

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 1 de 12

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del informe	Informe de Seguimiento Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II. Corte 30 de noviembre 2022.
Dependencia (s)	Unidad de Talento Humano
Auditor:	Alfredo Armando Jiménez Acuña

1. INTRODUCCIÓN

Dentro de las funciones señaladas en la Ley 87 de 1993 y sus decretos reglamentarios, se indica que la evaluación y el seguimiento, independiente y objetivo es uno de los roles más relevantes de la responsabilidad que le corresponde a la Oficina de Control Interno OCI, por lo cual es la encargada de la evaluación independiente del Sistema de Control Interno y de proponer las recomendaciones y sugerencias que contribuyan a su mejoramiento y optimización de la gestión.

El ejercicio de evaluación y seguimiento, es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consultoría, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones del Hospital Militar Central; fortaleciendo el cumplimiento de sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

Para el caso en particular del seguimiento y evaluación al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público Sigep II; el cual compila la información del talento humano al servicio del Hospital Militar Central; lo anterior en cumplimiento del artículo 18 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083/2015.

2. OBJETIVO

Realizar el seguimiento a los registros de la información inscrita en el aplicativo SIGEP, en cumplimiento del Decreto 1083/15 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, específicamente los Artículos 2.2.17.7 y 2.2.21.5.3.

3. METODOLOGIA

El método consiste en solicitar información a la Unidad de Talento Humano (UNTH), respecto de las novedades presentadas por el talento humano y las actividades de ingreso, permanencia y el retiro de la vida laboral en el Hospital; revisando y evaluando que dichas novedades se hayan registrado en el aplicativo SIGEP, en los respectivos subsistemas; de acuerdo con lo prescrito por el Decreto 1083/15. Artículo 2.2.17.6.

4. ALCANCE

El alcance del seguimiento está determinado dentro del periodo observado entre el 01 de agosto y el 30 de noviembre/22, con respecto a la información reportada por la Unidad de Talento Humano y los registros del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
 	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 2 de 12

5. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

El Artículo 2.2.17.6 del Decreto 1083/15. “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”. Enuncia que el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP está organizado en 3 subsistemas: “1- *Subsistema de Organización Institucional: Este Subsistema está integrado por los módulos que permiten gestionar los datos que identifican y caracterizan las entidades y los organismos del Sector Público, así como las normas de creación, estructuras, planta de personal, sistemas de clasificación de empleos y el régimen salarial y prestacional.* 2- *Subsistema de Recursos Humanos: Este Subsistema contiene la información sobre los servidores públicos y contratistas que prestan servicios personales a las instituciones, desde su vinculación, permanencia y retiro, independiente de la fuente de financiación: presupuesto de inversión, de funcionamiento o aportes en virtud de los convenios suscritos con organismos internacionales y* 3. *Subsistema de Servicio al Cliente: Este Subsistema permite el registro y control de las solicitudes o peticiones y respuestas a la ciudadanía en materia de organización institucional y recursos humanos, igualmente, crea un espacio de interacción con las instituciones públicas, los servidores, los ciudadanos, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el SIGEP. La definición de los módulos que componen cada uno de los subsistemas del SIGEP, su alcance, funcionalidad y operación serán definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.*”

5.1 Subsistema de Organización Institucional

Este componente presenta el registro de datos de la Estructura Organizacional del HOMIL; aspectos normativos, planta de personal, clasificación de empleos y régimen salarial y prestacional.

5.1.1 Estructura Organizacional

5.1.1.1 Condición. Estructura Organizacional:

La estructura organizacional del Hospital Militar Central, se encuentra definida en el Artículo No.1 del Decreto No. 4780 de 2008, “*Por el cual se modifica la estructura del Hospital Militar Central y se dictan otras disposiciones.*”

PLANTA DE PERSONAL APROBADA. ARTÍCULO 1. DECRETO 4780/2008

1. Consejo Directivo	3.1. Unidad de Servicios Ambulatorios	5.1. Unidad de Investigación Científica	7.2. Unidad de Apoyo Logística
2. Dirección General	3.2. Unidad de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico	5.2. Unidad de Formación y Docencia	7.3. Unidad de Compras, Licitaciones y Bienes Activos
2.1. Oficina de Control Interno	3.3. Unidad de Farmacia	6. Subdirección de Finanzas	7.4. Unidad de Informática
2.2. Oficina Asesora Jurídica	4. Subdirección Médica	6.1. Unidad de Cuentas Hospitalarias y Facturación	8. Órganos de Accesoría y Coordinación
2.3. Oficina Asesora de Planeación	4.1. Unidad Médico Hospitalaria	6.2. Unidad Financiera	8.1. Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno
2.4. Oficina de Control Disciplinario Interno	4.2. Unidad Clínica Quirúrgica	7. Subdirección Administrativa	8.2. Comisión de Personal.
3. Subdirección de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico	5. Subdirección de Docencia e Investigación Científica	7.1. Unidad de Talento Humano	

Fuente de Información Decreto 4780 de 2008.

