



E.S.E.  
HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN ANTONIO DE PADUA  
— Salud Integral, Impacto Real —

PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION  
DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL  
DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA  
LA PLATA HUILA  
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Fecha: 28/11/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PT-003


Versión: 02

Página 1 de 26

# PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERES

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

 <b>E.S.E.</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <small>----- Salud Integral, Impacto Real -----</small>	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION</b> <b>DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	<b>Fecha:</b> 28/11/2024 <b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PT-003
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL</b> <b>DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 02 <b>Página</b> 2 de 26

## INTRODUCCIÓN

En Colombia, al igual que en varios países de la región, el conflicto de intereses para los servidores públicos se encuentra regulado en la Constitución Política, la normativa vigente, convenciones internacionales a las que ha adherido el país y, en algunos casos, a la reglamentación interna de las entidades públicas. Sin embargo, la identificación, declaración, manejo y gestión de estos no ha sido un tema recurrente en el servicio público colombiano. Si bien el tema no es nuevo, en los últimos años la preocupación por mejorar el comportamiento ético y la gestión íntegra en el servicio público llevó a que instituciones internacionales y de la sociedad civil como Naciones Unidas, la Organización de Estados Americanos (OEA), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y Transparencia Internacional hayan desarrollado estudios sobre la importancia de trabajar por reforzar las capacidades del aparato institucional y de los servidores públicos en esta materia como medidas preventivas.

El presente documento da respuesta a uno de los compromisos de la ESE adquiridos a través de código de ética y código de buen gobierno, en ellos la organización dispone de mecanismos para prevenir y solucionar conflictos de interés.

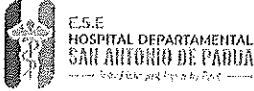
El objetivo de este protocolo es asegurar que los procesos de toma de decisión sean objetivos e imparciales y que en ellos siempre prevalece el interés de la organización frente al personal de uno o varios de los miembros de sus órganos de gobierno o de las personas del equipo operativo que ocupan cargos dentro de la institución con un margen considerable de propuesta y decisión en torno a la gestión laboral o económico-financiera, y a la relación de la institución con proveedores de bienes y servicios y/o contrapartes.

La identificación a tiempo de un conflicto de interés es clave para evitar que éste impacte negativamente en el desarrollo de la actividad de la organización.

El área de control interno se responsabiliza de la definición de este protocolo y de hacer un seguimiento de su cumplimiento, por lo que su responsable debe estar al corriente de todos los casos de conflictos de interés en el momento en que se notifiquen y tiene la opción de intervenir en su gestión en caso de que lo considere necesario. Asimismo la persona responsable debe elaborar anualmente (coincidiendo con el final de ejercicio) un informe sobre todos los conflictos de interés identificados y gestionados.

----- Salud Integral, Impacto Real -----

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	<b>Fecha:</b> 28/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PT-003 <b>Versión:</b> 02 <b>Página</b> 3 de 26

## OBJETIVOS

Orientar y servir de directriz en la ESE San Antonio de Padua, para identificar y declarar los conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.

## ALCANCE

Aplica para todo el personal de la E.S.E Hospital San Antonio de Padua; Debe aplicarse en todos los servicios y unidades de apoyo

## MARCO NORMATIVO


- Constitución Política de Colombia
- Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario
- Ley 1437 de 2011, Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contentions Administrativo.
- Ley 2016 de 2020, Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servidor Público.
- Ley 2013 de 2019, Por la cual se garantiza la transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.
- Ley 1564 de 2012, Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones, en su artículo 141, en sus numerales 1, 2, 4, 12.

## 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.

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

 <b>E.S.E.</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <small>Salud Integral, Impacto Real</small>	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION</b> <b>DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	<b>Fecha:</b> 28/11/2024 <b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PT-003
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL</b> <b>DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b>	<b>Versión:</b> 02
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Página</b> 4 de 26

**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, los 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.

**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.

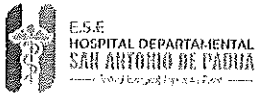
**Contratista:** Son contratistas de prestación de servicios, las personas naturales que celebran con las entidades estatales contratos para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados

**Dilemas:** Como situaciones en las que se "juegan" valores o principios distintos e incluso contrapuestos y que, en ese sentido, no tienen solución: no hay manera de resolverlos salvaguardando, en la misma medida, ambos valores o principios contrincantes. Debe elegirse o priorizarse uno de ellos en función de los fines del servicio público.

