

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 23

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del informe	Informe de Seguimiento Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II. Corte 31 de julio 2023
Dependencia (s)	Unidad de Talento Humano
Auditor:	DIANA PATRICIA BUSTOS VALLEJO

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.

Se realiza el seguimiento y evaluación al sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II; en el cual se relaciona la información de Talento Humano al servicio del Hospital Militar Central. El presente informe se realiza con el fin de dar 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 II, 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

Verificación y análisis de información suministrada por la Unidad de Talento Humano (UTH), de acuerdo con 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 II, en los respectivos subsistemas; de acuerdo con lo prescrito por el Decreto 1083/15. Artículo 2.2.17

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 23

4. ALCANCE

El alcance del seguimiento está determinado dentro del periodo observado entre el 01 de enero y 31 de julio de 2023, 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.

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 II. 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.

CONDICIÓN: De acuerdo con el reporte "estructura organizacional" generado por el SIGEP II, se siguen visualizando cuatro (4) dependencias que corresponden al organigrama del HOMIL, definido en el Artículo No.1 del Decreto No. 4780 de 2008; sin embargo, estas dependencias no se encuentran relacionadas en la resolución 035 de 2022 y tampoco en el organigrama que se encuentra actualmente publicado en la Página WEB Hospital Militar Central: Inicio-Transparencia Institucional- de la Entidad- Estructura Orgánica-Organigrama; de igual manera se evidenciaron datos duplicados tal como se presenta a continuación:

Ver Tabla

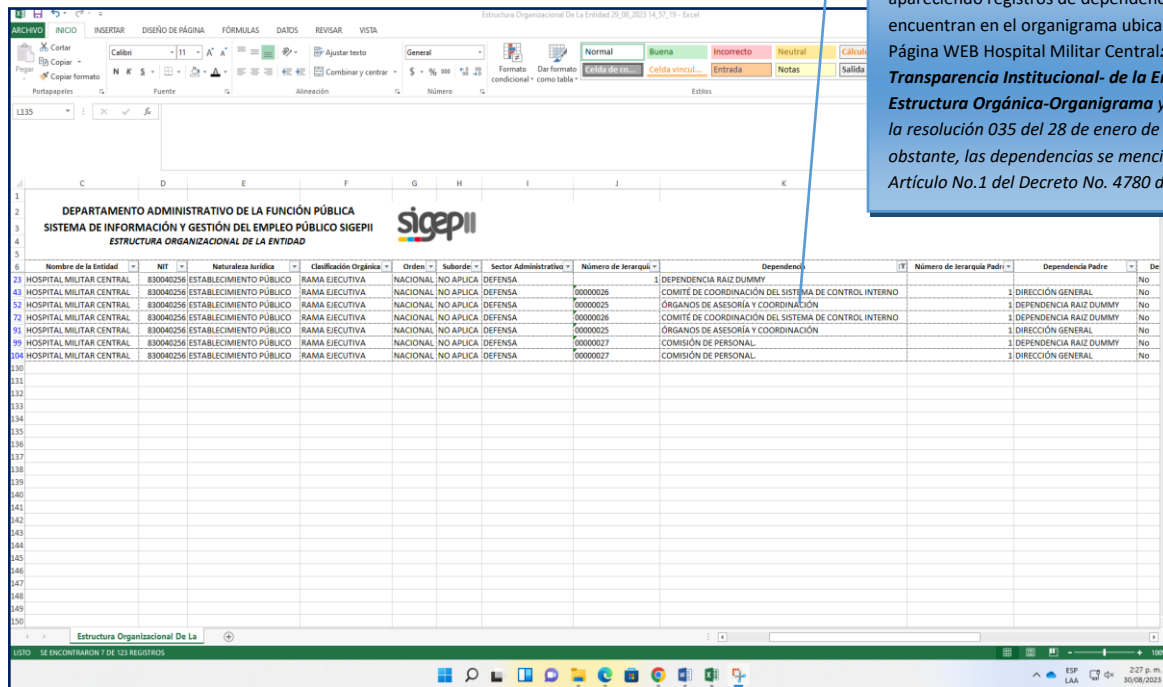
ANÁLISIS DE INFORMACIÓN EXTRAÍDA DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ENTIDAD -PUBLICADA EN EL SIGEP II			
Nº	DEPENDENCIA	DEPENDENCIA PADRE	OBSERVACIONES

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 23

1	ATENCIÓN AL USUARIO	DIRECCIÓN GENERAL	Los registros se repiten con diferente dependencia
2	ATENCIÓN AL USUARIO	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	
3	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY		Sigue apareciendo la dependencia Raíz Dummy
4	COMUNICACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	Dependencia que depende de Raíz Dummy
5	GESTIÓN ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	Dependencia que depende de Raíz Dummy
6	OFICINA DE CONTROL INTERNO	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	Dependencia que depende de Raíz Dummy
7	OFICINA ASESORA JURÍDICA	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	Dependencia que depende de Raíz Dummy
8	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	Dependencia que depende de Raíz Dummy
9	COMITÉ DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	DIRECCIÓN GENERAL	No se visualiza en la resolución 035, como dependencia
10	ÓRGANOS DE ASESORÍA Y COORDINACIÓN	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	No se visualiza en la resolución 035, como dependencia
11	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	Dependencia que depende de Raíz Dummy
12	COMITÉ DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	Dependencia que depende de Raíz Dummy
13	SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	Dependencia que depende de Raíz Dummy
14	CONSEJO DIRECTIVO	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	Dependencia que depende de Raíz Dummy
15	ÓRGANOS DE ASESORÍA Y COORDINACIÓN	DIRECCIÓN GENERAL	No registra en la resolución 035
16	COMISIÓN DE PERSONAL	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	No registra en la resolución 035
17	COMISIÓN DE PERSONAL	DIRECCIÓN GENERAL	No se visualiza en la resolución 035, como Dependencia
18	SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	Dependencia que depende de Raíz Dummy
19	SUBDIRECCIÓN MÉDICA	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	Dependencia que depende de Raíz Dummy