En la Página WEB del Hospital Militar; link: Transparencia, se encuentra publicada la estructura organizacional del HOMIL, guardando coherencia con el Decreto 4780/2008, así:

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 3 de 12

Inicio > Transparencia Institucional > 1. Información de la Entidad > 1.2 Estructura orgánica - Organigrama

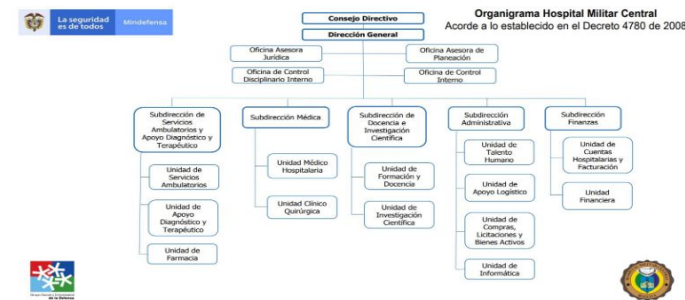
1.2 Estructura orgánica - Organigrama

Jueves, 08 de octubre de 2020

Decreto No. 4780 de 2008

Organigrama Hospital Militar Central

Resolución 035 del 28 de enero de 2022 "Por medio de la cual se establece de los servicios y áreas descritas a las dependencias del Hospital Militar Central y se dictan otras disposiciones"



Fuente de Información: Página WEB Hospital Militar Central: Inicio-Transparencia Institucional-Información de la Entidad- Estructura Orgánica-Organigrama.

Confrontada la anterior información, frente al registro de la información en el aplicativo SIGEPII, se evidencia :

Estructura Organizacional de La Entidad 22_12_2022 09:42:04 - Excel										
Función Pública										
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA										
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO SIGEPII										
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ENTIDAD										
Código Sige	Código DAN	Nombre de la Entidad	NIT	Naturaleza Jurídica	Clasificación Orgánica	Orden	Suborde	Sector Administrativo	Número de jerarquía	Dependencia
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000008	UNIDAD DE SERVICIOS AMBULATORIOS
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000015	UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000014	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000014	SUBDIRECCIÓN DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000017	SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000004	OFICINA ASESORA JURÍDICA
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000016	UNIDAD DE FORMACIÓN Y DOCENCIA
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000013	UNIDAD CLÍNICA QUIRÚRGICA
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000025	ÓRGANOS DE ASESORIA Y COORDINACIÓN
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000023	UNIDAD DE COMPRAS, LICITACIONES Y BIENES ACTIVOS
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000012	UNIDAD MÉDICO HOSPITALARIA
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000011	SUBDIRECCIÓN MÉDICA
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000006	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000026	COMITÉ DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000002	DIRECCIÓN GENERAL
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000018	UNIDAD DE CUENTAS HOSPITALARIAS Y FACTURACIÓN
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000005	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000024	UNIDAD DE INFORMÁTICA
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000009	UNIDAD DE APOYO DIAGNÓSTICO Y TERAPÉUTICO
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000001	CONSEJO DIRECTIVO
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000003	OFICINA DE CONTROL INTERNO
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000021	UNIDAD DE TALENTO HUMANO
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000027	COMISIÓN DE PERSONAL
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000007	SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS Y DE APOYO DIAGNÓSTICO Y TERAPÉUTICO
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000019	UNIDAD FINANCIERA
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000030	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000010	UNIDAD DE FARMACIA
5294	11001	HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000022	UNIDAD DE APOYO LOGÍSTICO

Fuente de Información: Plataforma SIGEPII. 22/12/2022

Conclusión:

De acuerdo con la condición observada, la cual se encuentra publicada en la página web del HOMIL, link transparencia, se concluye que: El aspecto obligatorio que concierne al registro en el SIGEPII- Estructura Organizacional de la entidad, cumple con su registro y publicación.

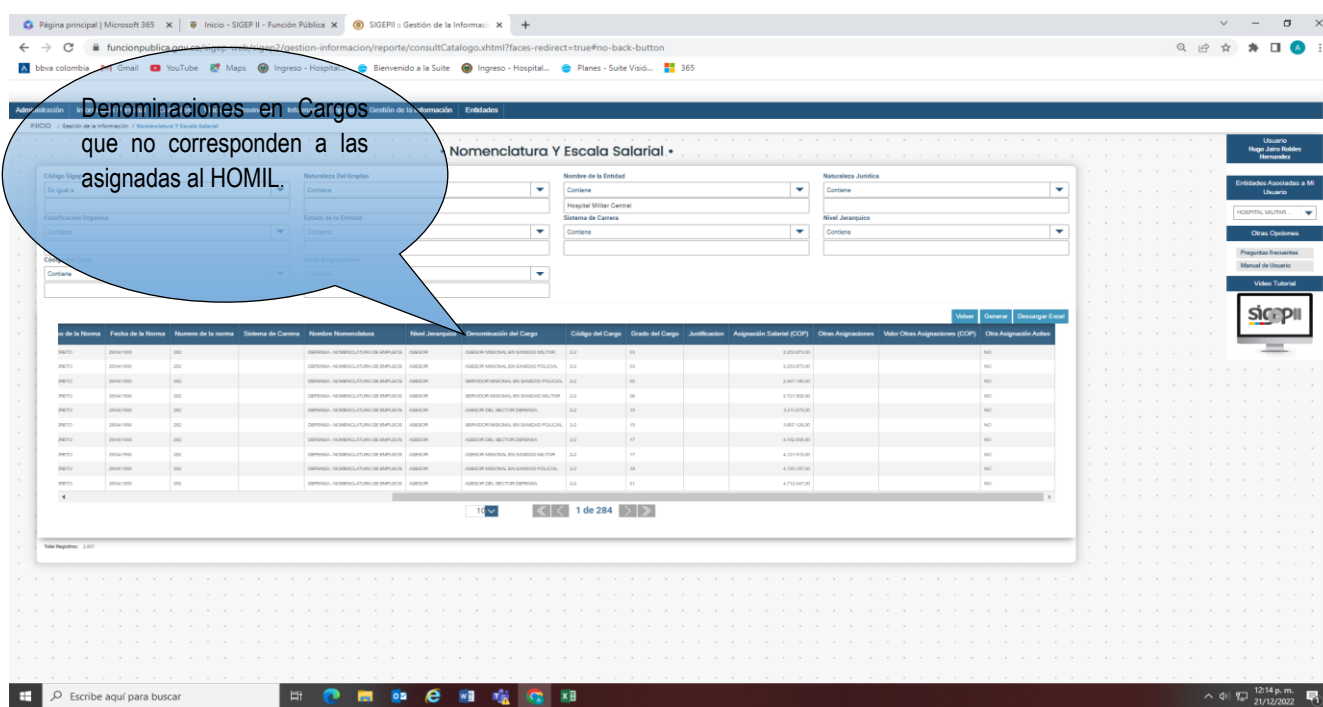
HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
 	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 4 de 12

