

 <p>HRO E.S.E HOSPITAL REGIONAL OCCIDENTE NIT: 807.008.843-6</p>	PROCESO: GESTIÓN GENERAL SUBPROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Página 1 de 15
	MANUAL DE CONFLICTO DE INTERES	CODIGO: PR-GGTH
		VERSION: 01
		No. 001

MANUAL DE CONFLICTO DE INTERESES

mipg | modelo integrado
de planeación
y gestión



 <p>HRO E.S.E HOSPITAL REGIONAL OCCIDENTE NIT: 807.008.843-6</p>	PROCESO: GESTIÓN GENERAL SUBPROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Página 2 de 15
	MANUAL DE CONFLICTO DE INTERES	CODIGO: PR-GGTH
		VERSION: 01
		No. 001

Tabla de contenido

1. Objetivo.....	3
2. Alcance	3
3. COMPONENTE ESTRATEGICO	3
3.1 Misión.....	3
3.2 Visión	3
3.3 Objetivos estratégicos	4
4. Reglas generales.....	4
5. Terminología y Definiciones.....	4
6. ¿Cómo identificar un conflicto de interés?	5
7. Situaciones que puedan llegar a generar Conflicto de Intereses.....	6
8. Criterios de Prevención de Conflicto de Interés.....	13
9. Confidencialidad	14
10. Soporte normativo	14
11. ARTICULACION MIPG.....	15
12. Como actuar en caso de identificar el conflicto de interés.....	15

 <p>HRO E.S.E HOSPITAL REGIONAL OCCIDENTE NIT: 807.008.843-6</p>	PROCESO: GESTIÓN GENERAL SUBPROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Página 3 de 15
	MANUAL DE CONFLICTO DE INTERES	CODIGO: PR-GGTH
		VERSION: 01
		No. 001

1. Objetivo

Proporcionar la información necesaria que les permitan a los servidores de la ESE Hospital Regional Occidente, conocer, prevenir y gestionar adecuadamente los conflictos de intereses que pudieran presentarse en el ejercicio de sus cargos.

2. Alcance

Las prácticas y procedimientos señalados en el presente Manual, forman parte del gobierno de la ESE Hospital Regional Occidente; y en este sentido, rigen las actuaciones de los servidores públicos.

Este Manual no es aplicable cuando la conducta o el acto constituyen una inhabilidad o incompatibilidad, sobre las cuales regirán las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a cada caso en particular.

3. COMPONENTE ESTRATEGICO

3.1 Misión

“Somos una empresa social del estado, del orden Departamental, ubicada en los municipios de Cáchira y La Esperanza Norte de Santander, que presta servicios de primer nivel de atención, enfocados en promoción y prevención, recuperación y educación para la salud, con un equipo de trabajo, comprometido, competente y humano, tecnología necesaria para una atención con calidad, promoviendo el mejoramiento continuo y satisfaciendo las necesidades y expectativas de la comunidad.”

3.2 Visión

“En el año 2016 la ESE Hospital Regional Occidente será una entidad Acreditada, reconocida a nivel nacional, con un modelo de prestación de servicios sostenible en atención primaria en salud, con estándares superiores de calidad, que contribuyan a la mejora de las condiciones de vida de la comunidad”.

 <p>HRO E.S.E HOSPITAL REGIONAL OCCIDENTE NIT: 807.008.843-6</p>	PROCESO: GESTIÓN GENERAL SUBPROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Página 4 de 15
	MANUAL DE CONFLICTO DE INTERES	CODIGO: PR-GGTH
		VERSION: 01
		No. 001

3.3 Objetivos estratégicos

- Mejorar la calidad de vida de la comunidad
- Promover la Mejora continua a través de la aplicación de estándares superiores de calidad.
- Fortalecer la gestión financiera para asegurar la disponibilidad de recursos en la institución.
- Fortalecer la gestión del talento humano.

4. Reglas generales

El presente documento se sujeta a la normatividad aplicable sobre conflictos de intereses visto en el numeral 10 del presente documento, guardando correspondencia con las normas constitucionales y legales.

El presente marco referencial busca establecer mecanismos de prevención y tratamiento de conflicto de interés para la ESE Hospital Regional Occidente los cuales se desarrollarán de manera transversal a las funciones administrativas teniendo como premisa los intereses propios de la administración.

Los servidores públicos deben obrar de buena fe, con lealtad y con la debida diligencia, observando el deber de confidencialidad y utilizando razonablemente los activos sociales, para los fines y servicios destinados. Sus actuaciones se cumplirán en el marco de sus funciones administrativa y la normatividad vigente.

En el cumplimiento de sus funciones, los administradores y servidores deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia con la empresa o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.

5. Terminología y Definiciones

Conflicto de intereses: Es una situación, que se origina cuando un interés particular genera un sesgo en la neutralidad y objetividad de una acción o decisión.

Conflicto de intereses real: Es aquel que se presenta cuando el servidor o contratista tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y enfrenta una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.