Fuente de Información: Plataforma SIGEP II. 29/08/2023

Ver Imagen

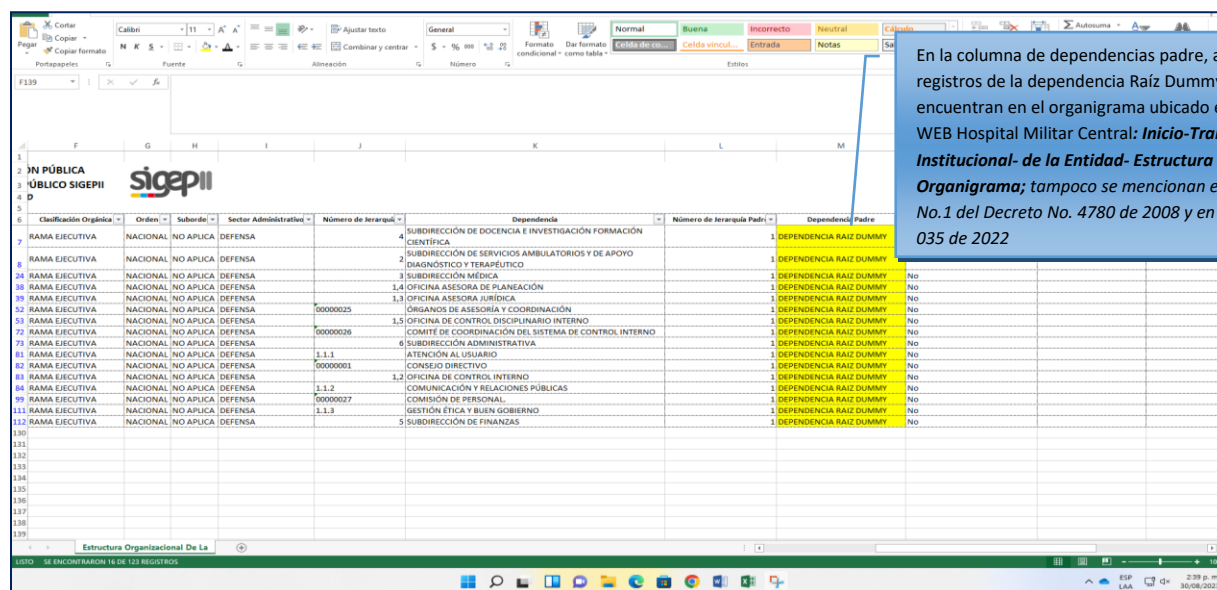


En la columna de dependencias, continúa apareciendo registros de dependencias que no se encuentran en el organigrama ubicado en la Página WEB Hospital Militar Central: **Inicio-Transparencia Institucional- de la Entidad- Estructura Orgánica-Organigrama** y tampoco en la resolución 035 del 28 de enero de 2022; no obstante, las dependencias se mencionan en el Artículo No.1 del Decreto No. 4780 de 2008

Nombre de la Entidad	NIT	Naturaleza jurídica	Clasificación Orgánica	Orden	Suborde	Sector Administrativo	Número de Jerarquía	Dependencia	Número de Jerarquía Padre	Dependencia Padre	De
HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000026	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY			No
HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000025	COMITÉ DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	1	DIRECCIÓN GENERAL	No
HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000025	ÓRGANOS DE ASESORÍA Y COORDINACIÓN	1	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	No
HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000025	COMITÉ DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	1	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	No
HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000025	ÓRGANOS DE ASESORÍA Y COORDINACIÓN	1	DIRECCIÓN GENERAL	No
HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000027	COMISIÓN DE PERSONAL	1	DEPENDENCIA RAIZ DUMMY	No
HOSPITAL MILITAR CENTRAL	830040256	ESTABLECIMIENTO PÚBLICO	RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000027	COMISIÓN DE PERSONAL	1	DIRECCIÓN GENERAL	No

Fuente de Información: Plataforma SIGEP II. 29/08/2023

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 23



Clasificación Orgánica	Orden	Suborden	Sector Administrativo	Número de Jerarquía	Dependencia	Número de Jerarquía Padre	Dependencia Padre
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA		SUBDIRECCIÓN DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN FORMACIÓN CIENTÍFICA		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA		SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS Y DE APOYO		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA		DIAGNÓSTICO Y TERAPÉUTICO		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA		OFICINA ASESORA JURÍDICA		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000025	ÓRGANOS DE ASESORÍA Y COORDINACIÓN		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000026	OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA		COMITÉ DE COORDINACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA		SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	1.1.1	ATENCIÓN AL USUARIO		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000003	CONSEJO DIRECTIVO		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	1.1.2	OFICINA DE CONTROL INTERNO		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	00000027	COMUNICACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA	1.1.3	COMISIÓN DE PERSONAL		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA		GESTIÓN ÉTICA Y BUEN GOBIERNO		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY
RAMA EJECUTIVA	NACIONAL	NO APLICA	DEFENSA		SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS		DEPENDENCIA RAIZ DUMMY

Fuente de Información: Plataforma SIGEPPII. 29/08/2023

CRITERIO: 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

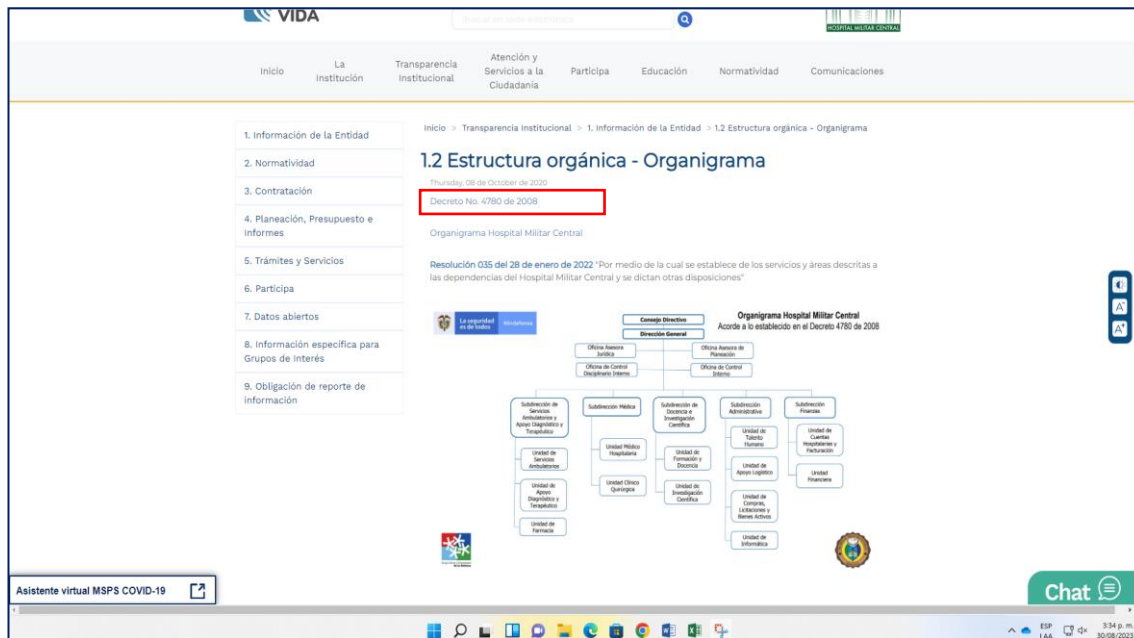
Tal como se presenta en la siguiente Tabla:

PLANTA DE PERSONAL APROBADA. ARTÍCULO 1. DECRETO 4780/2008 " Estructura. La estructura del Hospital Militar Central, será la siguiente"			
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 y Terapéutico	5. Subdirección de Docencia e Investigación científica	7.1. Unidad de Talento Humano	

Fuente de Información Decreto 4780 de 2008, Artículo 1

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, por Colombia eterna	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 5 de 23

Estructura Organizacional Publicada. Ver Imagen



Fuente de Información Página web del Hospital Militar Central

De acuerdo con la anterior información del organigrama HOMIL, frente al registro de la estructura organizacional en el aplicativo SIGEPII, se evidencia el cumplimiento de la publicación de la información. No obstante; la estructura Orgánica publicada; en Página WEB Hospital Militar Central: Inicio-Transparencia Institucional- de la Entidad- Estructura Orgánica-Organigrama, no se visualizan las siguientes áreas mencionadas en el decreto 4780 de 2008.

- Órganos de Accesorio y coordinación
- Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno
- Comisión de personal.

Teniendo en cuenta la circular Externa 009-21/04/2016 SNS, donde menciona en el numeral 6.2 Oficial de cumplimiento, 6.2.1 Requisitos del oficial de cumplimiento: Depender directamente del Órgano de Administración o Dirección dentro de la estructura organizacional y funcional de la entidad. Es decir pertenecer como mínimo al segundo nivel jerárquico en el área administrativa o corporativa de la entidad. No se evidencia la actualización en el organigrama actual del HOMIL de acuerdo a la circular en mención.

- De acuerdo a reunión realizada el 26 de septiembre de 2023, con la Oficina de Planeación, Oficina Jurídica y la Unidad de Talento Humano, donde se manifestó que la estructura Orgánica organizacional actual del HOMIL, se encuentra definida en el decreto 4780 de 2008 y no se

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 23

puede modificar a modo propio por la entidad; de realizar cualquier ajuste debe generarse un nuevo decreto de estructura lo cual conllevaría a realizar el proceso ante la Presidencia de la Republica, el Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio de Defensa, Ministerio de Hacienda y Crédito Público; sin embargo teniendo en cuenta la normatividad vigente se está dando cumplimiento, ya que funciona como segundo nivel jerárquico, depende directamente de la dirección, tiene capacidad de decisión y es independiente.

Ver Imagen

Supersalud	PROCESO	ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN DOCUMENTAL	CÓDIGO	GDFL03
	FORMATO	CIRCULAR EXTERNA 000009	VERSIÓN	1

la presente Circular, indicando nombre, profesión, cargo adjunto o de desempeño alterno (si procede), teléfonos de contacto y correo electrónico. Esta información y su respectiva actualización o modificación, deberá incluirse bajo el Anexo Técnico número 192, el cual se describe en la sección 11. Anexos Técnicos.

- e. Incluir en el orden del día de sus reuniones, la presentación del informe del Oficial de Cumplimiento, por lo menos una vez al año o cuando éste lo determine necesario.
- f. Pronunciarse sobre los informes presentados por el Oficial de Cumplimiento y la Revisoría Fiscal y realizar el seguimiento a las observaciones o recomendaciones adoptadas, dejando constancia en las actas.
- g. Aprobar los criterios objetivos y establecer los procedimientos y las instancias responsables de la determinación y Reporte de las Operaciones Sospechosas (ROS).
- h. Aprobar las metodologías de segmentación, identificación, medición y control del SARLAFT.
- i. Designar la(s) instancia(s) responsable(s) del diseño de las metodologías, modelos e indicadores cualitativos y/o cuantitativos de reconocido valor técnico para la oportuna detección de las operaciones inusuales.

6.2 OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

6.2.1 REQUISITOS DEL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO:

El Oficial de Cumplimiento debe cumplir como mínimo con los siguientes requisitos:

- a. Dependar directamente del Órgano de Administración o Dirección dentro de la estructura organizacional y funcional de la entidad. Es decir, pertenecer como mínimo al segundo nivel jerárquico en el área administrativa o corporativa de la entidad.
- b. Tener capacidad decisoria frente a los reportes y temas relacionados con la prevención de Lavado de Activos y/o Financiación del Terrorismo.
- c. Acreditar conocimiento en materia de administración de riesgos, particularmente en el riesgo de LAV/FT, mediante certificación expedida por parte de instituciones autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional para impartir formación en dicha materia, en la que conste que la duración del diplomado no sea inferior a 90 horas y el curso e-learning de la UIAF. En caso que sea una especialización, será válida en riesgos en general. Si no tiene ninguna de las anteriores certificaciones o acreditaciones, se pueden certificar cuatro (4) años de experiencia laboral en áreas de administración y gestión de riesgos.

Circular Externa 009-21/04/2016 SNS

CRITERIO:

Art. 1 Decreto 4780 de 2008, resolución 035 de 2022 y circular Externa 009-21/04/2016 SNS

Dimensión 1 de Talento Humano MIPG: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano Etapa 1, Disponer de Información. "Es indispensable que la entidad disponga de **información oportuna y actualizada** a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los

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 23
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	

servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano”

CAUSA: Posibles falencias en los seguimientos de la información que se publica en el SIGEP II, y Página WEB Hospital Militar Central: Inicio-Transparencia Institucional- de la Entidad- Estructura Orgánica- Organigrama, posibles debilidades en la comunicación con el enlace del sector defensa del DAFP y posible desinformación de las dependencias que conforman el HOMIL.

CONSECUENCIA: Probabilidad alta de posibles hallazgos por parte de Entes de Control, por inconsistencia de la información reportada y publicada.

OBSERVACIÓN N°1:

- La Oficina de Control Interno observó que el aspecto obligatorio que compete al registro en el SIGEP II- Estructura Organizacional de la entidad, cumple con su publicación; no obstante, en la estructura organizacional publicada en el SIGEP II, nuevamente se evidencian cuatro dependencias, que no aparecen registradas en el organigrama, ubicado en página web Hospital Militar Central, las cuales son: Dependencia Raíz Dummy, Órganos de asesoría y coordinación, Comité de coordinación del Sistema de Control interno y Comisión de Personal.
- La Oficina de Control Interno no Observó en la resolución 035 de 2022, las áreas, Órganos de Accesoría y Coordinación, Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno y la Comisión de Personal de acuerdo con el artículo 1, decreto 4780 de 2008.