5.1.2. Nomenclatura y Escala Salarial

5.1.2.1. Condición. Nomenclatura y Escala Salarial:

Respecto del registro de la información que corresponde a la Nomenclatura y Escala salarial, se observa la siguiente información en el SIGEP II:

Condición a 21/12/2022.



Denominaciones en Cargos que no corresponden a las asignadas al HOMIL.

Código Sugerido	Fecha de la Nomenclatura	Número de la Nomenclatura	Denominación del Cargo	Nivel Jerárquico	Denominación del Cargo	Código del Cargo	Grado del Cargo	Justificación	Asignación Salarial (COP)	Otras Asignaciones	Valor Otras Asignaciones (COP)	Otra Asignación Adicional
AS001	2019-10-01	001	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS001	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	02		2,200,000.00			NO
AS002	2019-10-01	002	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS002	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	03		2,200,000.00			NO
AS003	2019-10-01	003	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS003	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	04		2,400,000.00			NO
AS004	2019-10-01	004	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS004	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	05		2,700,000.00			NO
AS005	2019-10-01	005	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS005	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	06		3,000,000.00			NO
AS006	2019-10-01	006	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS006	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	07		3,300,000.00			NO
AS007	2019-10-01	007	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS007	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	08		3,600,000.00			NO
AS008	2019-10-01	008	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS008	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	09		3,900,000.00			NO
AS009	2019-10-01	009	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS009	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	10		4,200,000.00			NO
AS010	2019-10-01	010	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS010	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	11		4,500,000.00			NO
AS011	2019-10-01	011	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS011	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	12		4,800,000.00			NO
AS012	2019-10-01	012	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS012	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	13		5,100,000.00			NO
AS013	2019-10-01	013	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS013	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	14		5,400,000.00			NO
AS014	2019-10-01	014	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS014	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	15		5,700,000.00			NO
AS015	2019-10-01	015	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS015	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	16		6,000,000.00			NO
AS016	2019-10-01	016	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS016	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	17		6,300,000.00			NO
AS017	2019-10-01	017	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS017	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	18		6,600,000.00			NO
AS018	2019-10-01	018	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS018	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	19		6,900,000.00			NO
AS019	2019-10-01	019	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS019	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	20		7,200,000.00			NO
AS020	2019-10-01	020	ASesor Misional en Sanidad Policial	AS020	ASesor Misional en Sanidad Policial	0.0	21		7,500,000.00			NO

Fuente de Información: Aplicativo SIGEP II. 21/12/2022

Observación 1.

La Observación realizada en el anterior seguimiento, continua reflejándose, en la relación de la nomenclatura y escala salarial, una casilla "Denominación del Cargo", la cual contiene denominaciones, como: Asesor Misional en Sanidad Policial, Servidor Misional en Sanidad Policial, Auxiliar de Policía Judicial, Subgerente de Entidad Descentralizada Adscrita del Sector Defensa, Vicario Castrense, Director Regional del Sector Defensa, Director Seccional del Sector Defensa, Subgerente de Entidad Descentralizada Vinculada de la Policía Nacional, Obispo Castrense, Secretario General de Entidad Descentralizada Vinculada de la Policía Nacional, Secretario General de Entidad Descentralizada Vinculada del Sector Defensa, Vicepresidente de Entidad Descentralizada Vinculada del Sector Defensa, Secretario General de Entidad Descentralizada Vinculada del Sector Defensa, Secretario General de Entidad Descentralizada Vinculada de la Policía Nacional, Subgerente de Entidad Descentralizada Adscrita de la Policía Nacional, Auditor Interno del Sector Defensa, Secretario General de Entidad Descentralizada Adscrita de la Policía Nacional, Subgerente de Entidad Descentralizada Vinculada del Sector Defensa, entre otros; cargos que no corresponden a la Nomenclatura y escala salarial definida para el Hospital Militar Central; de la misma manera, los códigos y los grados registrados.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 5 de 12

5.1.2.2. Criterio: Nomenclatura y Escala Salarial

Mediante Decreto 4781 de 2008. “Por el cual se aprueba el ajuste y la modificación a la planta de personal de Empleados Públicos del Hospital Militar Central y se dictan otras disposiciones”, en el Artículo No. 1. “Ajústase la planta de personal de empleados públicos del Hospital Militar Central, de conformidad con el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos especial del Sector Defensa contemplado en el Decreto-ley 092 de 2007, así: (...)”; observándose que la Nomenclatura y Escala Salarial, registrada en el SIGEP II, no corresponde con la dispuesta en el Decreto mencionado; manteniéndose la observación del anterior seguimiento.

5.1.2.3 Causa. Nomenclatura y Escala Salarial

La novedad se presenta posiblemente a partir de la migración de la información contenida en el anterior aplicativo SIGEP I, a la nueva versión SIGEP II; sin haberse realizado las depuraciones de los datos contenidos en los archivos, en este caso nomenclatura y asignación salarial.

