

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 06-04-2020
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 01
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 1 de 7

INFORMACIÓN GENERAL

Proceso:	Gestión Ética y Buen Gobierno.
Seguimiento:	Informe Evaluación Gestión Conflicto de Intereses
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, el seguimiento independiente y objetivo es uno de los roles más relevantes de la responsabilidad que le corresponde a la Oficina de Control Interno (OCIN), la cual es encargada de la evaluación del Sistema de Control Interno y de proponer las recomendaciones y sugerencias que contribuyan al mejoramiento y optimización de la gestión.

El ejercicio de seguimiento de auditoría, prueba selectiva e informes de Ley, son actividades independientes y objetivas 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 sistémico y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

De otra parte, la objetividad se relaciona con la utilización de un método que permite observar los hechos de la Entidad y la gestión de los servidores, de tal forma que las debilidades y conclusiones estén soportadas en evidencias.

Para el caso en particular, la evaluación de la Gestión de los Conflictos de Interés, se realizó teniendo en cuenta el parámetro fijado por el Departamento Administrativo de la Función Pública: “Formato Autodiagnóstico para la gestión de Conflicto de Intereses”.

2. OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO

Realizar la evaluación de la Gestión en los Conflictos de Intereses, a través de la matriz dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública en la caja de herramientas del DAFP: “Autodiagnóstico para la Gestión de Conflicto de Intereses”.

3. ALCANCE.

El seguimiento se realiza teniendo en cuenta la información obtenida durante la vigencia 2023 y lo corrido del año 2024, al 15 de mayo del presente año, en concordancia con el parámetro establecido en la matriz de autodiagnóstico para la gestión de conflicto de intereses, del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

4. METODOLOGIA

Para realizar la evaluación de la Gestión de los conflictos de Intereses, el Departamento Administrativo de la Función Pública dispuso la matriz: “Autodiagnóstico para la Gestión de Conflicto de Intereses”; con el fin de evaluar los componentes: Planeación, Condiciones Institucionales, Pedagogía y seguimiento y Evaluación. En cuanto a la calificación, esta se encuentra en un rango entre el 0 y 100%, de acuerdo con los parámetros fijados para las opciones de puntaje.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 06-04-2020
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 01
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 2 de 7

5. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

Una vez realizado el seguimiento de la Gestión de los Conflictos de Intereses, aplicando la matriz de autodiagnóstico dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, para validar la Gestión de Conflictos de Intereses del Hospital Militar Central, se obtuvo el siguiente resultado:

5.1 CONDICIÓN:

Se evaluaron cuatro (4) componentes de la gestión de conflictos de intereses, los cuales son:

Planeación, Condiciones Institucionales, Pedagogía y seguimiento y Evaluación y por cada uno se generó una calificación, la cual se dará a conocer en la tabla N°1.