HALLAZGO N°1: En la estructura organizacional publicada en el SIGEP II, se sigue evidenciando la dependencia DUMMY que no hace parte del Hospital Militar Central -HOMIL de acuerdo con el decreto 4780 de 2008 y resolución 035 de 2022.

RECOMENDACIÓN N°1:

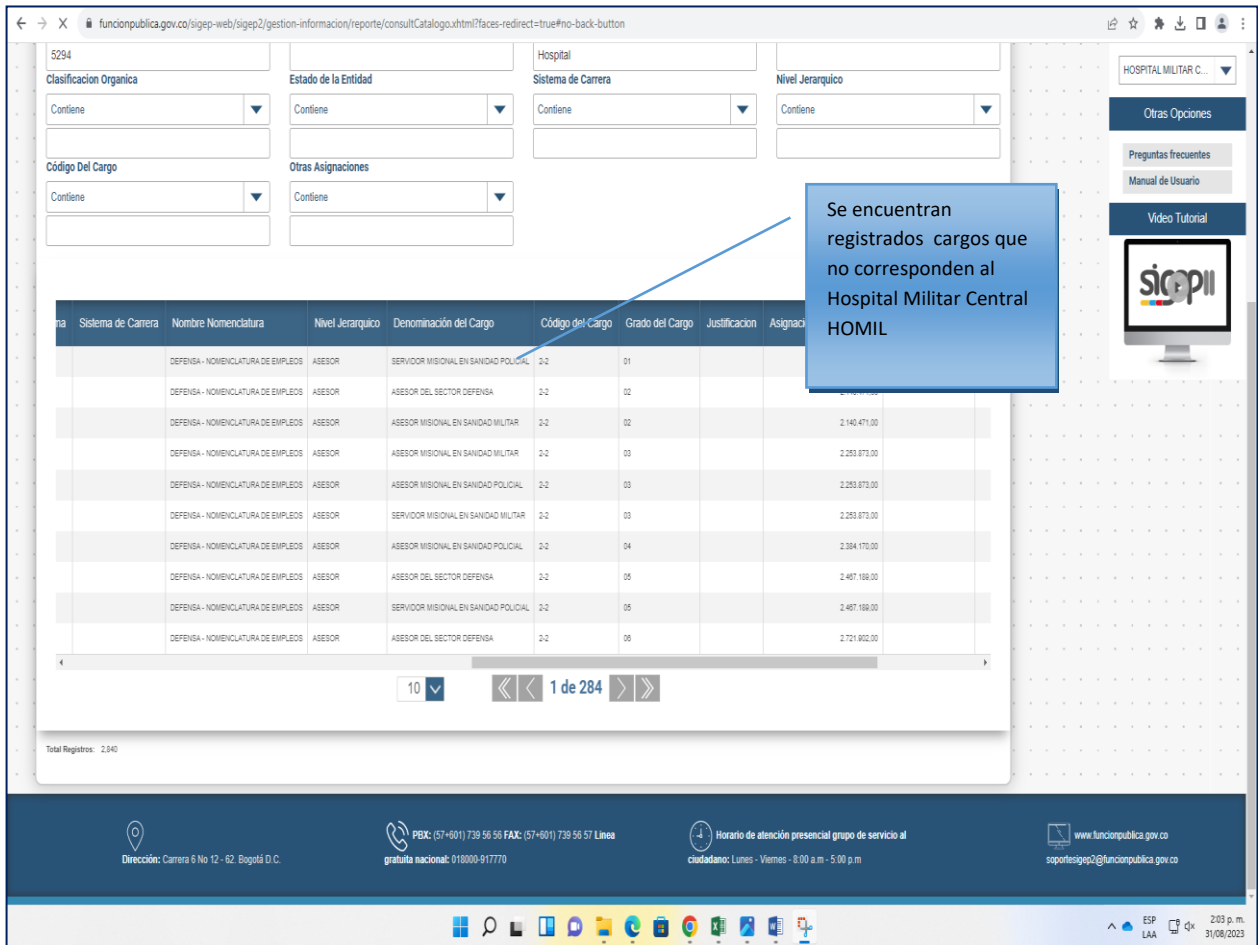
- La Oficina de Control Interno, recomienda a la Unidad de Talento Humano, verificar la información que se encuentra publicada en el SIGEP II; con relación a la estructura organizacional, frente al organigrama de la entidad actualizado y tener en cuenta el art 1 del decreto 4780 de 2008 con el fin de validarla coherencia de la información allí registrada
- La Oficina de Control Interno, recomienda a la Unidad de Talento Humano, realizar las verificaciones correspondientes de la información que se encuentra en el artículo 1, resolución 035 de 2022, frente a la Estructura Orgánica-del Hospital Militar Central, y la información publicada en el SIGEP II.
- La OCIN recomienda para futura actualización de la estructura organizacional incluir la Oficina del Oficial de Cumplimiento.

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 23

5.2. Nomenclatura y Escala Salarial

CONDICIÓN: De acuerdo con el registro de la información correspondiente a la Nomenclatura Escala salarial, continúa apareciendo denominación de cargos que no corresponden al HOMIL, tal como se presenta en la siguiente imagen:

Ver Imagen.



Se encuentran registrados cargos que no corresponden al Hospital Militar Central HOMIL

Clasificación Organica	Estado de la Entidad	Hospital	Sistema de Carrera	Nivel Jerarquico	Nombre Nomenclatura	Nivel Jerarquico	Denominación del Cargo	Código del Cargo	Grado del Cargo	Justificación	Asignación
DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASADOR	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD POLICIAL	2-2	01							
DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASADOR	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2	02							
DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASADOR	ASESOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	02							2.140.471.00
DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASADOR	ASESOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	03							2.283.873.00
DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASADOR	ASESOR MISIONAL EN SANIDAD POLICIAL	2-2	03							2.283.873.00
DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASADOR	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	03							2.283.873.00
DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASADOR	ASESOR MISIONAL EN SANIDAD POLICIAL	2-2	04							2.384.170.00
DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASADOR	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2	05							2.487.168.00
DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASADOR	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD POLICIAL	2-2	05							2.487.168.00
DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASADOR	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2	06							2.721.802.00

Total Registros: 2.840

Fuente de Información: Plataforma SIGEP2. 31/08/2023

CRITERIOS:

- 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. "Ajústese 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.

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 23

- Dimensión 1 Dimensión de Talento Humano MIPG: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano-Etapa 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano.
Ruta del análisis de datos: "Conociendo el talento. Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP".
- Dimensión 1 de Talento Humano MIPG: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano Etapa 1, Disponer de Información. "Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano"

CAUSA: Posible falta de comunicación, entre la Unidad de Talento Humano de HOMIL y el enlace para el Sector Defensa, en el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

CONSECUENCIA: 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.

