

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 14

INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del informe	INFORME FINAL SEGUIMIENTO A LA POLITICA DE INTEGRIDAD 09/08/2024
Dependencia (s)	Área Gestión Ética y Buen Gobierno
Auditor:	Liliana María Duarte Suárez

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.

Por lo anterior, la Oficina de Control Interno en el marco de las actividades contempladas en el Plan Anual de Auditoría 2024 y aprobado en el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, en desarrollo de su rol de acompañamiento, asesoría y atendiendo los lineamientos del MIPG para evaluar las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad, realiza seguimiento al avance y nivel de implementación de la Política de Integridad en el Hospital Militar Central en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

2. OBJETIVO

Verificar el avance y cumplimiento de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en el Hospital Militar Central, que busca garantizar el desempeño institucional responsable y la conducta íntegra de los servidores en función del interés general, a partir de la apropiación de los valores del servicio público, el fortalecimiento y la integración de mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio.

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 14

3. ALCANCE

El alcance previsto de este informe conlleva la verificación del cumplimiento y avances de la Política de Integridad en el Hospital Militar Central en la vigencia 2023 y lo corrido del 2024, mediante el seguimiento al cumplimiento de las etapas de autodiagnóstico, estado actual de la Política, la evaluación y control de las acciones de implementación y desarrollo de la estrategia de integridad en la Entidad.

4. METODOLOGIA

Se realizó revisión de la normatividad, verificación, comparación y análisis de información entregada por el Área Gestión Ética y Buen Gobierno, observación, entrevistas con funcionarios y aplicación de la Guía de Auditoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. CRITERIOS

- Ley 190 de 1995: Dicta normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- Ley 1474 de 2011: Dicta normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública
- Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Capítulo II - Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones.
- Decreto 1083 de 2015 del Sector de Función Pública: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 22, Parte 2, Libro 2
- Ley 1778 de 2016 dicta normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.
- Decreto 1499 de 2017 modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión.
- Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.
- Ley 2013 de 2019: Establece la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de conflictos de interés y Declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de todos los servidores públicos del país.
- Ley 2016 de 2020: Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y crea el Sistema Nacional de Integridad.
- Decreto 830 de 2021: Establece el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).
- Directiva Presidencial 001 de 2022: Establece lineamientos frente a contratos de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión.
- Ley 2195 de 2022: Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – V5
- "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público Colombiano. Versión 2 julio 2019". Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Política de integridad código GB-GBG-PO-01 versión 02.

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 14

6. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

En el desarrollo del seguimiento se observó, que mediante Resolución No. 1458 de 2018 el Hospital Militar Central, adoptó el Código de Integridad y Buen Gobierno. Éste código, es el resultado de un proceso de construcción participativo en el que directivos, servidores, contratistas y militares en comisión, realizaron sus aportes para la formulación e identificación de los valores éticos y las mejores prácticas para el logro del buen gobierno, teniendo en cuenta, la ley 2016 del 27 de febrero de 2020, mediante la cual se adoptó e implementó el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, señalando que todas las entidades tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.

A su vez, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP señaló que dicho código es aplicable a todos los servidores públicos con un enfoque pedagógico, preventivo y reflexivo, en cinco (5) valores así:

Valores del Servicio Público

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Es importante resaltar que, como aporte a éste código de integridad, el Hospital Militar Central, incluyó dos **Valores Institucionales**, que fueron definidos por directivos, servidores, contratistas y militares en comisión en aras de dar cumplimiento a la Política de Integridad, así:

Pertenencia institucional: Tengo amor, agradecimiento y demuestro cuidado hacia la institución, la que siento parte de mi vida, de mi interior, es importante para mí, busco que sea mejor cada día, permanezca y trascienda.

Excelencia: Hago de mi trabajo lo que me apasiona, de manera óptima, sobresaliente, con el impulso para ser mejor cada día, como reto conmigo mismo para crecer, y a la vez para aportar a los logros institucionales.