5.1.2.4 Consecuencias. Nomenclatura y Escala Salarial

Las posibles consecuencias con la condición observada se mantienen y como presuntas consecuencias, se puede presumir: Desinformación Institucional, Deterioro en la Imagen de la Institución, posible falta de control sobre la actualización y uso de información, Información desactualizada, posible uso de datos erróneos y posibles hallazgos por parte de entes de control.

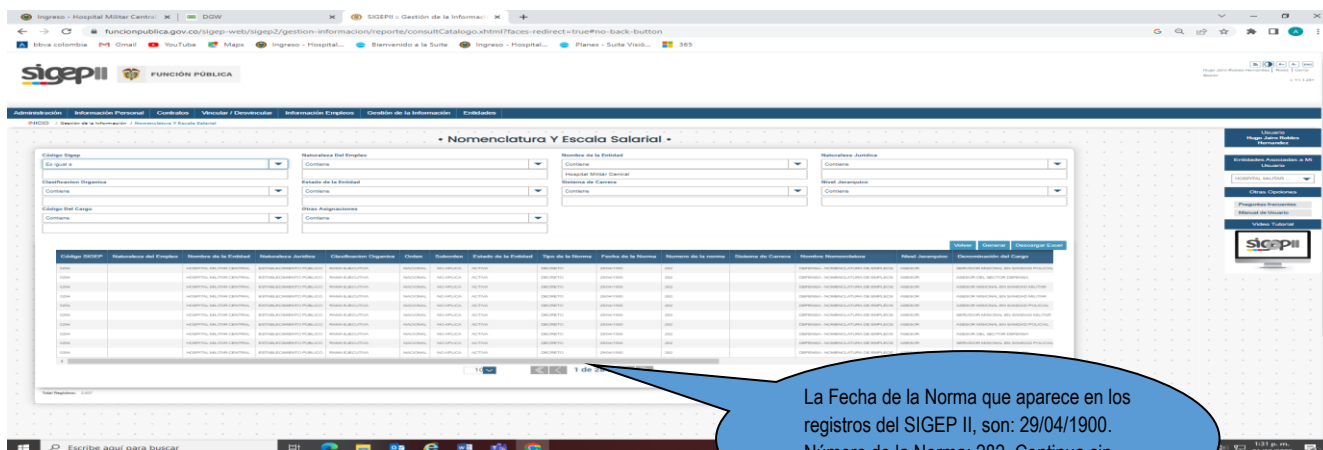
Recomendación 1:

La Oficina de Control Interno, mantiene la recomendación a la Unidad de Talento Humano, en el sentido de realizar las gestiones necesarias que conlleven a la actualización de la información registrada en la plataforma SIGEP II, respecto de la Nomenclatura y Escala Salarial, de manera que refleje la información actualizada y correspondiente al Hospital Militar Central.

5.1.3. Aspectos Normativos.

5.1.3.1. Condición Aspectos Normativos.

Verificados los registros sobre los aspectos Normativos de la Entidad en la estructura organizacional del Hospital Militar, se observa la siguiente condición:



Fuente de Información: Plataforma SIGEP. 21/12/2022

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 6 de 12

Observación 2.

En los registros del SIGEP II, se observa las columnas: Fecha de la Norma: 29/04/1900 y Número de la Norma: 282. Datos que no son coherentes con la actualidad y la realidad de la información, respecto a la normatividad. Conservando la observación dejada en el anterior seguimiento.

5.1.3.2 Criterio. Aspectos Normativos

Mediante Decreto 4781 de 2008. “*Por el cual se aprueba el ajuste y la modificación a la planta de personal de Empleados Públicos del Hospital Militar Central y se dictan otras disposiciones*”, en el Artículo No. 1. “*Ajústase la planta de personal de empleados públicos del Hospital Militar Central, de conformidad con el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos especial del Sector Defensa contemplado en el Decreto-ley 092 de 2007, así: (...)*”; observándose que la Información de carácter normativo, registrada en el SIGEP II, no corresponde con la dispuesta para el Hospital Militar Central.

5.1.3.3 Causas. Aspectos Normativos

La novedad se continua presentando, posiblemente por la migración de la información contenida en SIGEP I, con destino a la nueva versión SIGEP II; sin haberse realizado las depuraciones de los contenidos en los archivos de estructura organizacional, en este caso los correspondientes a los aspectos normativos del Hospital.

5.1.3.4 Consecuencias. Aspectos Normativos

La anterior condición observada, puede tener alcances a consecuencias, como: Desinformación y Institucional, Deterioro en la Imagen de la Institución, posible falta de control sobre la actualización y uso información. Posibles hallazgos por parte de entes de control.

Recomendación 2:

La Oficina de Control Interno reitera la recomendación a la Unidad de Talento Humano, sobre gestionar la actualización de la información en la plataforma SIGEP II, respecto de los aspectos normativos del Subsistema Estructura Organizacional-SIGEPII.

