

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 1 de 21

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	2
2	OBJETIVO GENERAL	3
2.1	Objetivos específicos.....	3
3	ALCANCE	4
4	DEFINICIONES.....	5
5	DESARROLLO DEL DOCUMENTO	7
5.1	Elementos que constituyen un conflicto de interés.....	8
5.2	Interés general vs. intereses privados	9
5.3	Características del conflicto de interés.....	9
5.4	Tipos de conflicto de intereses	10
5.5	Tipificación de conflicto de interés.....	11
5.6	Parentescos	16
5.7	Daclaración y trámite	16
5.8	Conflicto de interes para directivos y miembros de junta directiva	17
5.9	Formato para presentar declaración	19
5.10	Confidencialidad	20
6	BIBLIOGRAFÍA	21

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1.	Esqueleto descriptivo definición de conflicto de interés.....	8
Ilustración 2.	Tipos de conflicto de intereses.....	11
Ilustración 3.	Ejemplo para cada tipo de conflicto.	11
Ilustración 4.	Inhabilidades por grados de consanguinidad.	16

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 2 de 21

1 INTRODUCCIÓN

El propósito de este manual es proporcionar lineamientos y procedimientos que permitan conocer y gestionar de manera adecuada y oportuna los conflictos de intereses, en todas sus modalidades (*reales, potenciales o aparentes*) que llegaren a presentarse en el desarrollo de actividades o funciones tanto de los Contratistas que ejercen funciones públicas, como de los Servidores Públicos vinculados a la administración.

Los lineamientos aquí establecidos ayudarán a todo el personal de la E.S.E Carmen Emilia Ospina, a identificar y gestionar las situaciones que pueden llegar a configurar un conflicto de intereses y que, por consiguiente, afecte el normal funcionamiento de la entidad. Los principios, procedimientos y prácticas enunciados hacen parte del marco normativo institucional y en este sentido regirán las actividades o funciones de todo el personal de la entidad sin distinción alguno relacionada con su vinculación.

El presente Manual de Conflicto de Intereses es de obligatorio cumplimiento, en todas aquellas actividades o funciones que realicen las personas naturales vinculadas a ésta institución y que hagan parte integral de lo denominado como Función Pública.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 3 de 21

2 OBJETIVO GENERAL

Proporcionar la información necesaria para la detección, prevención y gestión adecuada y oportuna del conflicto de interés derivado del desarrollo de todas las funciones y actividades de los servidores públicos y contratistas de la ESE Carmen Emilia Ospina.

2.1 Objetivos específicos

- Prevenir la materialización del conflicto de interés en todas las actividades que desarrollan los Servidores públicos y contratistas de prestación de servicios en la ESE Carmen Emilia Ospina.
- Proporcionar la información necesaria y los procedimientos que permitan a servidores públicos y contratistas de prestación de servicios de la ESE Carmen Emilia Ospina conocer, prevenir y gestionar adecuada y oportunamente los conflictos de intereses que pudieran presentarse en el ejercicio de sus cargos o en el desarrollo de sus actividades.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 4 de 21

3 ALCANCE

El presente Manual aplica a todos los Servidores Públicos en general, que estén vinculados a la ESE Carmen Emilia Ospina. A los Empleados Públicos vinculados ya sea por Carrera Administrativa, Libre nombramiento y Remoción, Periodo Fijo o Temporales, cualquiera sea su situación administrativa.

También aplicará para los Trabajadores Oficiales, que serán aquellos que laboren en la construcción y sostenimiento de obras públicas.

Los contratistas de prestación de servicios se someterán a éste manual, en la medida en que ejerzan funciones públicas, al tenor de lo dispuesto en la Sentencia C 037 de 2003, que serán solo aquellos que realicen determinadas potestades inherentes a la Administración como “señalamiento de conductas, expedición de actos unilaterales y ejercicio de coerción”.

Todo Servidor Público y Contratista que ejerza funciones públicas, se someterá a las directrices establecidas por las normas vigentes y por la Función Pública, además respetaran lo dispuesto en ésta Manual con relación al conflicto de interés.

La aplicación de éste Manual de Conflicto de interés, así como su interpretación, no es potestativa de ningún colaborador, independientemente de su posición jerárquica.