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 14

6.1 SEGUIMIENTO MEDICIÓN POLÍTICA DE INTEGRIDAD – MIPG FURAG

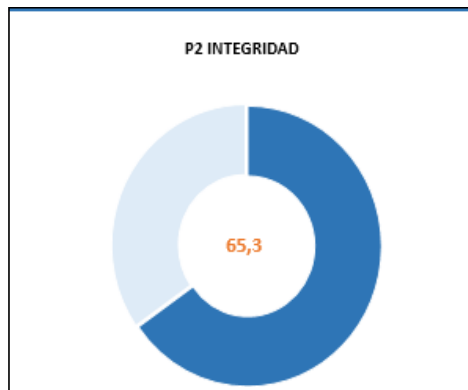
Condición: Teniendo en cuenta los resultados de la medición del desempeño FURAG del año 2022 y 2023 publicadas en el micro sitio dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Política de Integridad del Hospital Militar Central fue evaluada así:

Imagen No. 1



Fuente <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion2022>

Imagen No. 2

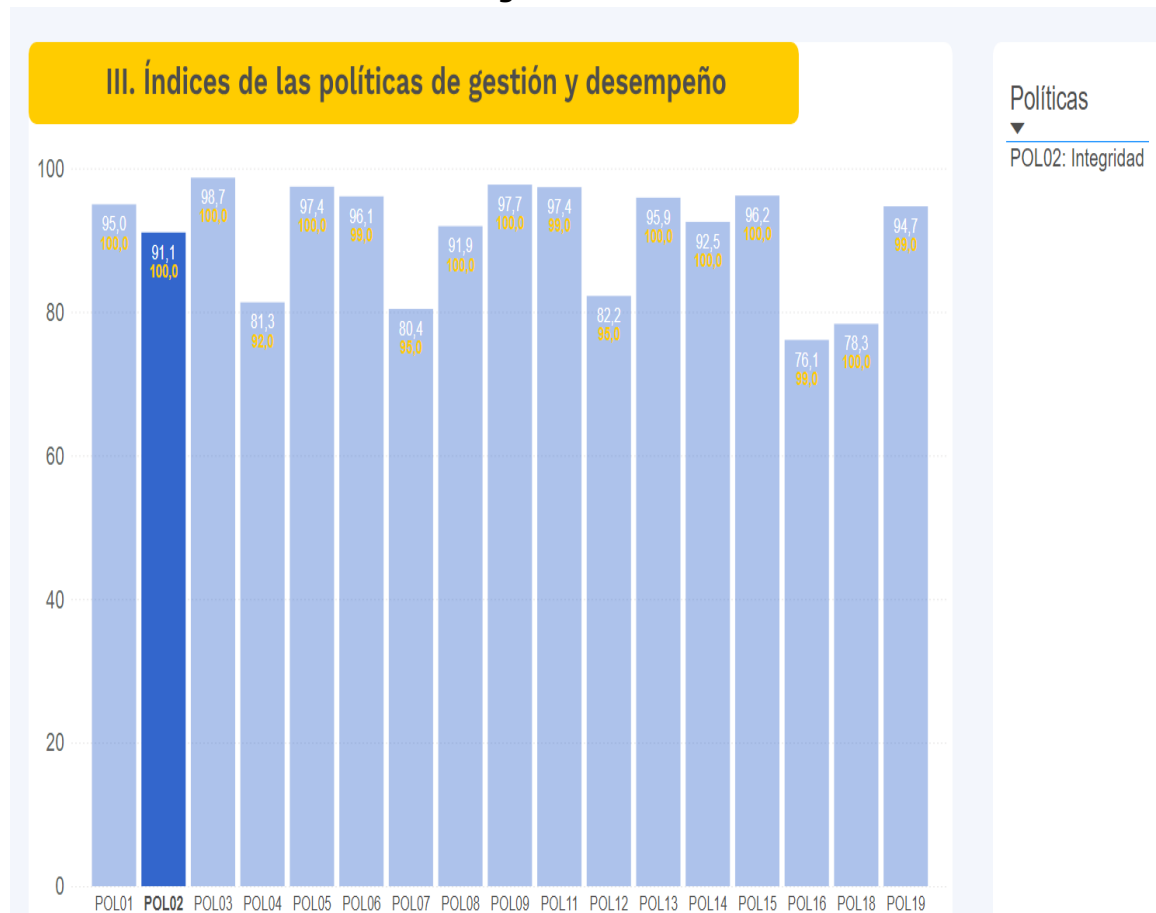


Fuente <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion2022>

Como resultado de la medición del desempeño, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, publicó recomendaciones que deben ser atendidas a través de la formulación de un plan de trabajo por cada líder de la Política, para el caso de Política de Integridad, se evidencio que se formuló una estrategia 2023-2026, así las cosas, la Oficina de Control Interno pudo evidenciar que dicho plan contempló actividades para ser desarrolladas en el 2023-2026.

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 14

Imagen No 3



Fuente: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjojOWY3ODMyOTAtYTMzMj00MjhjLWFiNmEtMGMzZDE4ZmY5NzMwIiwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOjR9>

2023

Para la vigencia del desempeño institucional del año 2023– FURAG DAFP, en lo correspondiente a la Política de Integridad del Hospital Militar Central fue evaluada en un 91,1 mejorando significativamente con respecto al 2022 de 65.3, aumentado su calificación en 25.8 puntos.

Criterio

- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG – V5

De acuerdo a lo anterior, la Oficina de Control Interno presenta las recomendaciones 1, 2 y 3, las cuales pueden ser consultadas en el Numeral 8. Recomendaciones, del presente informe.

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 14

6.2 SEGUIMIENTO AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Condición: El Hospital Militar Central en cabeza del Área de Ética y Buen Gobierno, diligenció la herramienta de autodiagnóstico de gestión del código de integridad disponible en la caja de herramientas del MIPG, obteniendo una calificación del 97,1%, a continuación, se describen las actividades de gestión realizadas y el análisis de la Oficina de Control Interno con sus respectivas recomendaciones:

Componente: Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD						
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL		
HOSPITAL MILITAR CENTRAL				97,1		
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	96,8	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	95,0	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	80	
				Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	100	
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	100	
				Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	100	

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 nuestro Futuro Avanzado, por Colombia entera	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 7 de 14

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

ENTIDAD	CALIFICACIÓN TOTAL