5.2 Subsistema de Recursos Humanos

Este comprende la información de los Servidores Públicos y Contratistas desde el ingreso, permanencia y retiro; teniendo en cuenta el periodo observado, el cual incluye los siguientes aspectos:

5.2.1 Registro de la Planta de Personal

En verificación realizada a los registros del SIGEP II, frente a la información reportada por la UNTH, con relación a la Planta de Personal, se observa los siguiente:

5.2.1.1 Condición. Registro de la Planta de Personal.

La Unidad de Talento Humano, mediante correo de fecha 11 de noviembre/22, envió archivo con la siguiente información:

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
		VERSIÓN: 02
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	Página 7 de 12
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	

Etiquetas de Fila	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN PROVISIONALIDAD	LIBRE NOMB. Y REMOCION	PERIODO DE P. CARR. ADMINIST.	PERIODO FIJO	TRABAJADOR OFICIAL	VACANTE DEFINIT.	VACANTE TO	Total general
ASESOR	11		281				82		374
ASISTENCIAL	2	32	373	187			293		887
DIRECTIVO			14		1		6		21
PROFESIONAL		9	3	27			8		47
TECNICO		4	23	10			32		69
TRABAJADOR OFICIAL						61		53	114
Total general	13	45	694	224	1	61	421	53	1512

Fuente: Archivo enviado Unidad de Talento Humano. 11/11/2022

Al analizar el cuadro anterior, se tiene la siguiente información:

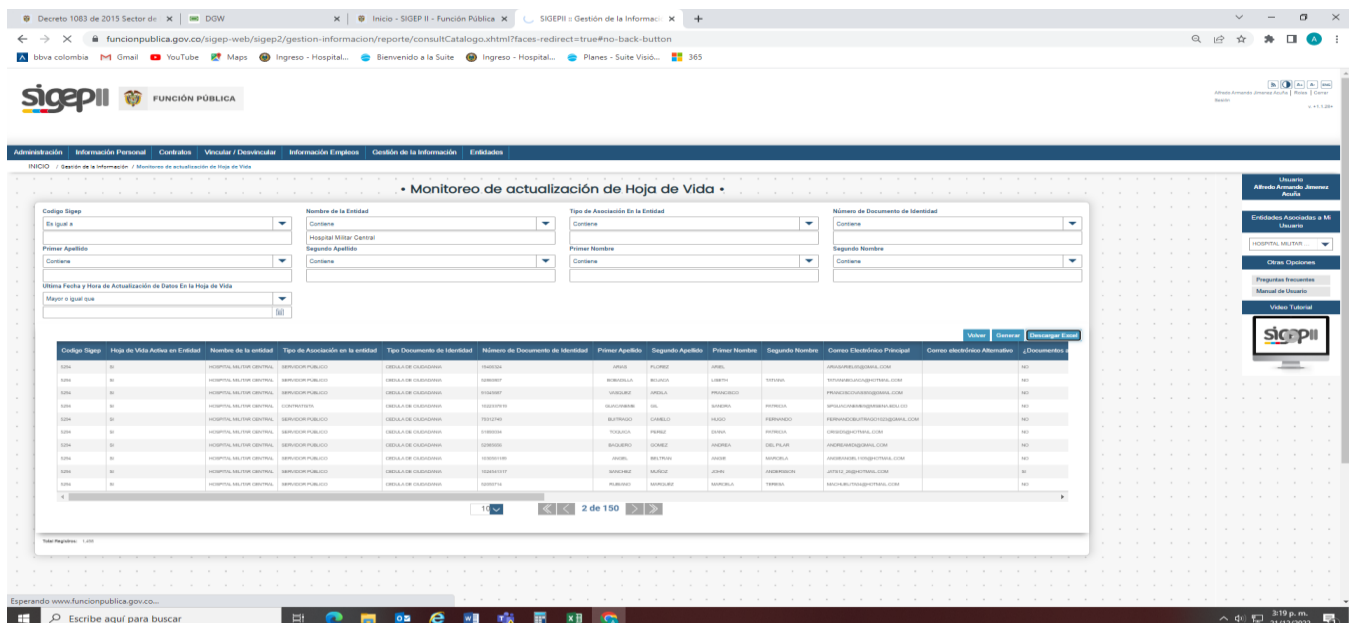
Capacidad Total Personal	Planta de	Total %	Cargos Ocupados a noviembre/22	% Ocupacion	Cargos Vacantes definitivos	% vacantes
1.398 cargos		100	977	69.89	421	30.11

Fuente: Analisis Oficina de Control Interno. Diciembre 2022

Trabajadores Oficiales	Total %	Cargos Ocupados	% Ocupación Trabajadores Oficiales	Cargos Vacantes T.O	% Vacantes T.O
114	100	61	53.50	53	46.50

Fuente: Analisis Oficina de Control Interno. Diciembre 2022

5.2.1.2 Verificación de la Condición en el aplicativo SIGEPII.



The screenshot displays the SIGEPII web application interface for monitoring life sheet updates. The top navigation bar includes links for 'Inicio', 'SIGEPII II - Función Pública', and 'SIGEPII - Gestión de la Información'. The main content area is titled 'Monitoreo de actualización de Hoja de Vida' and features several search filters: 'Codigo Sige', 'Nombre de la Entidad', 'Tipo de Asociación en la Entidad', 'Número de Documento de Identidad', 'Primer Apellido', 'Segundo Apellido', 'Primer Nombre', and 'Segundo Nombre'. Below the filters is a table with columns: 'Codigo Sige', 'Hoja de Vida Actual en Entidad', 'Nombre de la entidad', 'Tipo de Asociación en la entidad', 'Tipo Documento de Identidad', 'Número de Documento de Identidad', 'Primer Apellido', 'Segundo Apellido', 'Primer Nombre', 'Segundo Nombre', 'Correo Electrónico Principal', and 'Correo electrónico Alternativo'. The table contains 15 rows of data, each representing an employee record. The bottom of the screen shows the Windows taskbar with the time 3:19 p.m. on 21/12/2022.