**Conflicto de interés:** 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

----- Salud Integral, Impacto Real -----

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	Fecha: 28/11/2024
		Código: MAG-GTH-ATH-PT-003
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02
		Página 5 de 26

de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos, se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario –Ley 1952 de 2019– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011, No obstante, existen otras definiciones complementarias a este enfoque legal que amplían el marco de referencia y que son útiles para orientar la identificación del conflicto de intereses y su declaración como mecanismo de gestión preventivo del comportamiento de los servidores públicos.

**Clase de conflicto de intereses:** Se han clasificado tres tipos de conflicto de intereses:


- **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.
- **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.
- **REAL:** Cuando el servidor 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.

**CLASES DE PARENTESCO:** Se clasifica en tres grupos según el vínculo jurídico que da origen a la libre voluntad de conformar una familia:

- **PARENTESCO CIVIL:** El Parentesco civil o por adopción es la relación familiar que nace por la adopción y genera parentesco entre el adoptante y el adoptado y los descendientes que le sobrevengan al adoptado. El parentesco civil entre el adoptivo y el adoptante se extiende en todas las líneas y grados a los consanguíneos, adoptivos o a mínes a éstos.
- **PARENTESCO POR AFINIDAD:** El Parentesco por afinidad es la relación familiar que existe entre aquellas personas que tienen vínculos matrimoniales o a través de una

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

 <p>E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	<b>Fecha:</b> 28/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b>	<b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PT-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Página</b> 6 de 26

unión marital de hecho con los parientes consanguíneos de su cónyuge o compañero permanente.

La línea o grado de afinidad legítima de una persona con un consanguíneo de su marido o mujer, se califica por la línea o grado de consanguinidad legítima de dicho marido o mujer con el dicho consanguíneo.

- **PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD:** Es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre.

**GRADOS DE AFINIDAD:** Se encuentran los parientes consanguíneos del cónyuge o compañero, con respecto al servidor público o contratista, los cuales son:

- **Primer grado de afinidad:** cónyuge / compañero permanente / suegros.
- **Segundo grado de afinidad:** los cuñados.
- **Tercer grado de afinidad:** los tíos y sobrinos.
- **Cuarto grado de afinidad:** los primos hermanos.

**GRADOS DE CONSANGUINIDAD:** Se encuentran con respecto al servidor público o contratistas siguientes grados de consanguinidad, los cuales son:

- **Primer grado:** los padres e hijos.
- **Segundo grado:** los hermanos.
- **Tercero grado:** los tíos y sobrinos.
- **Cuarto grado:** los primos hermanos.

**GRADOS DEL PARENTESCO CIVIL O POR ADOPCIÓN:**


- **primer grado civil o adoptivo:** los padres e hijos adoptivos.
- **Segundo grado:** abuelos o nietos.
- **Tercer grado** se hallan los tíos y sobrinos adoptivos.

**IMPEDIMENTO:** Aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias.

**PARENTESCO:** Se entiende como todo vínculo o relación jurídica y política, que nace por la libre voluntad de fundar o unirse a los miembros de una familia sin importar su sexo,

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	<b>Fecha:</b> 28/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b>	<b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PT-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Página</b> 7 de 26

nacionalidad, raza y orientación sexual y/o religiosa, máxime cuando dicho vínculo, es reconocido y protegido por el Estado.

**RECUSAR:** Rechazar a una persona por considerarla no apta o inadecuada para una tarea.

## IDENTIFICACION DE UN CONFLICTO DE INTERESES

### Elementos que constituyen un conflicto de interés

- Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- 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.
- Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo

### Interés general vs. intereses privados

**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.

### 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.

— Salud Integral, Impacto Real —


"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

 <p>E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <small>Unidad de Salud Integral, Impacto Real</small></p>	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	<b>Fecha:</b> 28/11/2024 <b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PT-003
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b>	<b>Versión:</b> 02
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Página</b> 8 de 26

- 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.
- 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. Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
- 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.
- j. Por medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública.
- k. Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.
- l. Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital!"