Conflicto de intereses potencial: Es aquel que se presenta cuando el servidor o contratista tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como

	PROCESO: GESTIÓN GENERAL SUBPROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Página 5 de 15
	MANUAL DE CONFLICTO DE INTERES	CODIGO: PR-GGTH
		VERSION: 01
		No. 001

servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en el futuro.

Conflicto de intereses aparente: Es aquel que se presenta cuando el servidor público contratista no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

Impedimento: Es un acto unilateral, voluntario y oficioso del servidor público o contratista, a quien le corresponde manifestar que su parcialidad está afectada para conocer y decidir determinada actuación. **Recusación:** Debe entenderse como el mecanismo que tienen las partes o terceros con interés en una actuación, de solicitar al servidor que está conociendo de un asunto, que se separe del mismo por estar incurso en un conflicto de interés o en una causal legal de impedimento.

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 ha relacionado. El interés privado no debe ser necesariamente pecuniario. Conflicto de intereses en la ley colombiana: Se origina cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público (Artículo 40 Ley 734 de 2002).

6. ¿Cómo identificar un conflicto de interés?

Con base en las definiciones anteriormente descritas, la siguiente tabla clasifica los tipos de conflicto de intereses:

 HRO E.S.E HOSPITAL REGIONAL OCCIDENTE NIT: 807.008.843-6	PROCESO: GESTIÓN GENERAL SUBPROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Página 6 de 15
	MANUAL DE CONFLICTO DE INTERES	CODIGO: PR-GGTH
		VERSION: 01
		No. 001

	REAL	POTENCIAL	APARENTE
INTERES 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
DECISION 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.

7. Situaciones que puedan llegar a generar Conflicto de Intereses

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.

Por ello, y teniendo en cuenta que una situación de conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción y que, para evitar llegar a esto, los servidores públicos están en la obligación de declarar su impedimento para tomar la decisión sobre la cual entran en conflicto, a continuación, se presenta una clasificación.

Por tipo del conflicto de intereses, cuyo propósito es aclararle a los servidores públicos de la ESE Hospital Regional Occidente, aquellas situaciones del conflicto en las cuales deben efectuar una declaración de impedimento.

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación	Que el servidor 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 alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.	C.P. art 126 Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 1 Ley 734 de 2002, art 84 numeral 1 Ley 1564 de 2012, art 141 numeral 1 Ley 136 de 1994, art. 70 Ley 5 de 1992, art. 286
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 2 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2
	Que el servidor 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)		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 11 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 2

 <p>HRO E.S.E HOSPITAL REGIONAL OCCIDENTE NIT: 807.008.843-6</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN GENERAL</p>	Página 8 de 15
	<p>SUBPROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO</p>	CODIGO: PR-GGTH
	<p>MANUAL DE CONFLICTO DE INTERES</p>	VERSION: 01
		No. 001

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Curador o tutor del interesado	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 4
Relación con las partes	Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de los partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	Ley 734 de 2002, art.84, numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3
Amistad o enemistad	Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8 Ley 734 de 2002, art.84 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9
Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro	Que el servidor 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 del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10 Ley 734 de 2002, art.84, numeral 6 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11

 <p>HRO E.S.E HOSPITAL REGIONAL OCCIDENTE NIT: 807.008.843-6</p>	PROCESO: GESTIÓN GENERAL		Página 9 de 15
	SUBPROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO		CODIGO: PR-GGTH
	MANUAL DE CONFLICTO DE INTERES		VERSION: 01
			No. 001

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Litigio o	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor 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 del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6
		Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Denuncia penal o disciplinaria	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, 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 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.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 7
		Que el cónyuge, compañero permanente o 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) del servidor 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.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8

 <p>HRO E.S.E HOSPITAL REGIONAL OCCIDENTE NIT: 807.008.843-6</p>	<p>PROCESO: GESTIÓN GENERAL</p>	Página 10 de 15
	<p>SUBPROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO</p>	CODIGO: PR-GGTH
	<p>MANUAL DE CONFLICTO DE INTERES</p>	VERSION: 01
		No. 001

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Acreeador/ deudor	Que el servidor 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, 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.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 9 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10
Antiguo empleador	Que el servidor, 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.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 16
Lista de candidatos	Que el servidor 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.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 14
Recomendación	Que el servidor 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.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 15

 <p>HRO E.S.E HOSPITAL REGIONAL OCCIDENTE NIT: 807.008.843-6</p>	PROCESO: GESTIÓN GENERAL SUBPROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Página 11 de 15
		CODIGO: PR-GGTH
	MANUAL DE CONFLICTO DE INTERES	VERSION: 01
		No. 001

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Relación contractual o de negocios	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 5
Hereder o legatario	Que el servidor 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.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 12 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 13
Dávivas	Que el servidor 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.		Ley 734 de 2002, art. 35, numeral 3
Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas	Que el servidor 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 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.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4