Fuente: Archivo aplicativo SIGEPII- Monitoreo de actualización de Hoja de vida. 21/12/2022

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 8 de 12

Analizado el archivo que contiene la información de “Monitoreo de actualización de Hojas de vida”, en el SIGEP, se observa la siguiente información:

Total Registros Hojas de Vida. Servidores Públicos y Contratistas	Registros de Servidores Públicos	Registros de Contratistas
1498	1257	241

Fuente: Análisis Oficina de Control Interno. Dic/22

5.2.1.2.1 Criterio.

El Decreto 1083 de 2015. “Artículo 2.2.17.6 **Subsistemas.** *El SIGEP está organizado en los siguientes subsistemas:...* “2. *Subsistema de Recursos Humanos: Este Subsistema contiene la información sobre los servidores públicos y contratistas que prestan servicios personales a las instituciones, desde su vinculación, permanencia y retiro,*”..

5.2.1.2.2 Causa.

La novedad en cuanto a la oportunidad del registro en el aplicativo SIGEP II, se continua presentando, posiblemente por la migración de la información contenida en SIGEP I, con destino a la nueva versión SIGEP II; sin haberse realizado las depuraciones de los contenidos en los archivos que contienen la información sobre los servidores públicos estructura organizacional, en este caso los correspondientes a los aspectos normativos del Hospital.

Observación 3: En los registros del SIGEP II, específicamente el archivo que contiene el Monitoreo de Actualización de la Hojas de Vida del personal vinculado al HOMIL, a través de planta o de contrato, no se observa actualización de la información, ni coherencia sobre el total de personal vinculado a la entidad; la información reportada por la Unidad de Talento Humano, no coincide con la registrada en SIGEP II.

5.2.1.2.3 Consecuencia

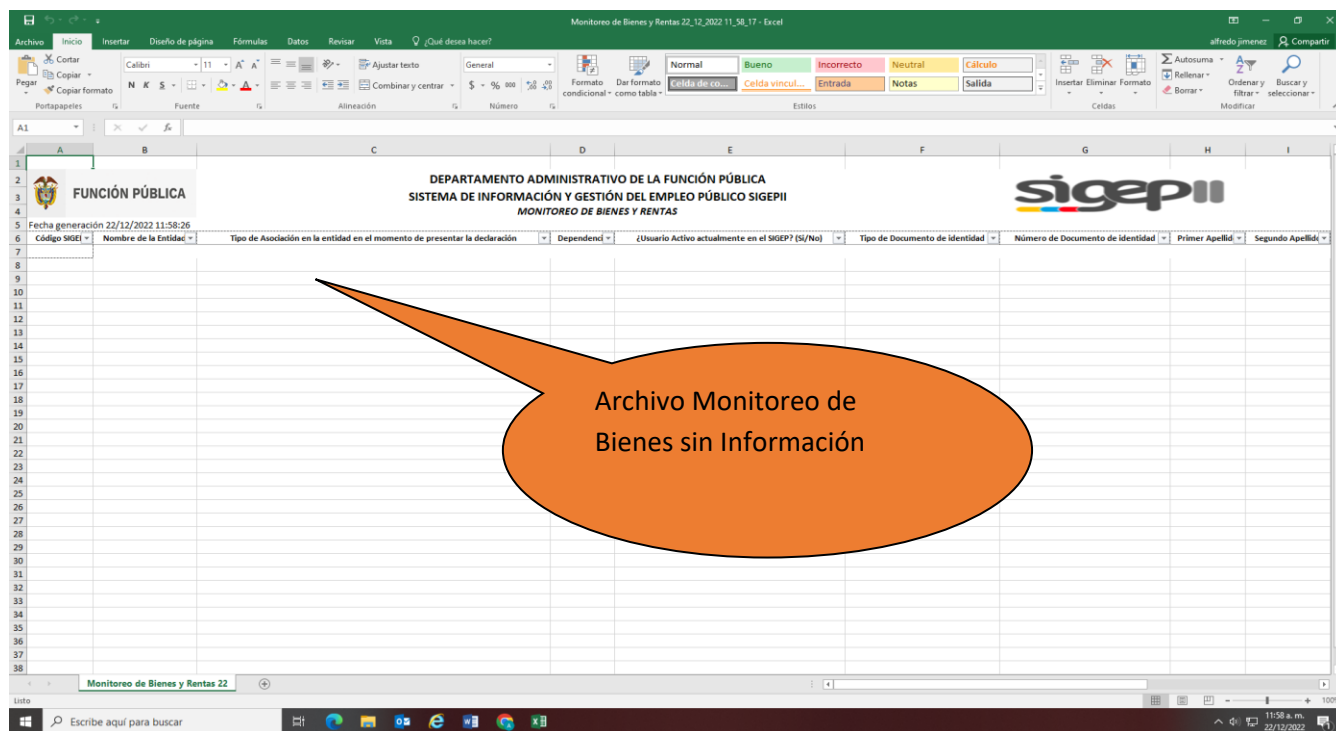
Como posibles consecuencias que puede acarrear la desactualización de la información en el SIGEP, se puede mencionar el posible incumplimiento de la normatividad vigente sobre el tema del SIGEP. (*Decreto 1083 Artículos 2.2.17.7. Responsabilidades de los Representantes Legales de las Instituciones Públicas que se integran al SIGEP y de los Jefes de Control Interno*).

5.3 Declaración de Bienes y Rentas Funcionarios de Planta

5.3.1 Condición Declaración de Bienes y Rentas Funcionarios de Planta

Revisada la plataforma del SIGEP II, archivo: “Monitoreo de Bienes y Rentas”, no se evidenció registros de información correspondiente a la actualización de las Declaraciones de Bienes y Rentas del personal de planta.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 9 de 12



Fuente: Archivo: "Monitoreo de Bienes y Rentas" Sigep II. 22/12/2022.

5.3.1.2. Causas. Aspectos Normativos

Las novedades se continúan presentando, posiblemente por la migración de la información contenida en SIGEP I, con destino a la nueva versión SIGEP II; sin haberse realizado las actualizaciones de los contenidos.