	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	<b>Fecha:</b> 28/11/2024 <b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PT-003
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 02 <b>Página</b> 9 de 26

**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.

	REAL	POTENCIAL	APARENTE
INTERÉS PARTICULAR	Tengo un <b>interés particular</b> que podría influir en mis obligaciones como servidor público		<b>No tengo interés particular</b> 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

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	Fecha: 28/11/2024
		Código: MAG-GTH-ATH-PT-003
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02
		Página 10 de 26

### TIPIFICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES

Según la normativa colombiana De forma complementaria, en el marco jurídico colombiano ya se encuentran identificadas en el trámite de actuaciones administrativas, disciplinarias, judiciales o legislativas las situaciones de conflicto de intereses ante los cuales se pueden ver avocados los servidores de las Ramas Ejecutiva, Legislativa, Judicial y de los órganos de control.

- 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 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.

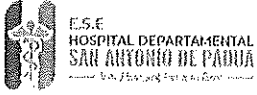
- 2) Que el Servidor Público o Contratista haya conocido del asunto en oportunidad anterior.
- 3) Que el Servidor Público o Contratista haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del 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.

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	<b>Fecha:</b> 28/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PT-003 <b>Versión:</b> 02 <b>Página</b> 11 de 26

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 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

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usada, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

 <b>E.S.E.</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <small>— Salud Integral, Impacto Real —</small>	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION</b> <b>DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	<b>Fecha:</b> 28/11/2024
		<b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PT-003
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL</b> <b>DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Página</b> 12 de 26

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.

- 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.

— Salud Integral, Impacto Real —


"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgada sin autorización escrita por parte del Hospital"

 <b>E.S.E.</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL</b> <b>SAN ANTONIO DE PADUA</b> <small>Salud Integral, Impacto Real</small>	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION</b> <b>DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	<b>Fecha:</b> 28/11/2024 <b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PT-003
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL</b> <b>DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b>	<b>Versión:</b> 02
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Página</b> 13 de 26

- 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.
- 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

----- Salud Integral, Impacto Real -----

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgada sin autorización escrita por parte del Hospital"

 <b>E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <small>— Salud Integral, Impacto Real —</small>	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	<b>Fecha:</b> 28/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b>	<b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PT-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Página</b> 14 de 26

la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.

### MATERIALIZACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES Y CORRUPCIÓN

Como se ha expresado anteriormente, la identificación, declaración y gestión del conflicto de intereses son prácticas preventivas y complementarias a los principios de acción basados en valores establecidos en el Código de integridad. Por ello, es de suma importancia aclarar que el conflicto de intereses no representa, en sí mismo, corrupción; sin embargo, estos sí se constituyen en riesgos de corrupción o disciplinarios. Ahora, en caso de que el juicio o la decisión profesional del servidor termina sesgada por el interés particular y, en consecuencia, obtenga un beneficio directo o indirecto, la situación de conflicto se materializaría y esto se constituiría en un hecho de corrupción. El siguiente cuadro, elaborado por la Oficina Antifraude de Cataluña, explica las diferencias entre conflicto de intereses y corrupción:

	CONFLICTO DE INTERESES (RIESGO DE CORRUPCIÓN)	CORRUPCIÓN
¿QUÉ ES?	Una situación	Acción u omisión voluntaria
¿POR QUÉ SE PRODUCE?	Interés particular (legítimo)	Beneficio particular (ilegítimo)
¿QUÉ PRODUCE?	Tendencia o riesgo de sesgo en el juicio/decisión profesional	Decisión o juicio ya sesgado