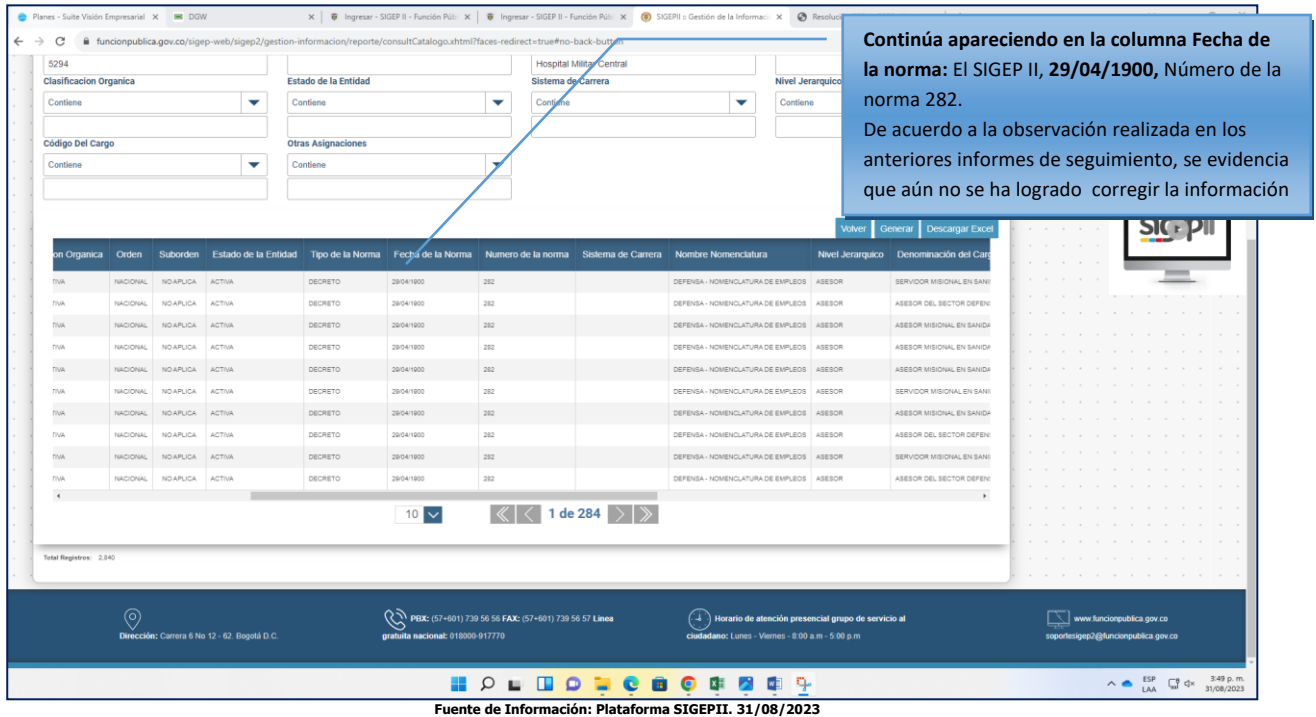
HALLAZGO N°2: La Oficina de Control Interno observó que nuevamente la Nomenclatura y Escala Salarial, registrada en el SIGEPII, no corresponde con la dispuesta en el Decreto 4781 de 2008; manteniéndose la observación del anterior seguimiento.

RECOMENDACIÓN N°2: Si bien es cierto, que en cumplimiento al plan de mejoramiento, la Unidad de Talento Humano - UTH ha venido realizando gestiones con el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP, frente a la actualización de información en el aplicativo SIGEP II y este a la fecha sigue desactualizado; por lo cual la OCIN sugiere que la comunicación y seguimiento permanezca ya que aún no se refleja la información actualizada en relación al módulo correspondiente a la Nomenclatura y Escala Salarial del Hospital Militar Central..

5.3. Aspectos Normativos.

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 10 de 23

CONDICIÓN: Verificados los registros sobre los aspectos Normativos de la Entidad en la estructura organizacional del Hospital Militar Central, se observa que la normatividad aún permanece desactualizada, tal como se presenta en la siguiente imagen



Continúa apareciendo en la columna Fecha de la norma: El SIGEP II, 29/04/1900, Número de la norma 282. De acuerdo a la observación realizada en los anteriores informes de seguimiento, se evidencia que aún no se ha logrado corregir la información

Orden	Suborden	Estado de la Entidad	Tipo de la Norma	Fecha de la Norma	Número de la norma	Sistema de Carrera	Nombre Nomenclatura	Nivel Jerárquico	Denominación del Cargo
1	NACIONAL	NO APLICA	ACTIVA	DECRETO	29/04/1900	282	DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASESOR	SERVIVOR MISIONAL EN SANI
2	NACIONAL	NO APLICA	ACTIVA	DECRETO	29/04/1900	282	DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASESOR	ASESOR DEL SECTOR DEFEN
3	NACIONAL	NO APLICA	ACTIVA	DECRETO	29/04/1900	282	DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASESOR	ASESOR MISIONAL EN SANDI
4	NACIONAL	NO APLICA	ACTIVA	DECRETO	29/04/1900	282	DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASESOR	ASESOR MISIONAL EN SANDI
5	NACIONAL	NO APLICA	ACTIVA	DECRETO	29/04/1900	282	DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASESOR	ASESOR MISIONAL EN SANDI
6	NACIONAL	NO APLICA	ACTIVA	DECRETO	29/04/1900	282	DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASESOR	SERVIVOR MISIONAL EN SANI
7	NACIONAL	NO APLICA	ACTIVA	DECRETO	29/04/1900	282	DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASESOR	ASESOR MISIONAL EN SANDI
8	NACIONAL	NO APLICA	ACTIVA	DECRETO	29/04/1900	282	DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASESOR	ASESOR DEL SECTOR DEFEN
9	NACIONAL	NO APLICA	ACTIVA	DECRETO	29/04/1900	282	DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASESOR	SERVIVOR MISIONAL EN SANI
10	NACIONAL	NO APLICA	ACTIVA	DECRETO	29/04/1900	282	DEFENSA - NOMENCLATURA DE EMPLEOS	ASESOR	ASESOR DEL SECTOR DEFEN

Total Registros: 2.840

Fuente de Información: Plataforma SIGEP II. 31/08/2023

CRITERIO: 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. "Ajustese 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.

- Dimensión 1 Dimensión de Talento Humano MIPG: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano-Etapa 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano. Ruta del análisis de datos: "Conociendo el talento. Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP".