Tabla N°1

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES							
Entidad	HOSPITAL MILITAR CENTRAL- MAYO 2024				Calificación Total	90	
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
Planeación	100	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	100	El Plan anual Institucional de la entidad para la vigencia actual establece acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	100	1. En el Plan de Acción Institucional 2023 y 2024, no se contemplaron indicadores o tareas puntuales para la gestión de conflicto de intereses en el HOMIL; no obstante, se incluyó en el OBJETIVO N°3. Fortalecer la gestión por procesos y cultura de mejoramiento, en la estrategia 3.5. "Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano", los cuales se encuentran publicados en la página web del Hospital Militar Central Link: https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=73526. 2. En el componente No. 6 - Iniciativas adicionales, se establecieron actividades relacionadas con "Conflicto de Intereses" y "Política de Integridad", estas 2 actividades atienden la pedagogía, gestión y seguimiento a los conflictos de intereses. La misma se encuentra publicada en la página web del Hospital Militar Central, Link: https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=89549&download=y https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=73501. 3. En el Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano, de la vigencia 2023, se tuvo en cuenta, en el componente 6, las iniciativas Adicionales, actividades relacionadas con el código de integridad y política de integridad HOMIL, acorde a lo establecido en la estrategia para la gestión de conflicto de intereses, publicado en página web del Hospital Militar Central Link: https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=89549&download=Y https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=73501. 4. Por otro lado, el HOMIL, diligencia y reporta al Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, el Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG), el cual contempla varias preguntas relacionadas con el conflicto de intereses para la vigencia 2023, el mismo se encuentra en desarrollo.
				En el componente de Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se identificaron riesgos y controles frente a conflictos de intereses.		100	En el mapa de riesgos del Hospital Militar Central HOMIL, para la vigencia 2023 y 2024, se encuentran identificados algunos riesgos y controles frente a conflicto de intereses, los cuales hacen parte del proceso de Gerencia y Buen Gobierno, códigos: GBG_02 y GBG_03, cuyo impacto es económico y reputacional y su descripción es, "Posibilidad de afectación económica y reputacional por multas y sanciones debido a la vinculación de personas naturales y/o jurídicas, sin considerar los lineamientos contemplados relacionados con conflicto de intereses (Política de Integridad)"; así mismo, cuentan con controles de tipo preventivos y evidencias conforme a la matriz. La misma se encuentra publicada en la intranet del Hospital Militar Central, Link: https://intranet.homil.gov.co/index.php?idcategoria=339 3 Plan Anticorrupción: página web del Hospital https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=73526
				En el componente de Iniciativas Adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se programaron actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses.		100	En el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano de las vigencias 2023 y 2024, en el componente No. 6 - Iniciativas adicionales, se establecieron 2 actividades relacionadas con "Conflicto de Intereses" y "Política de Integridad", estas 2 actividades atienden la pedagogía, gestión y seguimiento a los conflictos de intereses. La misma se encuentra publicada en la página web del Hospital Militar Central, Link: https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=89549

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
 	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 06-04-2020
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 01
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 3 de 7

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES							
Entidad	HOSPITAL MILITAR CENTRAL- MAYO 2024				Calificación Total	90	
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
				El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia actual contempla acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad, ética de lo público o conflicto de intereses.	Si= 100 Si, solo código 50 Indirectamente= 25 No= 0	100	&download=y https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=73501 En el Plan Institucional se capacitaciones del HOMIL se contempló capacitaciones de sensibilización sobre integridad, ética de lo público o conflicto de intereses.
Condiciones institucionales	100	Comité de Gestión y Desempeño	100	La entidad cuenta con el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): código de integridad y la gestión de conflictos de intereses, designado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Si y funcionando = 100 Si, solo código = 50 Si, pero inactivo = 25 No = 0	100	El Hospital Militar Central; por medio del Artículo 6, resolución 035 del 28 de enero de 2022, crea y establece funciones del Área Gestión de Ética y Buen Gobierno: 1. Presentar a la Dirección General la definición de la estrategia de gestión relacionada con los aspectos de ética, e integridad, humanización y buen gobierno. 2.Coordinar la alineación y articulación institucional para el diagnóstico, formulación, implementación seguimiento/o actualización de políticas, planes y/o programas, asociados al fortalecimiento de la gestión de la ética, política de integridad humanización y buen gobierno en la institución 3.Liderar las actividades de incorporación y apropiación de los códigos de ética, integridad, buen gobierno y las políticas de humanización e integridad, orientadas la eficiencia, transparencia, probada y servicio a los grupos de intereses por parte de los servidores en el Hospital Militar Central 4. Implementar estrategias de formación, comunicación, asesoría, consulta e información que garanticen la prestación de servicios en el marco de la ética, integridad, humanización y buen gobierno a nivel interno y proyectado a los usuarios, familias y grupos de interés. 5. Apoyar permanentemente la labor de los Comités de Ética, Bioética Clínico Asistencial, Ética Hospitalaria, Ética en Investigación, Derecho a morir con dignidad del Hospital Militar Central, para fortalecer su estructura y funcionamiento, respetando su autonomía. 6. Promover de manera coordinada el fortalecimiento de competencias de los servidores para el desarrollo del proceso de gestión ética, integridad, humanización y buen gobierno. 7. Establecer alianzas estratégicas con organizaciones e instituciones que lideren o promuevan acciones para el fortalecimiento de aspectos éticos, integridad, humanización y buen gobierno 8. Ejercer las demás funciones que le sean asignadas y que correspondan a la naturaleza de la dependencia. Así mismo desde el Comité de Gestión y Desempeño se realiza la aprobación de la Estrategia y/o política de integridad y se presentan los seguimientos, tanto en la RAE, como en el STAFF. Por otro lado, es importante precisar que, si bien es cierto, el grupo Gestor de Integridad es quien coordina la política de Integridad "Código GB-GEGB-PO-01 Versión 2"; sin embargo, también se involucran algunas Oficinas, Unidades y Áreas, como lo son: La Oficina Asesora de Planeación, la Oficina Jurídica, la Oficina de Control Disciplinario, la Unidad de Talento Humano, la Unidad de Compras, Licitaciones y Bienes Activos, el Área de Comunicaciones y Relaciones Públicas, la oficina del Oficial de cumplimiento, el Área de Gestión Ética y Buen Gobierno y la Oficina de Control Interno. Resolución No.285 del 28 de marzo de 2018, Por la cual se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Hospital Militar Central.
				Con que frecuencia hace seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Mensual= 100 Trimestral= 75 Semestral= 50 Anual = 25 Nunca = 0	100	Resolución No. 285 del 28 de marzo de 2018, Por la cual se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Hospital Militar Central, establece lo siguiente: Artículo 5: Reuniones del comité institucional de gestión y desempeño; así 1. DE MANERA ORDINARIA: El comité del Hospital Militar Central realizará reuniones de manera bimestral. 2. DE MANERA EXTRAORDINARIA: Se realizará reuniones extraordinarias cuando el líder del comité así lo determine. En cuanto al seguimiento del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, se realiza de manera trimestral, a las actividades sobre la gestión de conflictos de intereses. Link: https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=89549 &download https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=73501