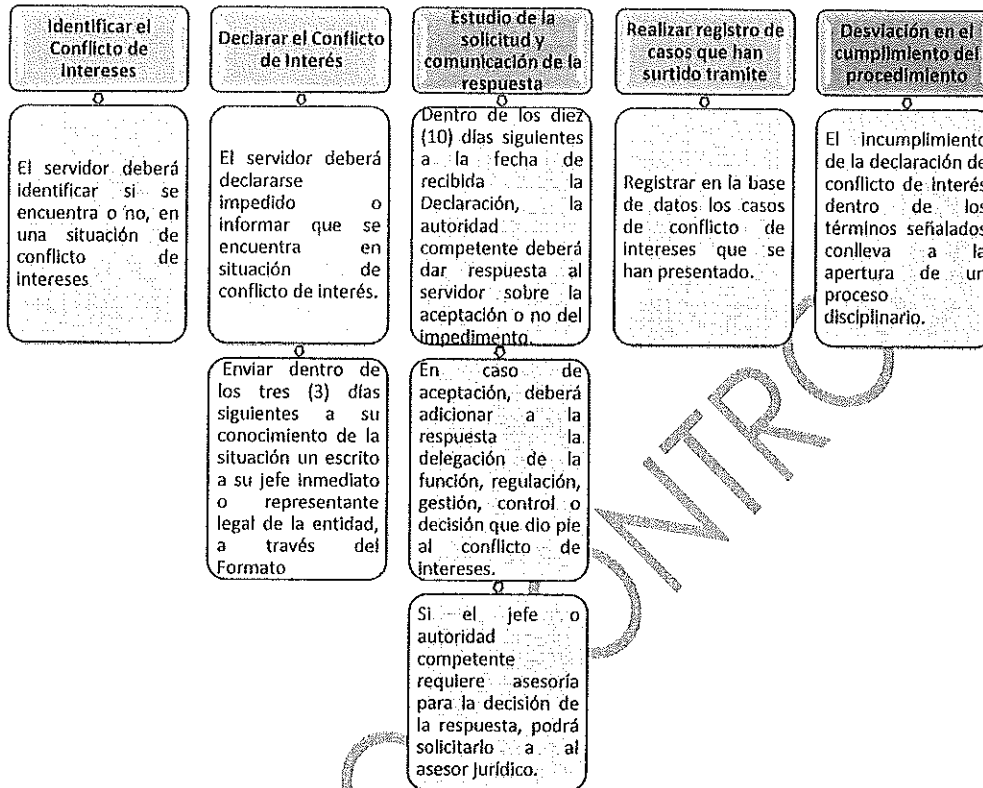
Fuente: Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano VERSIÓN 2

### DECLARACION DEL CONFLICTO DE INTERESES

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. Para el caso específico de las situaciones descritas en la normativa colombiana (ver tabla), el servidor deberá declararse impedido, siguiendo el procedimiento establecido para tal fin:

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"



El objetivo de este procedimiento es garantizar la identificación y presentación de posibles conflictos de intereses

### MECANISMOS PARA IDENTIFICAR Y DECLARAR CONFLICTO DE INTERESES

A continuación, se detallan los siguientes alcances según el mecanismo de Identificación y Declaración de Conflicto de Intereses:

**Mecanismo 1:** Publicación proactiva de la Declaración de bienes y rentas y Registro de Conflicto de Intereses – Ley 2013 de 2019.

Aplicable a las siguientes personas en calidad de sujetos obligados:

- Servidores Público del Nivel Directivo.
- Persona natural o jurídica que preste funciones públicas o servicios públicos o administren recursos públicos.



E.S.E.  
HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN ANTONIO DE PADUA  
CALLE 25 No. 55-55, Bogotá, Colombia

PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION  
DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL  
DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA  
LA PLATA HUILA  
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Fecha: 28/11/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PT-003

Versión: 02

Página 16 de 26

No.	Actividad	Descripción	Responsable
1	Publicar y divulgar la Declaración de Bienes y Rentas, registro de Conflicto de Interés.	<p>Diligenciar y publicar el formato del DAFP "Publicación Proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflicto de Interés" y adjuntar la Declaración de Renta (DIAN), en la página definida por esta misma entidad.</p> <p><b>Periodicidad:</b> Cuando ingrese a la entidad y cuando se cause la obligación tributaria en el transcurso del vínculo con la entidad.</p> <p>Link Página: Instructivos: <u><a href="#">Instructivo para la publicación y divulgación proactiva de información según la ley 2013 de 2019 – persona natural</a></u> <u><a href="#">2022-11-28 Instructivo ley 2013 persona juridica (e)</a></u></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El servidor del Nivel Directivo.</li><li>• Personas naturales y jurídicas que presten función o servicios públicos o administren recursos, obligadas de acuerdo a la Ley 2013 de 2019.</li></ul>
2	Realizar registro de la Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflicto de Interés	<p>Identificar de conformidad con la valoración del formato creado para tal efecto si el servidor público declaró algún tipo de posible conflicto de intereses, e informarlo al jefe inmediato.</p> <p><b>Registrar en una base de datos la información declarada.</b></p> <p><b>Periodicidad:</b> Dentro del primer trimestre de cada vigencia o previo a la suscripción de un contrato.</p>	Oficina de Talento Humano