HOSPITAL MILITAR CENTRAL	97,1

COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	92,5	Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	85	
				Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	100	
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, re inducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	100,0	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	
				Definir las estrategias para la inducción o re inducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad.	100	
				Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad		NO APLICA
				Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	

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 nuestro Futuro Avanzado, por Colombia entera	DEPENDENCIA: OFICINA CONTROL INTERNO	FECHA EMISIÓN: 14-06-2022
	PROCESO: EVALUACIÓN, MEJORAMIENTO Y SEGUIMIENTO	VERSIÓN: 02
	SISTEMA DE GESTION INTEGRADO SGI	Página 8 de 14

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

ENTIDAD	CALIFICACIÓN TOTAL
HOSPITAL MILITAR CENTRAL	97,1

COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
				Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	100	Área Ética y Buen Gobierno
				Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	100	
Promoción de la gestión del Código de Integridad	97,5	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	100,0	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	100	
				Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	100	
				Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	100	
				Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	100	

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 14

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD						
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL		
HOSPITAL MILITAR CENTRAL				97,1		
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
				Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	100	
				Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	100	
		Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	90,0	Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración: 1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio	100	
				Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	80	

Fuente: Oficina Ética y Buen Gobierno

Una vez realizado el seguimiento al autodiagnóstico de gestión código de integridad, se pudo concluir que el Hospital Militar Central ha venido avanzando con la formulación y el desarrollo de la estrategia, el esfuerzo realizado para promocionar el Código de Integridad se evidencia en actividades permanentes dirigidas a garantizar que los servidores públicos de la entidad cuenten con el conocimiento y participen en escenarios que les permita apropiarse de los valores éticos para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público.

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 14

Sin embargo, se considera importante validar el resultado porcentual del autodiagnóstico, teniendo en cuenta que se evidenciaron aspectos a mejorar como:

- A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.
- Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.
- Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.