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 06-04-2020
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 01
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 4 de 7

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE INTERESES							
Entidad	HOSPITAL MILITAR CENTRAL- MAYO 2024				Calificación Total	90	
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
				El Comité Institucional de Gestión y Desempeño ha definido las dependencias encargadas para implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad.	Si = 100 En proceso = 50 No = 0	100	Resolución No.035 de 28 de enero de 2022, Por medio de la cual se establece la organización de los servicios y áreas adscritas a las dependencias del Hospital Militar Central, y se dictan otras disposiciones ARTÍCULO 1: Organizar de acuerdo a la estructura del Hospital Militar Central, los servicios y áreas de trabajo; dentro de la cual se crea el Área Gestión de Ética y Buen Gobierno Artículo 6. establece las funciones del Área de Gestión de Ética y Buen Gobierno: Liderar las actividades de incorporación y apropiación de los códigos de ética, integridad, buen gobierno y las políticas de humanización e integridad, orientadas a la eficiencia, transparencia, probidad y servicio a los grupos de intereses por parte de los servidores en el Hospital Militar Central Establecer alianzas estratégicas con organizaciones e instituciones que lideren o promuevan acciones para el fortalecimiento de aspectos éticos, integridad, humanización y buen gobierno El Comité Institucional de Gestión y Desempeño resolución 285 del 28 de marzo de 2018
				La entidad tiene definida una dependencia para que servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos tengan asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	Si = 100 Si, impedimentos, inhabilidades o incompatibilidades=50 No = 0	100	El Hospital Militar Central HOMIL, actualmente cuenta con el Área de Ética y Buen Gobierno, tal como lo menciona la Resolución No.035 de 28 de enero de 2022, el cual se encuentra conformado por un grupo gestor de conflictos de intereses que se encarga de brindar asesoría legal y técnica con respecto a los conflictos de intereses que se presenten, esta cuenta con el correo electrónico: integridad@homil.gov.co.
		Procesos y procedimientos	100	La entidad identificó las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	Si = 100 En proceso = 50 No = 0	100	En el Mapa de Riesgos del Hospital Militar Central- HOMIL se formuló por procesos, donde se evidencia para cada proceso, la identificación de los riesgos y controles respecto de los conflictos de Intereses, así mismo se encuentra publicada en la Intranet Institucional.Link: https://intranet.homil.gov.co/index.php?idcategoria=3393 ,
				La entidad cuenta con un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos.		100	El Hospital Militar Central HOMIL, cuenta con el Área de Ética y Buen Gobierno, un grupo gestor en conflictos de interés, el cual brinda asesoría legal y técnica con respecto a los conflictos de interés, el mismo funciona a través del correo: integridad@homil.gov.co
				El manual de contratación de la entidad establece orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses		100	Conforme al Manual de Contratación del Hospital Militar Central- HOMIL, en el punto 6: Disposiciones Generales 6.3.4. Selección La etapa de selección se desarrolla a partir de las labores adelantadas en la fase de planeación, en este punto se realiza la selección de los contratistas con quienes se suscribirá el contrato a fin de dar cumplimiento a las labores a cargo de la Entidad La Etapa de Selección inicia con la apertura del proceso de selección y culmina con la celebración, perfeccionamiento y cumplimiento de los requisitos de legalización del contrato, dicho procedimiento seguirá los requerimientos específicos establecidos para cada modalidad de Contratación, "Licitación, Pública Selección Abreviada, Concurso de Méritos, Contratación Directa o Mínima Cuantía". DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS Y CONFLICTO DE INTERES En virtud de lo señalado en la Ley 2013 de 2019 por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés; el oferente que resulte adjudicatario del presente proceso deberá mostrar la evidencia de la publicación del formato de declaración de bienes y rentas y registro de conflicto de intereses, en la página web de uncionpublica.gov.co, siguiendo los pasos señalados en el siguiente link: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/2019-12-31_Instructivo_dbrci.pdf/52f7f418-8431-252b-f7b8-db917fde3463?t=1581081389046.. , registrando como entidad al HOSPITAL MILITAR CENTRAL.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 06-04-2020
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 01
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 5 de 7