Salud Integral, Impacto Real

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"



PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA  
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Fecha: 28/11/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PT-003

Versión: 02

Página 17 de 26

3	Desviaciones en el cumplimiento del procedimiento	<p>El incumplimiento de la publicación de la declaración dentro de los términos señalados conlleva a la apertura de un proceso disciplinario para el caso de Servidores Públicos obligados por la Ley.</p> <p>Para Personas naturales y jurídicas (contratistas) que presten servicios públicos o servicios de administración recursos, el incumplimiento conlleva a la no suscripción del contrato, convenio o acuerdo.</p>	Oficina de Talento Humano Control Interno Disciplinario
---	---	--	--

**Mecanismo 2:** Declaración Conflictos de Intereses durante la ejecución y desempeño de las funciones del empleo.

Aplicable a todo servidor público que en el ejercicio de sus funciones identifique situaciones de conflicto o impedimento para el desempeño de una labor puntual.

No.	Actividad	Descripción	Responsable
1	Identificar el Conflicto de Intereses.	El servidor deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses.	Personas naturales y jurídicas que presten función o servicios públicos o administren recursos, obligadas de acuerdo a la Ley 2013 de 2019

----- Salud Integral, Impacto Real -----

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"



**PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION  
DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES**

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL  
DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA  
LA PLATA HUILA  
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Fecha: 28/11/2024

Código: MAG-GTH-ATH-PT-003


Versión: 02

Página 18 de 26

2	Declarar el Conflicto de Interés	<p>El servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en situación de conflicto de interés.</p> <p>Enviar dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento de la situación un escrito a su jefe inmediato o representante legal de la entidad, a través del Formato</p>	<p>Personas naturales y jurídicas que presten función o servicios públicos o administren recursos obligadas de acuerdo a la Ley 2013 de 2019</p>
3	Estudio de la solicitud y comunicación de la respuesta.	<p>Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibida la Declaración, la autoridad competente deberá dar respuesta al servidor sobre la aceptación o no del impedimento</p> <p>En caso de aceptación, deberá adicionar a la respuesta la delegación de la función, regulación, gestión, control o decisión que dio pie al conflicto de intereses.</p> <p>Si el jefe o autoridad competente requiere asesoría para la decisión de la respuesta, podrá solicitarlo a al asesor jurídico .</p>	<p>Jefe Inmediato o Representante Legal</p>
4	Realizar registro de casos que han surtido tramite	<p>Registrar en la base de datos los casos de conflicto de intereses que se han presentado.</p>	<p>Oficina de Talento Humano</p>

Salud Integral, Impacto Real

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <small>Salud Integral, Impacto Real</small>	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION  DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	<b>Fecha:</b> 28/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL  DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA  LA PLATA HUILA</b>	<b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PT-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Página</b> 19 de 26

5	Desviación en el cumplimiento del procedimiento	El incumplimiento de la declaración de conflicto de interés dentro de los términos señalados conlleva a la apertura de un proceso disciplinario.	Ciudadano Personas naturales y jurídicas que presten función o servicios públicos o administren recursos, obligadas de acuerdo a la Ley 2013 de 2019. Control Interno Disciplinario
---	---	--	---

**Mecanismo 3:** Declaración Conflicto de Interés en la fase precontractual.  
Aplicable a todo contratista en la etapa precontractual.

Por este medio, el contratista declara la no existencia de impedimentos o conflictos de Intereses que afecten la ejecución de las actividades y a su vez se da cumplimiento a la selección objetiva que exige la normatividad.