 <p>HRO E.S.E HOSPITAL REGIONAL OCCIDENTE NIT: 807.008.843-6</p>	PROCESO: GESTIÓN GENERAL SUBPROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Página 12 de 15
		CODIGO: PR-GGTH
	MANUAL DE CONFLICTO DE INTERES	VERSION: 01
		No. 001

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación	Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes 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) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2
Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso		Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez 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 condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado	Que el congresista dentro del año inmediatamente anterior a su elección haya prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado sobre cuyos intereses o negocios incidan directamente actos que se encuentren al estudio del Congreso.		Ley 144 de 1994, art. 16

	PROCESO: GESTIÓN GENERAL SUBPROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Página 13 de 15
	MANUAL DE CONFLICTO DE INTERES	CODIGO: PR-GGTH
		VERSION: 01
		No. 001

Si bien en la tabla ya se explica el grado de relacionamiento al que aplica la situación de conflicto, se presentan las siguientes gráficas elaboradas con base en lo dispuesto en el Código Civil, con el fin de ilustrar los grados de parentesco a los que hace referencia la Constitución y la ley.

Así las cosas, se entiende que el parentesco de 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 (art. 35); afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art. 47); y el parentesco civil es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo (art.64 Ley 1098 de 2006).

8. Criterios de Prevención de Conflicto de Interés.

Los servidores públicos evitaran y deben prevenir en la medida de lo posible cualquier conflicto de interés que se les pueda presentar, debiendo cumplir las siguientes condiciones:

- A.** No anteponer los intereses personales ante la Administración Municipal de Neiva.
- B.** Comunicar al Grupo Interdisciplinario al que hace alusión el procedimiento de Conflicto de Interés, cualquier situación conflictiva.
- C.** Abstenerse de participar en un proceso o procedimiento generadora de conflicto de interés.
- D.** Abstenerse de acepta dádivas, regalos en efectivo o certificados de regalos de viajes u otros pagos, materiales o servicios, entre otros, de cualquier organización o individuo que tenga o pretenda tener beneficios particulares indebidos de la Administración Municipal.
- E.** Abstener de utilizar información privilegiada a la que hubiesen tenido acceso como consecuencia de ejercer su función.

Como se ha expresado anteriormente, la identificación, declaración y gestión del conflicto de intereses son prácticas preventivas y complementarias a los principios

 NIT: 807.008.843-6	PROCESO: GESTIÓN GENERAL SUBPROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Página 14 de 15
	MANUAL DE CONFLICTO DE INTERES	CODIGO: PR-GGTH
		VERSION: 01
		No. 001

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.

A continuación, se relaciona cuadro en donde se diferencia un conflicto de interés 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

9. Confidencialidad

Todo miembro de la administración, miembros de comités o colaborador, deberá tener cuidado de no revelar, interna o externamente, información confidencial adquirida en relación con los casos de conflicto de intereses reales o potenciales, de los que por su cargo tenga conocimiento y que podrían ser adversos a la Administración Municipal de Neiva.

10. Soporte normativo

- Constitución Política de Colombia, artículos 6.
- Ley 599 de 2000, artículos 397, 398; "Por la cual se expide el Código Penal".
- Ley 734 de 2002, artículos 40, artículo 48 numeral 17, 50, 52, 54,55
- numeral 2,84, 85, 86, 87 y 217; "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único".

 <p>HRO E.S.E HOSPITAL REGIONAL OCCIDENTE NIT: 807.008.843-6</p>	PROCESO: GESTIÓN GENERAL SUBPROCESO: GESTIÓN TALENTO HUMANO	Página 15 de 15
	MANUAL DE CONFLICTO DE INTERES	CODIGO: PR-GGTH
		VERSION: 01
		No. 001

- Ley 1437 de 2011, artículos 11 y 12; “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.”
- Ley 1474 de 2011, artículo 113; "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Ley 1564 de 2012, artículo 141; “Por medio de la cual se expide el Código General del Proceso y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 2013 de 2019, artículos 1 al 6; “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.

11. ARTICULACION MIPG

El modelo integrado de planeación y gestión establece en su dimensión de talento humano la política de integridad la cual estipula los criterios funcionales, actitudes y compromisos del funcionario público para con la entidad estableciendo en la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano - Versión 2 - Julio 2019 los criterios para su implementación.

12. Como actuar en caso de identificar el conflicto de interés

Los pasos a seguir en caso de encontrarse en conflicto de interés, según decisión emitida por el Grupo interdisciplinario los cuales se encuentran plasmados en el procedimiento PR-GGTH-17 en el numeral 7 – Descripción de Actividades – Decisión de Conflicto de interés, en donde podrá consultar el procedimiento en el portal web de la Empresa en el siguiente link:

<https://esehospitalregionalooccidente.gov.co//Gestion/Procesos%20de%20Apoyo/PR-GGTH-17%20CONFLICTO%20DE%20INTER%20C3%89S.pdf>

ANDREA CAROLINA TORRES MORA
Gerente

DIEGO ARMANDO MORA ARIAS
Profesional de Talento Humano.