Es así que con base en el resultado porcentual la Oficina de Control Interno presenta la recomendación No 4 la cual se presenta en el Numeral 8. Recomendaciones, de este informe.

6.3 SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Condición: Una vez revisados los avances en la implementación de la Gestión de Conflictos de Interés, se evidenció que trimestralmente se lleva el registro de los funcionarios que reportan algún conflicto de interés de acuerdo al procedimiento **ACCIONES DE INTEGRIDAD INCLUYE DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS CODIGO GB-GEGB-PR-19 VERSION 02** y según **Formato DECLARACIÓN DE SITUACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS código: GB-GEGB-PR-19-FT-01.**

Igualmente, la entidad cuenta con un MAPA DE RIESGOS INSTITUCIONAL 2024 V.1 - Aprobado mediante acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño del día 20 de enero de 2024., dentro de los riesgos formulados se cuenta con dos riesgos y sus controles están asociados con posibles conflictos de interés.

RIESGOS DEL ÁREA GERENCIA Y BUEN GOBIERNO

GBG_02	Gerencia y Buen Gobierno	Gestión Ética y Buen Gobierno Administración de Personal Selección y Contratación Gestión Contratos	Económico y Reputacional	Multas y Sanciones	Vinculación de personas naturales y/o jurídicas, sin considerar los lineamientos contemplados relacionados con conflictos de interés. (Política de Integridad)	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 conflictos de interés. (Política de Integridad).
GBG_03	Gerencia y Buen Gobierno	Gestión Ética y Buen Gobierno Responsables de los Grupos de trabajo Presidentes de los comités institucionales.	Económico y Reputacional	Demandas Legales y Sanciones	Omitir la declaración de impedimento o recusación ante la posibilidad real o aparente de un conflicto de interés.	Posibilidad de afectación económica y reputacional por demandas legales y sanciones, debido a la omisión de la declaración de impedimento o recusación ante la posibilidad real o aparente de un conflicto de interés.

Fuente: Mapa de Riesgos

Así mismo, para la vigencia 2024, la entidad formuló el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano – PAAC bajo los lineamientos establecidos por el DAFP, el cual contempla en el componente 6 – “Iniciativas Adicionales”, la actividad “Subcomponente/1 Código y Política de Integridad”, con fecha inicial abril del 2024 y fecha final enero 2025, la mencionada actividad presenta un avance del 25%, los entregables fueron revisados por la Oficina de Control Interno en el Informe de seguimiento al PAAC.

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 14

De igual manera, se evidenció la actualización del MANUAL CONTRATACIÓN, SUPERVISIÓN E INTERVENTORIA GA-GECO-MN-01 VERSIÓN 08, en el cual se incluyó Declaración de bienes y rentas y conflicto de interés.

MANUAL CONTRATACIÓN, SUPERVISIÓN E INTERVENTORIA GA-GECO-MN-01 VERSIÓN 08

- DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS Y CONFLICTO DE INTERES En virtud de los 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 funcionpublica.gov.co, siguiendo los pasos señalados en el siguiente link: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/2019-12-31_Instructivo_dbrrci.pdf/52f7f418-8431-252b-f7b8-db917fde3463?t=1581081389046, registrando como entidad al HOSPITAL MILITAR CENTRAL. <i>SI ENCUENTRA ESTE DOCUMENTO IMPRESO, TENGA EN CUENTA QUE ES UNA COPIA NO CONTROLADA; POR FAVOR REMITIRSE A LA INTRANET INSTITUCIONAL</i> PL-CLDD-PR-01-FT-06_V6					
MANUAL	CONTRATACIÓN, SUPERVISIÓN E INTERVENTORIA	CÓDIGO	GA-GECO-MN-01	VERSIÓN	08
		Página:			21 de 89

Fuente: Intranet.

Criterio:

- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano VERSIÓN 2.
- Procedimiento Acciones de Integridad incluye declaración de conflicto de intereses GB-GEBG-PR-19 Versión 02.