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-M2</p>	<p>VIGENCIA: 21/03/2023</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 5 de 21</p>

4 DEFINICIONES

- **Función Pública:** Se entiende por “función pública” a toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio del Estado o de sus entidades, en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal, extendiéndose su aplicación a todos los magistrados, funcionarios y empleados del Estado. Este amplio enfoque incluye a toda persona que realiza o contribuye a que se realicen funciones propias de la administración, incluyendo a los particulares cuando ejercen funciones públicas.
- **Interés Público:** Es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado.
- **Interés Privado:** Se denomina interés privado al interés particular, ya sea personal, laboral, económico o financiero, de la persona que ejerce la función pública o de aquellos sujetos o grupos a los que pertenece o con quienes se relaciona o ha relacionado. El interés privado no debe ser necesariamente pecuniario.
- **Servidores Públicos:** Los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios al Estado, a la administración pública. Según el artículo 123 de la Constitución de 1991, " los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, lo empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios".
- **Empleados Públicos:** Persona natural que ejerce las funciones correspondientes a un empleo público, su vínculo se realiza a través de un acto administrativo unilateral de nombramiento.

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-M2</p>	<p>VIGENCIA: 21/03/2023</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 6 de 21</p>

- **Trabajador Oficial:** Tienen este carácter quienes prestan sus servicios en actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas y su vinculación laboral se realiza mediante un contrato de trabajo. Igualmente, tal denominación la reciben también quienes laboran en las empresas industriales y comerciales del Estado.
- **Contratista:** Son contratistas de prestación de servicios, las personas naturales que celebran con las entidades estatales contratos para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados

COPIA CONTROLADA ESE CEO

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-M2</p>	<p>VIGENCIA: 21/03/2023</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 7 de 21</p>

5 DESARROLLO DEL DOCUMENTO

Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública. Por ello, es necesario que los Servidores Públicos y Contratistas conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus actividades, funciones o responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

Un conflicto de interés surge cuando un Servidor Público o un Contratista que desempeña funciones públicas, es influenciado en la realización de sus funciones o actividades por consideraciones de carácter personal.

En términos generales puede decirse que existe una situación de “*conflicto de interés*” cuando el interés personal de quien ejerce una función pública, llámese servidor público o particular, colisionada con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña.

En este sentido, la Organización Transparencia por Colombia define el conflicto de interés como “*el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos*” (Transparencia por Colombia, 2014).

En efecto, no solo los Servidores Públicos descritos en el artículo 123 de la Constitución Política estarían sometidos a lo que se ha denominado como conflicto de interés, pues los particulares

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 8 de 21

vinculados a la administración por medio de contratos de prestación de servicios también hacen parte del concepto, siempre ejerzan funciones públicas.

Al respecto cabe resaltar que, el conflicto de interés posee en sí, una clasificación detallada y unos elementos que los veremos a continuación.

5.1 Elementos que constituyen un conflicto de interés

- a. Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- b. Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de Servidor Público o Contratista que presta funciones públicas, conforme a lo regulado en la normatividad vigente.
- c. Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo

Ilustración 1. Esqueleto descriptivo definición de conflicto de interés.



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



 ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 9 de 21

5.2 Interés general vs. intereses privados

Como ya se mencionó, los seres humanos tendemos a comportarnos de manera egoísta. Hacemos cálculos racionales costo –beneficio para servir a nuestros propios intereses. Sin embargo, no solo esto moviliza las acciones humanas. También hay intereses comunitarios y altruistas.

Para aclarar este punto, el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales (Buenos Aires, 1981) aborda la noción del interés general vs el interés privado de la siguiente forma: “El interés general es aquel basado en el bien público; la conveniencia de la mayoría frente al egoísmo de cada cual, que ha de prevalecer en caso de Conflicto de Intereses entre el individuo y la sociedad, entre el particular y el Estado...”. El interés privado, por otra parte, es “... la conveniencia individual de una persona frente a otra. El bien de los particulares contrapuesta al de la colectividad, al social.

5.3 Características del conflicto de interés

- a. Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del Servidor Público o Contratista, es decir, éste tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- b. Mediante el régimen de conflictos de intereses se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- c. Debe estar previsto dentro de un marco normativo.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



 ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 10 de 21

- d. Los Conflictos de Intereses son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo Servidor Público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- e. Genera ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- f. Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.
- g. Genera desconfianza en el quehacer público.
- h. Un conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- i. Puede involucrar a cualquier Servidor Público o a particular que desempeñe funciones públicas, no obstante, generalmente las mayores implicancias ocurren con los cargos de más alto nivel que tiene toma de decisiones, ejercer jurisdicción o manejo.

5.4 Tipos de conflicto de intereses

Real: Cuando el Servidor o Contratista ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.