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES								
Entidad	HOSPITAL MILITAR CENTRAL- MAYO 2024				Calificación Total	90		
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones	
				La entidad estableció un procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.		100	El Hospital Militar Central Homil cuenta con procedimientos para el manejo y declaración de conflicto de interés: 1.PROCEDIMIENTO: FORMATO: CONSOLIDADO DE SITUACIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS CODIGO GB-GEGB-PR-19-FT-01- DIRECCION GENERAL: (Área Gestión Ética y Buen Gobierno) FECHA DE EMISIÓN 23/12/2020-VERSION-02. 2.PROCEDIMIENTO: ACCIONES DE INTEGRIDAD INCLUYE DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS CODIGO: GB-GEGB PR-19 -DIRECCION GENERAL: (Área Gestión Ética y Buen Gobierno) -FECHA DE EMISIÓN: 23-12-2020- VERSION 02	
Pedagogía	83	Sensibilización y capacitación	100	La entidad ha adelantado campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de intereses	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	100	Para la vigencia 2023, el Hospital Militar Central, realizó campañas de sensibilización al personal de la entidad por medio de correos masivos con piezas comunicativas; así mismo, con una periodicidad mensual, socializa la Plataforma Estratégica de Ética y Valores, al personal nuevo que ingresó a la entidad, el cual correspondió a personal de planta, contratistas, militares, estudiantes de pregrado y posgrado de las diferentes áreas; también a la Escuela Militar de enfermería.	
				La entidad ha realizado acciones de capacitación del trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011		100	Para la vigencia 2023, la Entidad realizó socialización de la Plataforma Estratégica Ética y Valores y durante las sesiones, también se brindó asesoría al personal del HOMIL, con lo relacionado a conflicto de intereses, toda vez que los mismos manifestaron tener inquietudes.	
		Realización del Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	67	Cuál es el porcentaje de gerentes públicos que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	% Sin seguimiento = 0	100	Con corte al 31 de diciembre de 2023, se contaba con un cumplimiento del 100%, en cuanto a la terminación del curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción correspondiente a Gerentes Públicos del HOMIL	
				Cuál es el porcentaje de servidores que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción		50	Con corte al 31 de diciembre de 2023, se contaba con un cumplimiento del 85.66%, en cuanto a los servidores que habían terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	
Seguimiento y evaluación	75	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	50	Cuál es el porcentaje de servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.	% Sin seguimiento = 0	50	Con corte al 31 de diciembre de 2023, se tenía un cumplimiento del 98.94%, relacionado con los servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 a publicar la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses, sin embargo, es importante aclarar que es probable que exista una presunta omisión en la publicación del total de declaraciones de Bienes y Rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II; ya que, durante los seguimientos realizados a dicha plataforma, para el año 2023, se evidenció que presuntamente 43 funcionarios no habían realizado publicación, y al indagar con el área encargada de coordinar la Política de Integridad, manifestó que las declaraciones fueron entregadas en físico a la Unidad de Talento Humano.	
				Cuál es el porcentaje de contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses		50	Con corte al 31 de diciembre de 2023, se tenía un cumplimiento del 100%, relacionado con los contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 a publicar la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses; no obstante, los documentos se encuentran en físico en cada uno de los expedientes contractuales, por lo que es probable que exista un presunto incumplimiento a la ley 20213 de 2019, ya que los contratistas están obligados a publicar su declaración por el aplicativo de la Integridad Pública.	
		Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	100	La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han surtido trámite	Si, a todos = 100 Si, pero a servidores= 50 No = 0	100	La Resolución 035 de 2022, por medio de la cual se establece la organización de los servicios y Áreas adscritas a las dependencias del Hospital Militar Central, y se dictan otras disposiciones. Artículo 1. Organiza la estructura del Hospital Militar Central; dentro de la cual crea el Área Gestión de Ética y Buen Gobierno. Artículo 6. Establece las funciones del Área de Gestión de Ética y Buen Gobierno: definir la estrategia de gestión relacionada con los aspectos de ética, integridad, humanización y buen gobierno.	
				La Oficina o dependencia de control interno hace seguimiento a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas		100	Para la vigencia 2023, se realizaron dos (2) informes de seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II. Es de precisar que, en el informe del segundo semestre de la vigencia 2023, emitido en el año 2024, se formuló un hallazgo reiterado relacionado con las declaraciones de bienes y rentas para servidores públicos y contratistas, y a la fecha se encuentra el plan de mejoramiento en desarrollo y en verificación de su ejecución y avance.	