----- Salud Integral, Impacto Real -----

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"



E.S.E.  
HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN ANTONIO DE PADUA  
"Verdaderos Propósitos, Real Impacto"

**PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION  
DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES**  
**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL  
DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA  
LA PLATA HUILA**  
**PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Fecha: 28/11/2024  
Código: MAG-GTH-ATH-PT-003  
Versión: 02  
Página 20 de 26

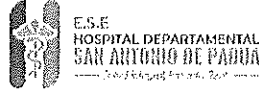
**FORMATO PARA PRESENTAR DECLARACIÓN**

DECLARACION DE CONFLICTO O NO CONFLICTO DE INTERES													
<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° _____ de _____, vinculado a esta entidad en calidad de:</p>													
<table border="1"> <tr><td>Empleado público de libre nombramiento y remoción</td><td></td></tr> <tr><td>Empleado público de carrera administrativa</td><td></td></tr> <tr><td>Empleado público con nombramiento provisional</td><td></td></tr> <tr><td>Empleado público con nombramiento temporal</td><td></td></tr> <tr><td>Empleado público de período</td><td></td></tr> <tr><td>Contratista de prestación de servicios</td><td></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 período		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 período													
Contratista de prestación de servicios													
<p>Declaro a la firma de este documento que: Sí: <input type="checkbox"/> No: <input type="checkbox"/> me encuentro en una situación de conflicto de intereses real.</p>													
<p>Si su respuesta fue "sí", proceda a llenar la causal de conflicto de intereses: La causal de conflicto consiste en:</p> <p>_____</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> <p>Descripción de la situación:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>													
<p>Información relacionada:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>													
<p>Firma _____</p> <p>Cédula de ciudadanía N° _____ de _____ Fecha _____</p>													

DOCUMENTO CONTROLADO

Salud Integral, Impacto Real

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"



**PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION  
DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES**  
**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL  
DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA  
LA PLATA HUILA**  
**PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Fecha: 28/11/2024  
Código: MAG-GTH-ATH-PT-003  
Versión: 02  
Página 21 de 26

**DECLARACION DE CONFLICTO DE INTERES**

Yo \_\_\_\_\_, identificado(a) con  
cédula de ciudadanía N° \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, en mi calidad de:

Servidor público de nivel directivo	
Supervisor de contrato	
Interventor	
Inspector Empleado de control interno/auditoría/revisión	
Contador, manejo de bienes y valores	
Juntas directivas o consejos de administración	

De la entidad \_\_\_\_\_  
Dependencia \_\_\_\_\_

Manifiesto mi voluntad de asumir, de manera unilateral, la presente declaración de conflicto de intereses, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Que es mi interés apoyar la política de integridad, como aspecto transversal de la eficiencia en la gestión pública
- Que el conflicto de intereses representa un conflicto entre el deber propio de la función pública y mis intereses privados, los cuales podrían influir real o potencialmente en la forma correcta del ejercicio mis funciones y responsabilidades oficiales
- Que conozco el Código Disciplinario Único (Ley 1952 de 2019), el Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2014) y Aplicativo por la Integridad Pública (ley 2013 de 2019)
- Que conozco las inhabilidades e incompatibilidades en mi calidad de servidor público o particular que cumple funciones públicas
- Que no tengo intereses financieros y de otro tipo, relacionados con las labores asignadas en mi calidad de servidor público Razón por la cual a continuación me permito declarar mis:

Actividades económicas (participación en sociedades) Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales soy dueño, socio, representante legal, o lo he sido en los últimos 5 años:

----- Salud Integral, Impacto Real -----

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"



**PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION  
DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES**

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL  
DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA  
LA PLATA HUILA  
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Fecha: 28/11/2024  
Código: MAG-GTH-ATH-PT-003  
Versión: 02  
Página 22 de 26

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales soy directivo empleado, o lo he sido en los últimos 5 años:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro con las cuales tengo vigente un compromiso de confidencialidad:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

Grados de consanguinidad Registro de intereses de cualquiera de las personas con las cuales se tiene relaciones cercanas: cónyuges, compañeros(as) permanentes y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

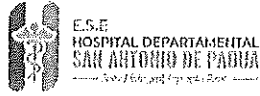
Entidad o negocio	Descripción del potencial conflicto	Fechas

Consultoría: Cualquier consultoría remunerada que pueda llegar a generar una situación de conflicto de intereses (particular con funciones públicas)

Entidad o negocio	Descripción del potencial conflicto	Fechas

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"



**PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION  
DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES  
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL  
DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA  
LA PLATA HUILA  
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Fecha: 28/11/2024  
Código: MAG-GTH-ATH-PT-003  
Versión: 02  
Página 23 de 26

Otro potencial conflicto de intereses (aquellas relaciones que no se establezcan de consanguinidad, pero sí de afinidad o primero civil o de socios de hecho o derecho y que puedan generar un potencial conflicto de intereses) describa:

---

---

---

---

---

---

---


---

Firma \_\_\_\_\_  
Cédula de ciudadanía N° \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_  
Fecha \_\_\_\_\_

DOCUMENTO CONTROLADO

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

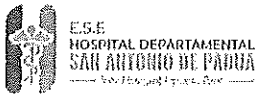
	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	Fecha: 28/11/2024
		Código: MAG-GTH-ATH-PT-003
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 02
		Página 24 de 26

## REFERENCIAS

- 1. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818>
- 3. Transparencia por Colombia. (2014). Guía práctica para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa. Bogotá: Corporación Transparencia por Colombia.
- Transparencia por Colombia. (2014). Guía práctica para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa. Bogotá: Corporación Transparencia por Colombia.
- 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, [Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano - Versión 2 - Julio 2019.pdf](#)
- Adopción documento Manual Gestión de Conflicto de Intereses E.S.E Carmen Emilia Ospina, 1- RESPONSABLE DEL PROTOCOLO
- Guía para identificación y declaración de conflictos de intereses MDE-GPDI-PG-G-001 E.S.E HDSAP
- Protocolo identificación y presentación de posibles conflictos de interés MDE-GPDI-DI-PT-001 E.S.E HDSAP
- Formato Declaración de conflicto de interés MDE-GPDI-DI-F-003
- GUÍA PARA EL CORRECTO MANEJO DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS, MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL BOGOTÁ, NOVIEMBRE DE 2022, \*ASIF04 Guía
- MANUAL PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS, Superintendencia Nacional de Salud. [Manual operativo del componente de seguridad y salud en el trabajo](#)
- Guía para identificar conflictos de interés en el sector público [Guía para identificar conflictos de interés en el sector público | Ámbito Jurídico](#)

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	Fecha: 28/11/2024
		Código: MAG-GIH-ATH-PT-003
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b>	Versión: 02
		Página 25 de 26
<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		

- INSTRUCTIVO PARA LA PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN PROACTIVA DE INFORMACIÓN SEGÚN LA LEY 2013 DE 2019 – PERSONA JURÍDICA 2022-11-28 Instructivo ley 2013 persona juridica (e)
- INSTRUCTIVO PARA LA PUBLICACIÓN Y DIVULGACIÓN PROACTIVA DE INFORMACIÓN SEGÚN LA LEY 2013 DE 2019 – PERSONA NATURAL Instructivo para la publicación y divulgación proactiva de información según la ley 2013 de 2019 – persona natural

#### ANEXOS

Declaración de conflicto no conflicto de interés


Declaración de conflicto de interés

Lista de chequeo

DOCUMENTO CONTROLADO

—— Salud Integral, Impacto Real ——

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital!"

 <b>E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <small>— Salud Integral, Impacto Real —</small>	<b>PROTOCOLO IDENTIFICACION Y PRESENTACION DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES</b>	<b>Fecha:</b> 28/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b>	<b>Código:</b> MAG-GTH-ATH-PT-003
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 02
		<b>Página</b> 26 de 26

### 6. CONTROL DE REVISIONES

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
01	04/11/2022	Realización Primera versión
02	28/11/2024	Actualización Segunda Versión

Elaborado por: <b>Nombre: MÓNICA CHAVARRO FERNÁNDEZ</b> <b>Cargo: Asesor Calidad</b> <b>Firma</b>	<b>Fecha: 25/10/2022</b>
Actualizado por: <b>Nombre: DAYAN SOFIA RAMÍREZ TORRES</b> <b>Cargo: Asesor Jurídico Aderido</b> <b>Firma</b>	<b>Fecha: 07/11/2024</b>
Revisado por: <b>Nombre: CRISTIAN RAMÍREZ CARDOZO</b> <b>Cargo: Asesor Jurídico Externo</b> <b>Firma:</b>	<b>Fecha: 14/11/2024</b>
Revisado por: <b>Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS</b> <b>Cargo: Técnico Operativo JGTH</b> <b>Firma:</b>	<b>Fecha: 20/11/2024</b>
Aprobado por: <b>Nombre: José Antonio Muñoz Paz</b> <b>Cargo: Gerente</b> <b>Firma</b>	<b>Fecha: 28/11/2024</b>

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no válido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"