Potencial: Cuando el Servidor o Contratista tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

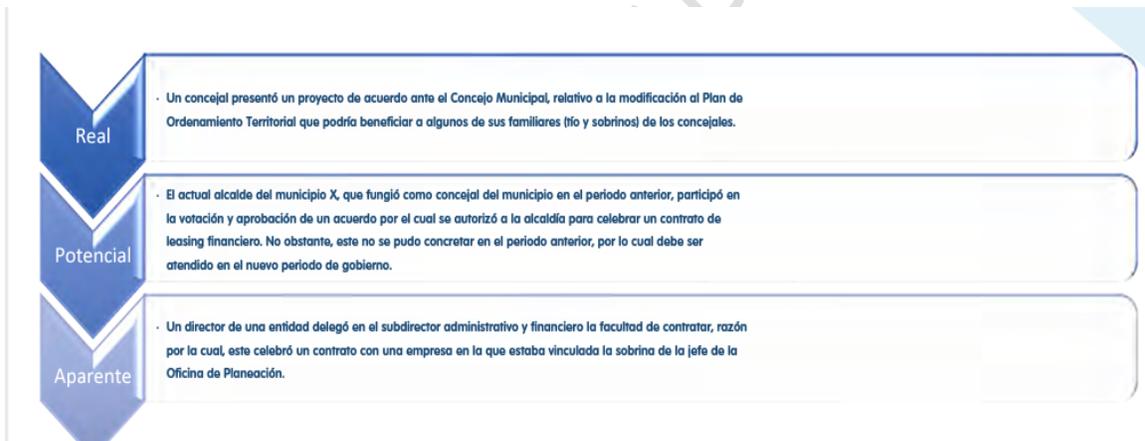
Aparente: Cuando el Servidor Público o Contratista no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 11 de 21

Ilustración 2. Tipos de conflicto de intereses.

	REAL	POTENCIAL	APARENTE
INTERÉS PARTICULAR	TENGO UN INTERÉS PARTICULAR QUE PODRÍA INFLUIR EN MIS OBLIGACIONES COMO SERVIDOR PÚBLICO		NO TENGO INTERÉS PARTICULAR QUE PUEDA INFLUIR EN MIS OBLIGACIONES COMO SERVIDOR PÚBLICO
DECISIÓN PROFESIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO	YA ESTOY EN UNA SITUACIÓN EN LA QUE TENGO QUE TOMAR LA DECISIÓN	AÚN NO ESTOY EN LA SITUACIÓN EN LA QUE TENGO QUE TOMAR LA DECISIÓN, PERO ESTA PODRÍA PRODUCIRSE EN EL FUTURO	YA ESTOY EN LA SITUACIÓN DE TOMAR UNA DECISIÓN Y ALGUIEN PODRÍA RAZONABLEMENTE PENSAR QUE TENGO UN INTERÉS QUE PODRÍA INFLUIR

Ilustración 3. Ejemplo para cada tipo de conflicto.



Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses>

5.5 Tipificación de conflicto de interés

- 1) Que el Servidor Público o Contratista tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto. Que el interés particular y directo o el conocimiento

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92

f i y t
ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 12 de 21

previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o contratista o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

- 2) Que el Servidor Público o Contratista haya conocido del asunto en oportunidad anterior.
- 3) Que el Servidor Público o Contratista haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración).
- 4) Que el Servidor Público o Contratista haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.
- 5) Que el Servidor Público o Contratista sea curador o tutor de persona interesada en el asunto. Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil del servidor o contratista, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.
- 6) Que el Servidor Público o Contratista tenga relación con las partes interesadas en el asunto. Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad, primero civil o segundo de afinidad.
- 7) Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el Servidor Público o Contratista y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.
- 8) Que el Servidor Público o Contratista sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas. Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes (dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil) del servidor o contratista, sea socio

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 13 de 21

de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.

- 9) Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el Servidor Público o Contratista y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado. Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes (dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil) del servidor o contratista y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
- 10) Que el Servidor Público o Contratista tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver. Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes (dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil) del servidor o contratista, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.
- 11) Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor o contratista, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria. Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o contratista o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 14 de 21

- 12)** Que el Servidor Público o Contratista haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal. Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil) del servidor o contratista haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.
- 13)** Que el Servidor Público o Contratista sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima. Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor o contratista, sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.
- 14)** Que el Servidor Público o Contratista, dentro del año anterior, haya tenido interés directo o haya actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.
- 15)** Que el Servidor Público o Contratista haya hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-M2</p>	<p>VIGENCIA: 21/03/2023</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 15 de 21</p>

- 16)** Que el Servidor Público o Contratista haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.
- 17)** Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.
- 18)** Que el Servidor Público o Contratista sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa. Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.
- 19)** Que el Servidor Público o Contratista reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero.
- 20)** Que el Servidor Público o Contratista hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia. Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor o contratista hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 16 de 21

5.6 Parentescos

Ilustración 4. Inhabilidades por grados de consanguinidad.