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 23

- Dimensión 1 de Talento Humano MIPG: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano Etapa 1, Disponer de Información- "Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano"
- Dimensión 2 Direccionamiento Estratégico: Política de Planeación institucional-Lineamientos generales para la implementación: "Revisar la normativa que le es propia a la entidad, desde su acto de creación hasta las normas más recientes en las que se le asignan competencias y funciones, con el fin verificar que toda su actuación esté efectivamente encaminada a su cumplimiento, de manera que su estructura, procesos, planes, programas, proyectos, actividades, recursos, e información, sean coherentes con los objetivos para los cuales fue concebida".

CAUSA: Posible falta de articulación y gestión, entre la Unidad de Talento Humano HOMIL con el enlace del Departamento Administrativo de la Función Pública, para el Sector Defensa hasta terminar la gestión que es la actualización completa de la información.

CONSECUENCIA: 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.

HALLAZGO N°3: La Oficina de Control Interno evidenció que la Información de carácter normativo, registrada en el SIGEP II, no corresponde con la dispuesta para el Hospital Militar Central-HOMIL.

RECOMENDACIÓN N°3: La Oficina de Control Interno, recomienda a la Unidad de Talento Humano continuar con la gestión ante el DAFP, con el fin de que la actualización de la información en la plataforma SIGEP II, respecto de los aspectos normativos de Nomenclatura y Escala Salarial quede conforme a la normatividad vigente.

5.4 Subsistema de Recursos Humanos- Registro de la Planta de Personal

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:

De acuerdo con la verificación realizada a los registros del SIGEP II, frente a la información reportada por la UTH, con relación a la Planta de Personal, se observa lo siguiente:

CONDICIÓN: La Unidad de Talento Humano, envió a la OCIN el 17 de agosto de 2023, información correspondiente a los cargos, así: en carrera administrativa, en provisionalidad, libre nombramiento y remoción trabajador oficial, vacante definitiva, y las vacantes totales; tal como se observa en la tabla:

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 23

Etiquetas de Fila	CARRERA ADMINISTRATIVA	EN PROVISIONALIDAD	LIBRE NOMB Y REMOCIÓN	PERIODO P. CARR ADMINISTRATIVO	PERIODO FIJO	TRABAJADOR OFICIAL	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE	Total general
Asesor	9	0	281	0	0	0	84	0	374
Asistencial	171	39	358	23	0	0	296	0	887
Directivo	0	0	18	0	0	0	3	0	21
Profesional	24	10	3	4	0	0	7	0	48
Técnico	10	4	22	2	0	0	30	0	68
Trabajador Oficial	0	0	0	0	0	53	0	61	114
Total	214	53	682	29	0	53	420	61	1.512

Fuente: Archivo enviado por Unidad de Talento Humano 17/08/2023

Una vez analizada la información remitida por la UTH, se concluye la capacidad total de planta personal, cargos ocupados al 31 de julio de 2023 y vacantes definitivas. En las siguientes tablas, se visualizan los datos conforme al análisis.

Capacidad Total Planta de Personal	Total %	Cargos Ocupados a julio 31-23	% Ocupación	Cargos Vacantes definitivos	% vacantes
1398	100%	978	69,96%	420	30,04%

Fuente: Archivo enviado por Unidad de Talento Humano 17/08/2023

Conforme a la información remitida por la UTH, se concluye la capacidad total de planta personal, cargos ocupados al 31 de julio de 2023 y vacantes definitivas. En las siguientes tablas, se visualizan los datos conforme al análisis.

Trabajadores Oficiales	Total % Cargos Ocupados	Cargos Ocupados	% Ocupación Trabajadores Oficiales	Cargos Vacantes T.O	% Vacantes
114	100	53	46,49%	61	53,51%

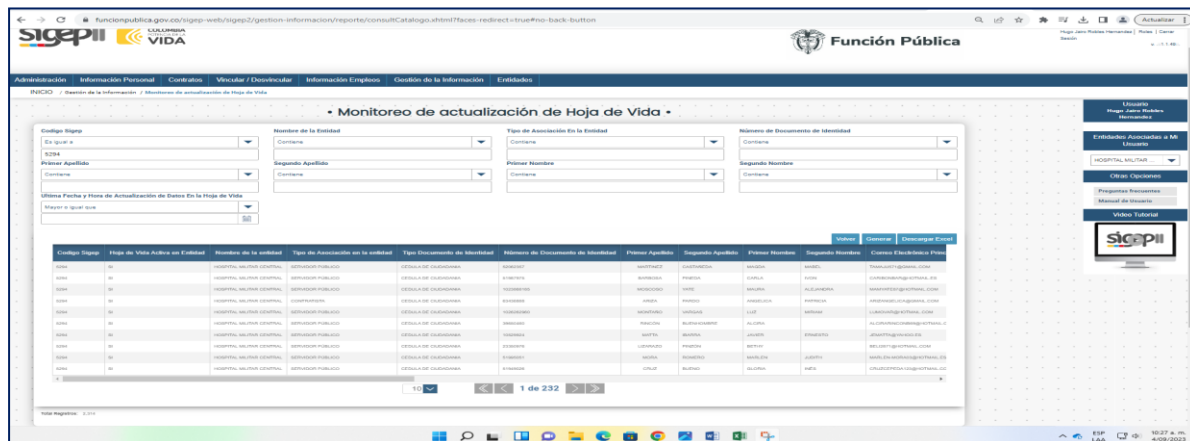
Fuente: Análisis Oficina de Control Interno 17/08/2023

5.5 Verificación de la Condición en el aplicativo SIGEP II.

Analizado la condición que contiene la información de "Monitoreo de actualización de Hojas de vida", en el SIGEP II, se observa en la imagen, registros de información relacionada con el servidor público y contratista.

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 13 de 23

Ver imagen



Una vez se descargó del SIGEP II, archivo Excel con el compilado de la información, sobre la actualización de la hoja de vida; se procedió al análisis de datos, frente a la información remida por la UTH; el 17 de agosto 2023, vía correo electrónico y como resultado, se evidenció un total de 2.314 registros. La respectiva discriminación del mismo se abordará más adelante.

Ver Imagen

En la siguiente imagen se visualiza la discriminación de Monitoreo hoja de vida para servidores públicos, con un total de 1.116 registros.

