

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral Impacto Real —</p>	<p>FORMATO DE INFORME</p> <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	<p>Fecha: 05/11/2024</p> <p>Código: MDE-GPDI-GD-F-004</p> <p>Versión: 03</p> <p>Página: 1 de 6</p>

FECHA:	Julio de 2025
ACTIVIDAD:	INFORME DE AUDITORIA PROTOCOLO CONFLICTO DE INTERESES
PROCESO VINCULADO:	Recursos humanos
RESPONSABLE:	MARLENY RAMON OSPINA – Asesora Control Interno
OBJETIVO:	Verificar que la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua cuente con el respectivo protocolo y/o procedimiento de Conflictos en cumplimiento de la normatividad vigente.

CONTENIDO DEL INFORME:

ALCANCE: Realizar la revisión que el E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, cuente con las herramientas necesarias para la detección, previsión y gestión adecuada y oportuna del conflicto de intereses derivadas del desarrollo normal de la funciones y actividades de los servidores públicos, contratistas y demás vinculados con la entidad.

CRITERIOS:

En Colombia, un conflicto de intereses ocurre cuando el interés general de la función pública choca con un interés particular y directo del servidor público, su familia o socios, pudiendo influir de forma indebida en la toma de decisiones imparciales y objetivas. Este conflicto se clasifica en real (cuando ya hay una influencia), aparente (cuando existe la posibilidad de ser influenciado) y potencial (cuando podría surgir en el futuro).

Según la ley colombiana 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) definen el conflicto de intereses como la situación en la que el interés general de la función pública entra en conflicto con un interés particular y directo del servidor público.

Tipos de conflicto de intereses:

- Real: Se presenta cuando el servidor público ya tiene intereses personales que pueden influir en su deber público.
- Aparente: Existe cuando, aunque no haya una influencia directa, la situación podría llevar a terceros a creer que sí la hay, afectando la confianza pública.
- Potencial: Se da cuando los intereses privados de un servidor público podrían, en el futuro, generar un conflicto al asumir responsabilidades públicas.

— Salud Integral, Impacto Real —

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral, Impacto Real —</p>	<p>FORMATO DE INFORME</p> <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	<p>Fecha: 05/11/2024</p> <p>Código: MDE-GPDI-GD-F-004</p> <p>Versión: 03</p> <p>Página: 2 de 6</p>

Aspectos clave:

- Influencia indebida: La clave es que los intereses particulares puedan influir en la imparcialidad, la objetividad o la integridad del desempeño de las funciones públicas.
- Obligación de declarar: Los servidores públicos y contratistas tienen la obligación formal de identificar y reportar de manera inmediata los conflictos de intereses que se presenten.
- Consecuencias: No es un acto ilegal en sí mismo, pero si no se identifica y se gestiona adecuadamente, puede llevar a sanciones y convertirse en una conducta violatoria de la ley o un acto de corrupción.

METODOLOGÍA:

La Oficina Asesora de Control Interno para la elaboración del presente Informe se remitió a la información suministrada por la oficina de recursos humanos y evidencias remitidas a esta oficina de jurídica.

Tabla 2. 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

MECANISMOS PARA IDENTIFICAR Y DECLARAR CONFLICTOS DE INTERESES

La ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua cuenta con los siguientes instrumentos para la identificación y declaración de conflicto de intereses:

1. Protocolo de identificación y presentación de posibles conflictos de interés.

Esta es una herramienta que ofrece a los servidores públicos, lineamientos generales para la atención de conflictos surgidos en el marco del desarrollo de las relaciones personales y el establecimiento de roles y responsabilidades sociales en el ámbito del desempeño de sus actividades dentro de la ESE.

— Salud Integral, Impacto Real —

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral Impacto Real —</p>	<p>FORMATO DE INFORME</p> <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	<p>Fecha: 05/11/2024</p> <p>Código: MDE-GPDI-GD-F-004</p> <p>Versión: 03</p> <p>Página: 3 de 6</p>

El propósito es que los servidores públicos incorporen en sus estándares este protocolo de tal manera sea una herramienta útil en el proceso de contribución a los principios y valores institucionales, generando un sana convivencia, ambientes mental y emocionalmente saludables y espacios de crecimiento integral.