5.3.1.3 Consecuencias. Aspectos Normativos

La anterior condición observada, puede acarrear posibles consecuencias, como: Desinformación Institucional, Deterioro en la Imagen de la Institución, posible falta de control sobre la actualización y uso información. Posibles hallazgos por parte de entes de control en concordancia especialmente con la Directiva No. 015 del 30 de agosto de 2022, emanada de la Procuraduría General de la Nación, específicamente el numeral 2. ***"REITERAR a los servidores públicos destinatarios de la presente directiva que el incumplimiento de sus deberes constituye falta disciplinaria y da lugar a las sanciones previstas en el parágrafo 2 del artículo 12 de la Ley 909 de 2002".*** (Negrilla del texto)

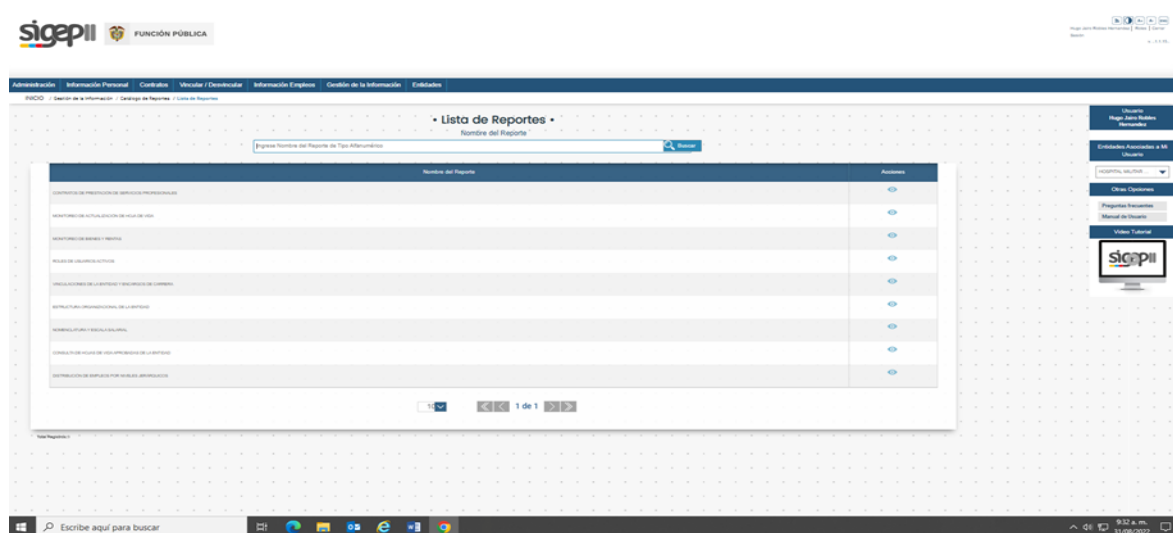
Recomendación 4:

La Oficina de Control Interno reitera una vez mas la recomendación a la Unidad de Talento Humano, respecto de la gestión en la actualización de la información que corresponde al cumplimiento en la plataforma SIGEP II.

5.4 Subsistema de Servicio al Cliente

5.4.1 Condición Subsistema de Servicio al Cliente

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
  Grupo Social y Empresarial de la Defensa Por nuestra Fuerza Armada, para Colombia entera	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 10 de 12



Fuente de Información: Plataforma SIGEP II, Listado de Reportes. 22/12/2022.

En la condición actual que contiene la disponibilidad de archivos de la información en la plataforma SIGEP II, no se evidencia en la lista de reportes de desarrollo del Subsistema de Servicio al Cliente.

5.4.2 Criterio Subsistema de Servicio al Cliente

Este Subsistema según el Decreto 1083/15; Artículo 2.2.17.6 *Subsistemas*. Numeral 3: “Permite el registro y control de las solicitudes o peticiones y respuestas a la ciudadanía en materia de organización institucional y recursos humanos, igualmente, crea un espacio de interacción con las instituciones públicas, los servidores, los ciudadanos, el Departamento Administrativo de la Función Pública y el SIGEP. La definición de los módulos que componen cada uno de los subsistemas del SIGEP, su alcance, funcionalidad y operación serán definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.”

Se observa que el aplicativo SIGEP II, no contiene el desarrollo del módulo de Servicio al Cliente; por otra parte, en la página web del Hospital, se evidencia dispuesto el link de interacción ciudadana PQRSD, que permite la participación y comunicación con la ciudadanía, en especial los usuarios de los servicios del HOMIL. Por tanto, el uso del módulo de Servicio al Cliente en SIGEP, no puede ser diligenciado como cumplimiento de las funciones del Decreto, debido a que no se tiene ealcance en el registro de esa información.

5.5. Riesgos Inherentes a la actividad del SIGEP.

5.5.1. Condición Riesgos Inherentes a la actividad del SIGEP.

Como parte del seguimiento al aplicativo SIGEP II, se verificó en el mapa de riesgos de la entidad, en el Proceso de Gestión Humana, los riesgos inherentes a la actividad obligatoria del registro de la información en el SIGEP; encontrándose como riesgo: “La Posibilidad de afectación económica y reputacional por sanciones, multas y demandas debido al incumplimiento de los requisitos legales y/o propios del empleo u objeto del contrato en los procesos de selección y vinculación de la entidad.” Clasificado como un riesgo de impacto: “Económico y Reputacional”; considerándose en este tema que el riesgo se viene materializando, sin obtener efectividad en la mejora continua.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY, SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 11 de 12

ArchivoInicioInsertarDiseño de páginaFórmulasDatosRevisarVista¿Qué desea hacer?