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 15 de 23

De acuerdo con el análisis en las tablas anteriores descargadas del SIGEP II; frente a la información suministrada por la Unidad de Talento Humano; se encontraron diferencias en los totales de registros de HV así:

Datos emitidos por la Unidad de Talento Humano HOMIL

Servidores públicos y Contratistas - UTH -HOMIL	Total
Funcionarios públicos	1031
Contratistas	1229
Total	2.260

Fuente: Archivo enviado por Unidad de Talento Humano 17/08/2023

Datos arrojados por el SIGEP II

Servidores públicos y Contratistas - SIGEP II	Total
Funcionarios Públicos	1.116
Contratistas	1.198
Total	2.314

Fuente de información: Aplicativo SIGEP II. 04/09/2023

Conforme al total de los datos aportados por la UTH; frente al total arrojados por el SIGEP II, existe diferencia de registros de hojas de vida sin publicar así:

La UTH, reporta a la OCIN 1.031 funcionarios públicos; pero confrontada la información con el monitoreo de HV, en el SIGEP II, aparecen **85**, registros adicionales y con relación a los contratistas; frente a los registrados en el SIGEP II, los cuales fueron de 1.198, existe una diferencia de **31** de hojas de vida sin publicar

CRITERIOS:

- 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," ...
- Dimensión 1 de Talento Humano MIPG: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano Etapa 1, Disponer de Información. "Es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano"
- Dimensión 5, Política de Transparencia- acceso a la información pública y lucha contra la corrupción: "Actualice la información de los trámites y otros procedimientos administrativos en el Sistema Único de Información de Trámites –SUIT- así como, las hojas de vida de los servidores públicos en el Sistema de Información de Gestión de Empleo Público –SIGEP"

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 16 de 23

CAUSA: Posible falta de articulación entre la Unidad de Talento Humano HOMIL con el enlace del Departamento Administrativo de la Función Pública, para el Sector Defensa.

Probablemente por falta de actualización de información en el módulo, monitoreo de actualización de hoja de vida SIGEP II y seguimiento de esta.

CONSECUENCIA: posible incumplimiento de la normatividad vigente sobre el tema del SIGEPII. (Decreto 1083 Artículos 2.2.17.7. Responsabilidades de los Representantes Legales de las Instituciones Públicas que se integran al SIGEP II y de los jefes de Control Interno).

OBSERVACIÓN N°2: La Oficina de Control Interno observó que 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 presenta coherencia sobre el total de personal vinculado a la entidad y la información reportada por la Unidad de Talento Humano, no coincide con la registrada en SIGEPII.

HALLAZGO N°4: La Oficina de Control Interno al analizar la información publicada en el SIGEP II, propiamente en el módulo de monitoreo de actualización de hoja de vida, frente a los datos suministrados por la Unidad de Talento Humano; evidenció incumplimiento de acuerdo con lo contemplado en el Artículos 2.2.5.1.9 Declaración de bienes y rentas y hoja de vida del Decreto 1083 de 2015 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública

5.6 Declaración de Bienes y Rentas funcionarios de Planta

CONDICIÓN: Revisada la plataforma del SIGEP II, archivo: "Monitoreo de Bienes y Rentas", se evidencia listado de declaraciones de 281 contratistas para las vigencias 2022 y lo corrido del 2023, y para funcionarios 2.466 tal como se presentan en los siguientes cuadros:

Contratistas			
Etiquetas de fila	2022	2023	Total
Ingreso	57	53	281
Para actualización	23	18	
Periódica	57	65	
Retiro	6	2	
Total	143	138	

Fuente: Aplicativo Sigep II septiembre 2023

Sin embargo, conforme a lo establecido en la Circular Externa 100-019 del 2021 del DAFP, los contratistas deben reportar la declaración de bienes y rentas en el aplicativo por la integridad pública, creado por la Función Pública, es de mencionar que en el anterior informe de seguimiento realizado en el del presente año se había dejado la observación. No obstante, en reunión realizada con la Unidad de

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 17 de 23

Compras Licitaciones y Bienes Activos quedo como compromiso por medio de acta solicitar concepto al Departamento Administrativo de la Función Pública sobre los registros del contratista en el módulo de declaraciones de bienes y rentas.

Funcionarios			
Etiquetas de fila	2022	2023	Total
Ingreso	198	93	2.466
Para actualización	239	201	
Periódica	711	888	
Retiro	90	46	
Total	1.238	1.228	

Fuente: Aplicativo Sigep II septiembre 2023

CRITERIOS:

- De acuerdo con el decreto 648 DE 2017; "Artículo 2.2.5.1.9 Declaración de bienes y rentas y hoja de vida. Previo a la posesión de un empleo público, la persona deberá haber declarado bajo juramento el monto de sus bienes y rentas en el formato adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP, de acuerdo con las condiciones señaladas en el Título 16 de la Parte 2 del Libro 2 del presente Decreto".
- Con relación a la circular externa 100-019 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública" Para dar cumplimiento a la Ley 2013 de 2019 y lo establecido en el Decreto 830 de 2021 los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados, así como las personas expuestas políticamente, deben registrar sus declaraciones en el Aplicativo por la Integridad Pública creado por Función Pública. Esta información es de acceso público por lo cual la ciudadanía, entes de control, medios de comunicación y organizaciones interesadas pueden consultar y usar esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social"

CAUSAS: De acuerdo con las novedades presentadas en el informe de seguimiento anterior, donde no se evidenció registros de contratistas en el módulo de Monitoreo de Bienes y Rentas", del aplicativo SIGEP II, como posible causa, puede ser, debido a desconocimiento de la Circular Externa 100-019 del 2021 emitida por el Departamento Administrativo de la Función del -DAFP

CONSECUENCIAS: 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 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

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 18 de 23
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	

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 2004". (***La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá imponer a los servidores públicos de las entidades nacionales y territoriales sanciones de multa, previo el debido proceso, cuando se compruebe la violación a las normas de carrera administrativa o la inobservancia de las órdenes e instrucciones impartidas por ella. La multa deberá observar el principio de gradualidad conforme el reglamento que expida la Comisión Nacional del Servicio Civil, cuyos mínimos serán cinco (5) salarios mínimos legales vigentes y máximos veinticinco (25) salarios mínimos legales vigentes.***)

OBSERVACIÓN N°3: La Oficina de Control Interno observó registros de declaraciones de Bienes y Rentas, de contratistas en el SIGEP II; no obstante, conforme a lo que señala la Circular externa 100-019 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública" Para dar cumplimiento a la Ley 2013 de 2019 y lo establecido en el Decreto 830 de 2021 los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados, así como las personas expuestas políticamente, deben registrar sus declaraciones en el Aplicativo por la Integridad Pública creado por Función Pública. Esta información es de acceso público por lo cual la ciudadanía, entes de control, medios de comunicación y organizaciones interesadas pueden consultar y usar esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social" es de mencionar que la observación ya se había realizado en el informe de seguimiento anterior.