Fuente: Matriz autodiagnóstico para la gestión de conflicto de intereses DAFF-2024.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 06-04-2020
		VERSIÓN: 01
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	Página 6 de 7
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	

5.2 Análisis: En el cuadro anterior se visualiza la calificación asignada por cada uno de los cuatro (4) componentes evaluados y su respectiva categoría; de igual manera, se detallan las preguntas que afectaron su calificación, así;

Componentes

- 1. Planeación: Calificación 100 puntos**
- 2. Condiciones Institucionales: obtuvo una calificación de 100 puntos**
- 3. Pedagogía: Se le asignó una calificación de 83 puntos**

La calificación se afectó debido a que el porcentaje de las actividades relacionadas con las siguientes preguntas no alcanzó a llegar al 100%

- Cuál es el porcentaje de servidores que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción, calificación en 50 puntos
- Cuál es el porcentaje de contratistas que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción. calificación en 50 puntos.

- 4. Seguimiento y Evaluación: Se le asignó calificación de 75 puntos.**

Este último componente evaluado, se vio afectado en su calificación dado que las actividades de las siguientes preguntas no fueron terminadas y publicadas en los aplicativos dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, conforme a la normatividad vigente.

- Servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses. Calificación de 50 puntos
- Cuál es el porcentaje de contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses calificación de 50 puntos.

6. CRITERIOS:

- Matriz Autodiagnóstico para la gestión de Conflicto de Intereses del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
- Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, en el numeral 3.3.
- Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento  nico del Sector de la Función Pública en el ARTÍCULO 2.2.5.1.9.
- Ley 2023 de 2019
- Decreto 830 de 2021.
- Aplicativo por la Integridad Pública
- Sistema de Información y gestión del Empleo Público SIGEPII.
- Política de Integridad Código GB-GEBG-PO-01 Versión 02

7. CAUSAS:

- La omisión de la publicación de las declaraciones de Bienes y rentas, posiblemente se dio por falta de

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 06-04-2020
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 01
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 7 de 7

seguimiento, verificación y control en los aplicativos dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

- Es probable que la falta de planeación no permitió culminar el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.

8. CONSECUENCIAS:

Alta probabilidad de hallazgos por parte de entes de control externos al Hospital Militar Central.