G2

OFICINA: ASESORA DE PLANEACION

A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z AA AB AC AD

1HOSPITAL MILITAR CENTRALFORMATO: MAPA DE RIESGOS POR PROCESO

2OFICINA: ASESORA DE PLANEACION

3PROCESO: PLANEACION

4SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI

5

6APROBADO MEDIANTE ACTA No. 7 DE COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DEL 20 DE DICIEMBRE DE 2021

7MAPA DE RIESGOS INSTITUCIONAL V1: CONSOLIDADO

8Objetivo:Establecer un marco de referencia general que incluya a todos los servidores públicos y contratistas del HOSPITAL MILITAR CENTRAL para la adecuada gestión del riesgo, por medio de la identificación de acciones de control, respuestas oportunas y estrategias institucionales frente a las diferentes situaciones que pueden afectar el cumplimiento de la misión y el logro de los objetivos institucionales.

9Alcance:La administración del riesgo es aplicable a todas las dependencias, procesos, proyectos y planes institucionales, con el fin de identificar, analizar, valorar, monitorear y dar seguimiento a los riesgos identificados durante el desarrollo de la gestión planificada y a todos los servidores públicos y contratistas en el ejercicio de sus funciones y obligaciones.

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

Identificación del riesgo

Descripción del riesgo inherente

Evaluación del riesgo - Valoración de los controles

Evaluación del riesgo - Nivel del riesgo residual

Referencia	Proceso	Responsable	Impacto	Causa Inmediata	Causa Raíz	Tipificación del Riesgo	Clasificación del Riesgo	Frecuencia con la cual se realiza la actividad	Probabilidad inherente	%	Criterios de impacto	Observación de criterio	Impacto inherente	%	Zona de Riesgo inherente	No Control	Descripción del Control (Propósito, forma como se realiza, responsable)	Atenuación	Tipo	Segmentación	Confianza	Documentación	Frecuencia	Evidencia	Probabilidad Residual	Probabilidad Residual Final	%	Impacto Residual Final	%
45	Gestión Humana	Administración de Personal y Selección y Contratación	Económico y Reputacional	Sanciones, multas y demandas por incumplimiento de los requisitos legales y/o propios del empleo u objeto del contrato en los procesos de vinculación y desvinculación de la entidad	Possibilidad de afectación económica y reputacional por sanciones, multas y demandas por incumplimiento de los requisitos legales y/o propios del empleo u objeto del contrato en los procesos de vinculación y desvinculación de la entidad	Administración de Personal y Selección y Contratación	Alto	80%	Alto	80%	El riesgo afecta la entidad internamente de conocimiento general, nivel interno, de justificación para acciones y acciones y/o de proveedores	El riesgo afecta la entidad internamente de conocimiento general, nivel interno, de justificación para acciones y acciones y/o de proveedores	Medio	40%	Moderado	1	Los auxiliares del Área de Administración de Personal de la Unidad de Talento Humano...	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Continua	Con Registro	48.0%	Medio	48%	Medio	40%
																2	Los auxiliares del Área de Selección y Contratación de la Unidad de Talento Humano...	Probabilidad	Preventivo	Manual	40%	Documentado	Continua	Con Registro	28.8%	Bajo	29%	Bajo	40%
																3													
																4													
																5													
																6													

Descripción del Riesgo.

Descripción del Riesgo.

Fuente de Información: Mapa de Riesgos. Sistema de Gestión Documental HOMIL. 22/12/2022

5.5.1.2. Criterio Riesgos Inherentes a la actividad del SIGEP.

El criterio de la administración del Riesgo, está determinada en la Política Operación para la Administración del Riesgo. CÓDIGO PL-OAPL-PO-01 VERSIÓN 03. Diciembre 2021.

5.5.1.3. Causas Riesgos Inherentes a la actividad del SIGEP.

De las posibles causas, por las cuales el riesgo para la actividad del cumplimiento en el SIGEP, se encuentra el potencial incumplimiento de los requisitos legales y/o propios del empleo u objeto del contrato en los procesos de vinculación y desvinculación de la entidad.

5.5.1.4. Consecuencias de los Riesgos Inherentes a la actividad del SIGEP.

Dentro de las posibles consecuencias, es considerable las posibles sanciones por el viable incumplimiento de la normatividad vigente.

CONCLUSIÓN

La Oficina de Control Interno, una vez realizado el análisis de la operatividad del SIGEP II, del periodo observado frente a las responsabilidades de la entidad en el registro y actualización permanente de la información, concluye que aún se sigue presentando debilidades en la coherencia de los registros observados desde SIGEP II y la información reportada por la UTH. Respecto de la gestión ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, se evidenció oficio sobre la novedad de SIGEP II al Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante IOD. NO. 215661 del 16 de septiembre/22.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE LEY,SEGUIMIENTO O SELECTIVA	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 12 de 12

RECOMENDACIÓN GENERAL.

La Oficina de Control Interno, una vez realizado el seguimiento correspondiente al cumplimiento de la norma y los registros en el aplicativo SIGEPII, recomienda a la Unidad de Talento Humano, continuar avanzando y realizando las gestiones necesarias que permitan asegurar la realización de las acciones de mejora con oportunidad y efectividad, a fin de dar cumplimiento al mandato normativo del SIGEP. Decreto 1083. Artículos 2.2.17.7 y 2.2.21.5.3, la Resolución 035 de 2022 y la Directiva No. 015 del 30 de agosto de 2022. Procuraduría General de la Nación.

Cordialmente;



Alfredo Armando Jiménez Acuña.
OPS Contratista Auditor