de los docentes de planta presentó soporte de declaración, frente a un 81,71% sin evidencia; en el personal administrativo el cumplimiento fue del 38,59%, con 61,40% sin soporte, y únicamente los trabajadores oficiales alcanzaron un resultado comparativamente mejor, con 61,53% de cumplimiento.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



INFORME DE SEGUIMIENTO

CÓDIGO

EV-CON-FO-03

VERSIÓN

4

VIGENCIA

2026

Página

12 de 12

Recomendaciones

Se recomienda a la Oficina de Talento Humano fortalecer los mecanismos de revisión, validación y seguimiento de la información registrada en el SIGEP II, mediante controles periódicos que permitan detectar oportunamente inconsistencias, omisiones y soportes faltantes. En especial, debe prestarse atención a la verificación de experiencia laboral y al cargue documental del personal vinculado por prestación de servicios.

De manera particular, se sugiere implementar acciones de mejora en las Facultades de Ciencias Sociales y Humanas, Educación y Salud, que presentan los mayores niveles de debilidad en la verificación de experiencia y en el cargue de soportes documentales. Para ello, conviene desarrollar jornadas de acompañamiento técnico, revisión individual de registros y lineamientos específicos que ayuden a corregir las fallas identificadas.

Asimismo, se recomienda estandarizar los criterios y procedimientos institucionales para la validación de hojas de vida, experiencia laboral y formación académica de contratistas, con el fin de asegurar controles homogéneos, mejorar la trazabilidad documental y aumentar la confiabilidad del SIGEP II como fuente oficial de información. De igual forma, debe fortalecerse la articulación entre Talento Humano, las facultades, las vicerrectorías y demás dependencias para garantizar un seguimiento continuo y más efectivo.

Finalmente, se sugiere promover una cultura institucional de responsabilidad frente al registro y actualización de la información, así como adelantar estrategias de socialización, sensibilización y seguimiento sobre la Declaración de Bienes y Rentas, especialmente dirigidas a docentes de planta y personal administrativo con menor cumplimiento. Igualmente, se recomienda a los ordenadores del gasto hacer un monitoreo riguroso a estas obligaciones, teniendo en cuenta que la Oficina de Control Interno efectuará el seguimiento pertinente al cumplimiento de estas actividades.

Neiva, 31 de julio de 2026.

NORMA CONSTANZA GUARNIZO LLANOS
Jefe Oficina de Control Interno de Gestión

MILLER ANDRÉS GALINDO DUCUARA
Profesional de Control Interno de Gestión