OBSERVACION N°1: La Oficina de Control Interno evidenció que dentro de las actas trimestrales de las vigencias 2023-204, no registran el seguimiento y monitoreo realizado al reporte de los conflictos de interés reportados durante el trimestre revisado.

Por lo anterior la OCIN, presenta la recomendación No. 5, en el capítulo 8. Recomendaciones, del informe final del presente seguimiento.

6.4 SEGUIMIENTO DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS

Condición: La Oficina de Control Interno realizo la revisión del reporte de información en el formato de declaración de Bienes y rentas reportado en el SIGEP II con corte a 31 de mayo del 2024, para lo cual se tuvo en cuenta el "Instructivo para el diligenciamiento de la Declaración de Bienes y Rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP" se realizó cruce con la base de datos de personal de planta suministrado por la Unidad de Talento Humano.

Es relevante hacer énfasis a que los servidores públicos que ingresan a la entidad, aquellos que permanecen en ella y al momento de su retiro deben realizar su Declaración de Renta, para el caso de la declaración periódica son los que permanecen en la entidad y se contaba con plazo hasta el día 31 de mayo, en el

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 14

Formulario Único de Declaración de Bienes y Rentas que encontrarán en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), como lo señala la Ley 190 de 1995 y el Decreto 1083 de 2015.

De acuerdo con lo anterior, la OCIN evidenció que, según la información suministrada por la Unidad de Talento Humano el 96,76% de los funcionarios dieron cumplimiento a los términos establecidos por la Ley en mención, quedando el 3,24% con extemporaneidad, como se puede observar en la siguiente tabla:

Resumen Declaración de Bienes y Rentas corte a 31 de mayo de 2024

No. funcionarios que realizaron la Declaración de Bienes y Rentas	Nro. de Funcionarios que realizaron Declaración de Bienes y Rentas antes del 31 de mayo de 2024	Nro. de Funcionarios que realizaron Declaración de Bienes y Rentas fuera de la fecha Limite
1.142	1.105	37
Porcentaje de Cumplimiento	96,76%	
Porcentaje de Extemporaneidad	3,24%	

Fuente: Elaboración propia OCIN

No obstante, es de mencionar que, en el informe de seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP II, el cual se realizó con corte al 30 de junio de 2024, se mencionan algunas de las novedades encontradas frente al tema en mención, así mismo se generaron observaciones y recomendaciones a tener en cuenta.

Criterio: La ley 190 de 1995 (junio 06), "Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa", establece lo siguiente en cuanto al tema relacionado: "C. Declaración de Bienes y Rentas."

ARTÍCULO 13.- Será requisito para la posesión y para el desempeño del cargo la declaración bajo juramento del nombrado, donde conste la identificación de sus bienes. Tal información deberá ser actualizada cada año y, en todo caso, al momento de su retiro.

OBSERVACIÓN No 2: La Oficina de Control Interno evidenció que del total de servidores obligados a reportar la **DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS** periódica en la plataforma SIGEP correspondiente a la **vigencia 2023**, es decir el periodo entre el primero de enero de 2023 hasta el 31 diciembre del mismo año, el 3,24% de servidores no lo realizó.

Aclaración: De acuerdo con la respuesta presentada mediante Id Control: 342900 del 8 de agosto del 2024, la Unidad de Talento Humano envió soportes de las acciones que han realizado para que los funcionarios obligados a actualizar la Declaración de Bienes y Rentas periódica en la plataforma SIGEP la realicen, por lo anterior se evidencia que por parte de la administración se han adelantado acciones, por tanto se presenta como una observación y esté será objeto de revisión en las próximas auditorias o seguimientos realizados por parte de la Oficina de Control Interno.

Conforme el análisis anterior la OCIN, presenta la recomendación No. 6, en el capítulo 8. Recomendaciones, del informe final del presente seguimiento.