2. Manual de gestión de conflicto de Intereses

Los lineamientos establecidos en este manual son aplicables a todos los servidores, o particulares que ejerzan funciones públicas que, en cumplimiento de sus funciones, obligaciones contractuales o responsabilidades, intervienen en las actuaciones o trámites administrativos o académicos que se adelanten en ESE H. Las definiciones y lineamientos aquí detallados para la gestión de potenciales conflictos de intereses buscan establecer un marco de referencia para que los servidores públicos universitarios y demás destinatarios del presente manual, obren conforme a los intereses institucionales de manera que en las actuaciones en las que participen se encuentren desprovistas de conflictos de intereses. En consecuencia, es deber de todos los servidores universitarios, y demás destinatarios, conocer el presente manual, velar por que sea socializado, divulgado y aplicado en todas las dependencias, unidades académico – administrativas y grupos de trabajo institucional.

3. Guía para identificación y declaración de conflictos de Intereses

El objetivo de la guía para la identificación y declaración de conflictos de interés es establecer lineamientos para que los servidores públicos y contratistas puedan identificar, prevenir y gestionar situaciones donde sus intereses personales puedan influir en el desempeño de sus funciones. Esto se hace para garantizar la transparencia, la independencia, la objetividad y la integridad en el ejercicio de la función pública, proteger el interés general y prevenir riesgos de corrupción.

FORMATOS

La ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua cuenta con los respectivos formatos aprobados para el adecuado reporte de los conflictos que se puedan presentar, los cuales se identifican así:

MAG-GTH-ATH-F-044	<u>FORMATO DECLARACION DE CONFLICTO NO CONFLICTO DE INTERES</u>
MAG-GTH-ATH-F-045	<u>FORMATO DECLARACION DE CONFLICTOS DE INTERES</u>

— Salud Integral, Impacto Real —

“Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco “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”.



FORMATO DE INFORME
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y
DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO O DESARROLLO
INSTITUCIONAL

Fecha: 05/11/2024
Código: MDE-GPDI-GD-F-004
Versión: 03
Página: 4 de 6

Se encuentra en la pagina de la entidad: <https://hospitaldelaplata.gov.co/politica-de-integridad-2/>

DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Fecha: 28/11/2024
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Código: MAG-GTH-ATH-F-045
LA PLATA HUILA	Versión: 02
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página 1 de 3

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

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 _____

Manifesto 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:

— Salud Integral, Impacto Real —

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "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

DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Fecha: 28/11/2024
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Código: MAG-GTH-ATH-F-045
LA PLATA HUILA	Versión: 02
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Página 2 de 3

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:

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 parentes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primer civil.

Entidad o negocio	Descripción del potencial conflicto	Fechas

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

— Salud Integral, Impacto Real —

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "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

— Salud Integral, Impacto Real —

“Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco “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”.



FORMATO DE INFORME
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y
DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO O DESARROLLO
INSTITUCIONAL

Fecha: 05/11/2024
Código: MDE-GPDI-GD-F-004
Versión: 03
Página: 5 de 6

OBSERVACIONES Y

Gestión preventiva de conflicto de intereses

Con el fin de ejercer una adecuada gestión preventiva de conflictos de interés, las entidades deben formular una estrategia anual en el marco de la planeación institucional que incluya, entre otras, las siguientes acciones:

- Capacitar a sus servidores y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses.
 - Establecer, implementar y socializar con ellos su procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses;
 - Mantener actualizada su información institucional (planta de personal, nomenclatura de empleos, vinculaciones y desvinculaciones y hojas de vida) en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP);
 - Identificar sus servidores y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019;

— Salud Integral, Impacto Real —

“Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco “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>	<p>FORMATO DE INFORME</p> <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	<p>Fecha: 05/11/2024 Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 6 de 6</p>
---	---	---

- Hacer seguimiento y control al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 en el Aplicativo por la Integridad Pública;
- Garantizar que el 100% de los funcionarios y contratistas realicen el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción, así como su participación activa en otro tipo de actividades en torno a esta temática que sean ejecutadas por la Dirección Administrativa y Financiera.

CONCLUSIONES:

Conscientes de la importancia de la integridad como elemento transversal de la gestión, esta se incorporó como una política de gestión y desempeño institucional en el marco de la actualización del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

Así las cosas, el Código de integridad se convierte en la primera herramienta de esta política y en la puerta de entrada para reunir diferentes elementos de la gestión de integridad en el sector público y crear e incrementar la conciencia de los valores y normas de conducta comunes en la administración pública.


MARLENY RAMON OSPINA

Asesora Control Interno

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "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".