RECOMENDACIÓN N°4:

- La Oficina de control Interno, recomienda a la Unidad de Talento Humano HOMIL, seguir trabajando de manera articulada con el enlace del sector defensa del DAFP y en lo posible solicitar capacitaciones relacionadas con el tema, de igual manera sugiere realizar seguimiento exhaustivo hasta garantizar la correcta actualización de la información en el aplicativo SIGEP II.
- La Oficina de Control Interno sugiere a la Unidad de Talento Humano y a la Unidad de Compras Licitaciones y Bienes Activos realizar capacitaciones sobre la publicación de declaraciones de bienes y rentas de acuerdo a la circular Externa 100-019 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública.

5.7. Riesgos Inherentes a la actividad del SIGEP.

CONDICIÓN: se verificó que el mapa de riesgos de la entidad, que el Proceso de Gestión Humana, presenta un riesgo denominado: "*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 y/o militares en comisión.*" Clasificado como un riesgo de impacto: "Económico y Reputacional", sin embargo, no se evidencian controles determinados para la materialización de este, en cuanto a la actividad obligatoria del registro de la información en el SIGEPII.

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 20 de 23

- *Desarrollar ejercicios de autoevaluación para establecer la eficiencia, eficacia y efectividad de los controles seleccionados para el tratamiento de riesgos identificados.*

CAUSA: Posibles debilidades en la definición y aplicación de controles definidos para mitigar o reducir el riesgo, en relación con el registro y actualización de información el SIGEPII.

CONSECUENCIA: incremento de la probabilidad de materialización del riesgo, sanciones por el viable incumplimiento de la normatividad vigente.

OBSERVACIÓN N°4: La Oficina de Control Interno observó que el riesgo del proceso Gestión de Talento Humano: *"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 y/o militares en comisión."* no cuenta con controles determinados para la materialización del mismo, en cuanto a la actividad obligatoria del registro de la información en el SIGEPII.

RECOMENDACIÓN N°5: La Oficina de control Interno, recomienda a la Unidad de Talento Humano HOMIL, incorporar en el riesgo *"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 y/o militares en comisión"*, controles que le permitan mitigar la materialización del mismo en cuanto a la actividad obligatoria del registro de la información en el SIGEPII.

CONCLUSIÓN GENERAL

- La Oficina de Control Interno observó la gestión realizada entre la Unidad de Talento Humano y el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de comunicaciones sostenidas por medio de correo electrónico y chats desde el 02-09-2023; donde se evidenció que a la fecha no fue posible realizar la actualización de información concerniente a la escala salarial y nomenclatura, debido a problemas técnico del sistema. Es importante mencionar que en la respuesta suministrada por el DAFP con referencia REQ 2023-022002; menciona que se actualizó la estructura y planta de trabajadores oficiales de acuerdo con la información suministrada por el Hospital.

Tal como se observa en la siguiente imagen

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 21 de 23

Referencia: Actualización SIGEP II REQ 2023-022002

Respetada señora :

De acuerdo con su solicitud de actualización de la estructura, planta de trabajadores oficiales y escala salarial del Hospital Militar (código SIGEP: 5294) en el Sistema de Administración del Empleo Público SIGEP II.

Nos permitimos informarle que se actualizó la estructura y planta de trabajadores oficiales de acuerdo con la información suministrada por el hospital.

Adjunto a esta comunicación, podrá encontrar los archivos y las imágenes de las capturas de pantalla del Sistema que respaldan la información actualizada.

La escala salarial no es posible modificarla en el momento debido a un error técnico asociado con la nomenclatura del sector defensa.

Una vez se haya realizado esta mejora al sistema se estará notificando a la entidad, por el momento, agradecemos evitar el registro de un nuevo requerimiento sobre el tema en tanto la solución no ha sido implementada.

Cordialmente,
Yolima Castellanos Osorio
Técnico Administrativo
Dirección de Desarrollo Organizacional

Fuente de información: Unidad de Talento Humano

Una vez verificada la información se observó que los datos registrados en el aplicativo SIGEP II correspondientes a la estructura organizacional, continúa desactualizado, ya que aún se evidencia registros correspondientes a la dependencia Dummy, tal como se mencionó al inicio del informe en mención.

- 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 en el SIGEP II; por lo cual sugiere a la Unidad de Talento Humano, continuar en comunicación constante con el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de que el DAFP, realice en el aplicativo las actualizaciones que tengan lugar.
- Durante el seguimiento al aplicativo SIGEP II, la OCIN observó en el módulo de "Monitoreo de Bienes y Rentas" registros correspondientes a declaraciones realizadas por de contratistas; de acuerdo con la circular Externa 100-019 del 2021 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, este registro se debe realizar a través del aplicativo por la Integridad Pública.
- Si bien es cierto, que la UTH proyectó 2 oficios en el 2022, donde se expusieron las novedades presentadas con el aplicativo SIGEP II, los cuales fueron remitidos al DAFP, no obstante, Departamento Administrativo de la Función Pública, por medio de reunión con la OCIN HOMIL, manifestó, que no encontró en su sistema, registro de estos oficios; por lo

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 22 de 23

cual se solicitó el día 2 de febrero de 2023, durante reunión con el DAFP, a la UTH, remitir los radicados que se generaron una vez se realizó el trámite vía correo electrónico.

- La Oficina de Control Interno solicitó nuevamente la información con corte al 1 de septiembre a Unidad de Talento Humano con el fin de contar con un reporte actualizado, una vez recibida la información se evidenció que los datos no habían variado, por lo cual la OCIN continuo con el análisis de acuerdo con la información suministrada.

Cuadro resumen con cantidad de observaciones y Hallazgos.

UNIDAD DE TALENTO HUMANO			
Nº	OBSERVACIONES	HALLAZGOS	POSIBLES RESPONSABLES
1	4	4	4. Unidad de Talento humano

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 SIGEPII. 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.
- La OCIN sugiere a la UTH, continuar en comunicación constante con el DAFP, con el fin de finalizar la actualización de información en el aplicativo SIGEP II, conforme la normatividad.
- De acuerdo con las observaciones mencionadas anteriormente y debido a que el plan de mejoramiento no fue efectivo; la Oficina de Control Interno, sugiere a la Unidad de Talento Humano HOMIL, revisar las observaciones y hallazgos dejados en este informe y realizar nuevamente plan de mejoramiento con su pre análisis causal y remitirlo al correo controlinterno@homil.gov.co, cinco (5) días previos al envío de este, conforme al procedimiento.
- Se recomienda para una estructura futura incluir al oficial de cumplimiento en la estructura organizacional de la entidad

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 23 de 23
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	

Se anexan los siguientes documentos

1. Acta de socialización del informe de seguimiento entre OCIN y la Unidad de Talento Humano HOMIL
2. PR 03 FT 01 Plan de Mejoramiento_V2
3. PR-03-DI-01 Análisis de causas



Diana Patricia Bustos Vallejo
Auditor Administrador Especialista OPS