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 14

6.5 DOCUMENTOS PUBLICADOS EN LA PÁGINA WEB DESACTUALIZADOS

Condición: De acuerdo con la información suministrada por el área de Ética y Buen Gobierno sobre la actualización de la Política de Integridad desde el mes noviembre del 2023 se inició con el ajuste de acuerdo con los lineamientos de la Función Pública y aprobada en el mes de enero del 2024 por el Comité de Gestión y Desempeño, para la fecha de la reunión del 25 de junio 2024 con la responsable de integridad no se encontraba actualizada la nueva versión a pesar de estar aprobada en las páginas institucionales. Se realizó revisión de la página del Hospital Militar Central evidenciándose documentos obsoletos como la Política de Integridad V1 con fecha de emisión del 04/12/2020 y actualmente se está en la versión 03 del 27 de junio del 2024, se relacionan a continuación:

Publicación Política de Integridad



Fuente: https://www.hospitalmilitar.gov.co/recursos_user/documentos/2021/Planeacion-2021/Politica-de-Integridad-2021.pdf

Criterio: Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

OBSERVACION No 3: La Oficina de Control Interno evidenció que la Política de Integridad y Política del Manejo Conflicto de interés publicada en la página web del Hospital Militar no son las actualizadas a las que se encuentran en la Intranet y las suministradas por el área.

Es así que la OCIN, presenta la recomendación No. 7, en el capítulo 8. Recomendaciones, del presente informe.

7. CONCLUSIONES

- El Hospital Militar Central adoptó bajo Resolución No. 1458 de 2018 el Código de Integridad y Buen Gobierno el cual fue publicado y socializado a los servidores, contratistas y militares en comisión de la entidad.
- El Área de Ética y Buen Gobierno viene desarrollando actividades de autocontrol, con el fin de fortalecer la implementación de la Política de Integridad.
- La entidad cuenta con un equipo conformado de Gestores/as de Integridad, en aras de sensibilizar la cultura de la integridad en el Hospital Militar Central.
- La OCI evidenció que, de acuerdo a la información suministrada por la Unidad de Talento Humano, el 96,76% de los funcionarios dieron cumplimiento a los términos establecidos por la Ley en la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas, quedando el 3,24% con extemporaneidad.

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 14 de 14

- La implementación de la Política de Integridad es una estrategia que busca generar un cambio cultural en los directivos, servidores, contratistas y militares en comisión para generar acciones que le permitan la entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores.
- Con respecto a los resultados de la medición del desempeño FURAG del año 2023 la Política Integridad la logró un puntaje de 91.6 siendo un resultado positivo con respecto al 2022.

8. RECOMENDACIONES

Recomendación No 1: Socializar a toda la entidad los resultados del FURAG y las recomendaciones como resultado de la medición del desempeño institucional para vigencia 2023 que emitió el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP.

Recomendación No 2: Continuar y fomentar mecanismos o canales de interacción de retroalimentación con los servidores públicos, contratistas y militares en comisión que ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión, que incremente la participación de los servidores en las actividades propuestas.

Recomendación No 3: La Oficina de Control Interno recomienda a los encargados de liderar e implementar la Política de Integridad en el Hospital Militar Central realice en su totalidad el curso del Modelo Integrado Planeación y Gestión MIPG según lo establece la circular No 100-04-2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

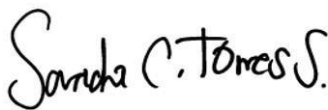
Recomendación No 4: Continuar con el fortalecimiento de los espacios y mecanismos de participación con los servidores públicos, contratistas y militares en comisión en la implementación de la Política de Integridad.

Recomendación No 5: Analizar la pertinencia de documentar el registro de la gestión de conflicto de intereses, resultados y efectividad de los canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés, como una buena práctica para la Entidad.

Recomendación No 6: Continuar con las acciones necesarias para que los servidores actualicen la DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS en la plataforma SIGEP de acuerdo a los términos señalados en la normatividad.

Recomendación No 7: Se sugiere adelantar las actividades necesarias para que la Política de Integridad actualizada esté publicada en la página web del Hospital.

Revisó,



SANDRA CAROLINA TORRES SÁEZ

Jefe Oficina de Control Interno

Elaboro 

Liliana María Duarte Suárez - Profesional de Defensa - OCIN