5.7 Declaración y trámite

Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el Servidor Público o Contratista deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación. Para el caso específico de las situaciones descritas en la normativa colombiana el Servidor

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92

f i y t
ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-M2</p>	<p>VIGENCIA: 21/03/2023</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 17 de 21</p>

Público o Contratista deberá declararse impedido, siguiendo el procedimiento establecido para tal fin:

- 1) Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación un escrito a su superior o supervisor, donde relate los hechos e informe su deseo de declararse impedido. En caso de no tener superior, a la cabeza del respectivo sector administrativo.
- 2) Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento. En caso de que lo acepte, deberá, además, determinar el Servidor Público o Contratista quien se encargará de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de intereses.

Ahora bien, teniendo en cuenta las características del conflicto de intereses antes descritos, pueden presentarse situaciones adicionales a las descritas en las leyes y que también se constituyen en conflicto. Por ello, y como una buena práctica preventiva, esta guía invita a declarar esas otras situaciones mediante los formatos adaptados para tal fin.

5.8 Conflicto de interes para directivos y miembros de junta directiva

Las presentes disposiciones aplican exclusivamente a los cargos Directivos de la entidad: Director de Hospital, Subgerentes y Miembros de Junta Directiva, para lo cual deberá tener en cuenta los siguientes pasos:

Paso 1: El servidor público deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses.

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-M2</p>	<p>VIGENCIA: 21/03/2023</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 18 de 21</p>

Paso 2: Luego, deberá declarar el conflicto de intereses ante el Presidente de la Junta Directiva, para lo cual puede utilizar el formato de declaración de conflictos de intereses.

Paso 3: Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación.

Paso 4: Para declarar el impedimento por estar en una situación de conflicto de intereses, el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la situación un escrito al Presidente de la Junta Directiva, a través del formato de declaración situacional.

Paso 5: Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento.

Paso 6: En caso de que se acepte que hay conflicto, deberá, además, determinar el servidor público se encargará de asumir, en remplazo, la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de intereses.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 19 de 21

5.9 Formato para presentar declaración

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	FORMATO DECLARACIÓN DE CONFLICTO O NO CONFLICTO DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-F1	VIGENCIA: 10/01/2023	V2	PÁGINA 1 de 5

DECLARACIÓN DE CONFLICTO O NO CONFLICTO DE INTERÉS												
<p>Manifiesto conocer las implicaciones legales de incurrir en alguna de las causales de conflicto de interés, inhabilidad o incompatibilidad y me comprometo a informar cualquier conflicto que a nivel personal llegue a comprometer la estabilidad económica, moral y particular a esta entidad.</p>												
<p>Por lo tanto, yo _____ identificado(a) con cédula de ciudadanía N.º _____ de _____, vinculado a esta entidad en calidad de:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Empleado público de libre nombramiento y remoción</td> <td style="width: 30px; height: 15px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Empleado público de carrera administrativa</td> <td style="width: 30px; height: 15px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Empleado público con nombramiento provisional</td> <td style="width: 30px; height: 15px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Empleado público con nombramiento temporal</td> <td style="width: 30px; height: 15px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Empleado público de periodo</td> <td style="width: 30px; height: 15px;"></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Contratista de prestación de servicios</td> <td style="width: 30px; height: 15px;"></td> </tr> </table>	Empleado público de libre nombramiento y remoción		Empleado público de carrera administrativa		Empleado público con nombramiento provisional		Empleado público con nombramiento temporal		Empleado público de periodo		Contratista de prestación de servicios	
Empleado público de libre nombramiento y remoción												
Empleado público de carrera administrativa												
Empleado público con nombramiento provisional												
Empleado público con nombramiento temporal												
Empleado público de periodo												
Contratista de prestación de servicios												
<p>Declaro a la firma de este documento que: Sí: _____ No: _____ me encuentro en una situación de conflicto de intereses real.</p>												
<p>Si su respuesta fue "sí", proceda a enumerar la causal de conflicto de intereses: La causal de conflicto consiste en:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>por lo anterior, solicito se estudie y comunique la decisión que se tome.</p>												
<p>Si su respuesta fue "no", pero se encuentra en una situación de conflicto de interés aparente, describa dicha situación y ofrezca toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%; border-bottom: 1px solid black;"></td> <td style="width: 50%; border-bottom: 1px solid black; text-align: center;">Descripción de la situación:</td> <td style="width: 25%; border-bottom: 1px solid black;"></td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;"></td> <td style="border-bottom: 1px solid black;"></td> <td style="border-bottom: 1px solid black;"></td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;"></td> <td style="border-bottom: 1px solid black;"></td> <td style="border-bottom: 1px solid black;"></td> </tr> <tr> <td style="border-bottom: 1px solid black;"></td> <td style="border-bottom: 1px solid black;"></td> <td style="border-bottom: 1px solid black;"></td> </tr> </table>		Descripción de la situación:										
	Descripción de la situación:											