9. HALLAZGOS.

9.1 Hallazgo N°1: La Oficina de Control Interno evidenció que, con relación a los informes de seguimientos realizados en la vigencia 2023, al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEPII, presuntamente, no todos los servidores públicos publicaron sus declaraciones en el módulo SIGEPII.

9.2 Hallazgo N°2: Se evidenció que, probadamente, no todos los contratistas publicaron sus declaraciones en el aplicativo de la Integridad Pública, conforme a la ley 2023 de 2019.

Por lo anterior, se formula Hallazgo para el presente informe de ley; dado que, se evidencia posible incumplimiento a la Directiva 015 de 2022 de la Procuraduría General de la Nación, en el numeral 3.3. “Declarar bajo la gravedad de juramento el monto de sus bienes y rentas antes de tomar posesión de un cargo, al retirarse de este o cuando la autoridad competente lo solicite. También están obligados a actualizar la declaración de bienes y rentas en el SIGEP”, tal como lo menciona el Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública en el ARTÍCULO 2.2.5.1.9.; así mismo, mencionado en la Política de Integridad Código GB-GEGB-PO-01 Versión 02.

Imagen N°1 Política de Integridad

POLITICA	POLITICA DE INTEGRIDAD	CODIGO	GB-GEGB-PO-01	VERSION	02
		Página:		17 de 23	
	Procesos y procedimientos	Mantener en funcionamiento la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.			
		Identificar y hacer seguimiento a las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias.			
		Mantener activo un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.			
		Mantener actualizado el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los servidores y contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses.			
		Aplicar permanentemente el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.			
	Pedagogía al interior de la entidad	Implementar acciones de capacitación sobre la identificación y gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.			
		Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020.			
		Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.			

10. OBSERVACIONES

10.1 Observación N°1: La Oficina de Control Interno observó que, los cursos relacionados con integridad, transparencia o lucha contra la corrupción, posiblemente, no se llevaron a término por parte de servidores públicos y/o contratistas.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL	FORMATO: INFORME DE SEGUIMIENTO	CODIGO: EM-OCIN-PR-05-FT-03
	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 06-04-2020
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 01
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 8 de 7

11. RECOMENDACIONES.

11.1 El área de Gestión Ética y Buen Gobierno, debe motivar al personal de planta y contratistas a culminar en su totalidad el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.

11.2 La Unidad de Talento Humano y la Unidad de Compras, Licitaciones y Bienes Activos debe verificar en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II y en el aplicativo para la Integridad Pública, que las declaraciones de Bienes y Rentas correspondientes a funcionarios públicos y contratistas del HOMIL se encuentren publicadas conforme a la normatividad vigente.

12. CONCLUSIÓN

Se realizó evaluación de la Gestión de Conflictos de Intereses, a través de la matriz dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la caja de herramientas del DAFP: "Autodiagnóstico para la Gestión de Conflicto de Intereses, la cual arrojó una **calificación del 90 %**, de acuerdo con los parámetros de la Función Pública, medida en una escala de 0 a 100%.

A continuación, en la tabla N°2, se da a conocer la cantidad de observaciones y hallazgos generados como resultado del presente informe de ley.

Tabla N°2

N°	COMPONENTES	CALIFICACIÓN POR COMPONENTE	OBSERVACIONES	HALLAZGOS	RECOMENDACIONES	RESPONSABLES
1	3. Pedagogía	83	1	0	1	-Área de Gestión Ética y Buen Gobierno
2	4. Seguimiento y Evaluación	75	0	2	1	-Unidad de Talento Humano -Unidad de Compras, Licitaciones y Bienes Activos

Fuente: Matriz autodiagnóstico para la gestión de conflicto de intereses DAFP-2024.

13. RECOMENDACIÓN GENERAL

De acuerdo al resultado arrojado en este informe, se recomienda a la Unidad de Talento Humano y a la Unidad de Compras, Licitaciones y Bienes Activos, iniciar con la formulación del correspondiente Plan de Mejoramiento con su pre análisis causal, y remitirlo a la Oficina de Control Interno, al correo controlinterno@homil.gov.co, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, una vez recibido el presente informe de ley, conforme al procedimiento. "ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO PLAN DE MEJORAMIENTO CODIGO EM-OCIN-PR-03 VERSION 06".

Cordialmente;



Diana Patricia Bustos Vallejo.
OPS Contratista Auditor