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA** 863 2828
  **WHATSAPP** 304 384 99 92
  **ESE Carmen Emilia Ospina**

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA** 863 2828
  **WHATSAPP** 304 384 99 92
  **ESE Carmen Emilia Ospina**

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 20 de 21

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	FORMATO DECLARACIÓN DE CONFLICTO O NO CONFLICTO DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-F1	VIGENCIA: 10/01/2023	V2	PÁGINA 2 de 5

Información relacionada: <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Firma _____ Cédula de ciudadanía N.º _____ de _____ Fecha _____

5.10 Confidencialidad

El reporte de estas situaciones tendrá un tratamiento confidencial, por tanto, la generación de comunicaciones o reportes adicionales a personal no autorizado, podrá ser sancionado como una falta disciplinaria de conformidad con la Ley 734 de 2002.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad


LÍNEA AMIGA
863 2828


WHATSAPP
304 384 99 92


ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	MANUAL GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS			
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-M2	VIGENCIA: 21/03/2023	V4	PÁGINA 21 de 21

6 BIBLIOGRAFÍA

- Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR. (2015). Ética en la Función Pública. Lima: Escuela Nacional de Administración Pública.
- Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia (2017). Invirtiendo en Integridad Pública para afianzar la Paz y el Desarrollo.
- Oficina Antifrau Catalunya. (30 de julio de 2018). Gestión de los conflictos de interés. Obtenido de Oficina Antifrau Catalunya: <https://www.antifrau.cat/es/conflictos-de-interes.html>
- Oficina Antifrau de Catalunya. (30 de julio de 2018). ¿Conflicto de interés es corrupción? Obtenido de Oficina Antifrau de Catalunya: <https://www.antifrau.cat/es/14-la-corrupcio/829-conflicto-de-interes-es-corrupcion.html>
- Transparencia por Colombia. (2014). Guía práctica para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa. Bogotá: Corporación Transparencia por Colombia.
- Congreso de la República (2002). Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- Congreso de la República (2011). Ley 1437 de 2011. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Guía de administración pública conflictos de interés de servidores públicos, Versión 2, febrero 2018 - DAFP.
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano, Versión 2, julio de 2019 - DAFP.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92

f i y t
ESE Carmen Emilia Ospina



CARMEN EMILIA OSPINA
Salud, bienestar y dignidad

MANUAL
GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



PROCESO:
GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

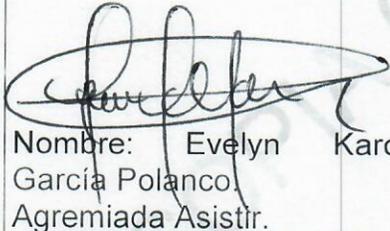
CODIGO: GTH-S1-M2

VIGENCIA: 21/03/2023

V4

PÁGINA 1 de 1

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del cambio	Fecha de aprobación
2	Modificación del documento:	06/07/2021
3	Modificación del documento:	12/08/2022
4	<p>Modificación del documento: Se modifica con el fin de dar cumplimiento al cronograma de actualización de documentos del área de Ingeniería de procesos de Calidad y así mismo obtener una mejora continua en el subproceso "Administración del personal", se realizaron los siguientes ajustes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización de la vigencia. 2. Ajustes estructurales. 	21/03/2023
<p> Nombre: Rocío Correa Lozada Contratista área Talento Humano.</p> <p> Nombre: Evelyn Karolina García Polanco. Agremiada Asistr.</p> <p>Elaboró</p>	<p> Nombre: Irma Susana Bermúdez Acosta. Contratista área Garantía de la Calidad.</p> <p>Revisó</p>	<p> Nombre: Eulogio Duran Rodríguez. Cargo: Subgerente Administrativo.</p> <p>Aprobó</p>

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92


ESE Carmen Emilia Ospina