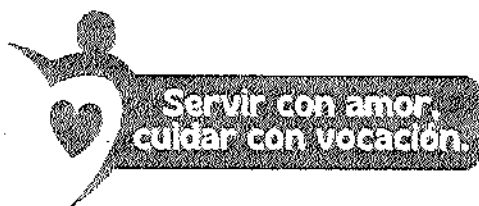


	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS NIT. 891.180.091-4 PALERMO - HUILA	COD. FORMATO	GCI- 001
		VERSIÓN	5
		FECHA APROBACIÓN	23/08/2024
	CONTROL INTERNO	PAGINAS	1 DE 11

MANUAL Y PLAN DE GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES DENTRO DEL PROGRAMA DE INTEGRIDAD

E.S.E. HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS



PALERMO JULIO 2026

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: GLORIA INES DUSSAN .S.	Nombre: CLARA MORA CELIS	Nombre: RAIMUNDO LOZADA GARCIA
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASÍS NIT. 891.180.091-4 PALERMO - HUILA	COD. FORMATO	GCI- 001
		VERSIÓN	5
	CONTROL INTERNO	FECHA APROBACIÓN	23/08/2024
		PAGINAS	2 DE 11

PRESENTACION

El conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario y nos dice que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”.

El Manual de conflictos de intereses, resume todos los valores fundamentales que nos identifican como una E.S.E. Hospital San Francisco de Asís; este manual proporciona lineamientos y procedimientos que permitan conocer y gestionar de manera adecuada y oportuna los conflictos de intereses, en todas sus modalidades (reales, potenciales o aparentes) que llegaren a presentarse en el desarrollo de actividades o funciones tanto de los Contratistas que ejercen funciones públicas, como de los Servidores Públicos vinculados a la administración.

Se constituye en un marco de principios relacionados con las actividades que se realizan dentro de la E.S.E. Hospital San Francisco de Asís y sus relaciones con personas naturales, jurídicas e instituciones, en donde la transparencia y la ética son fundamentales.

Los principios, procedimientos y prácticas enunciados hacen parte del marco normativo institucional y en este sentido regirán las actividades o funciones de todo el personal de la entidad sin distinción alguno relacionada con su vinculación. El presente Manual de Conflicto de Intereses es de obligatorio cumplimiento, en todas aquellas actividades o funciones que realicen las personas naturales vinculadas a esta institución y que hagan parte integral de lo denominado como Función Pública.

Se hace necesario resaltar que el objetivo de este manual no es sancionar, aun cuando en el mismo se establezcan medidas disciplinarias, el propósito más bien es prevenir y proporcionar criterios y normas que ayuden a identificar y evitar conflictos de interés de manera que se garantice un adecuado manejo, comportamiento y reacción de los funcionarios y/o colaboradores, siguiendo los principios que deben guiar el ejercicio de las funciones y actividades desarrolladas.

Por ello, es necesario que los servidores de la E.S.E. Hospital San Francisco de Asís y contratistas conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular,

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: GLORIA INES DUSSAN .S.	Nombre: CLARA MORA CELJS	Nombre: RAIMUNDO LOZADA GARCIA
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASÍS NIT. 891.180.091-4 PALERMO - HUILA	COD. FORMATO	GCI- 001
		VERSIÓN	5
		FECHA APROBACIÓN	23/08/2024
	CONTROL INTERNO	PAGINAS	3 DE 11

afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

OBJETIVO

Establecer en la E.S.E. Hospital San Francisco de Asís, las pautas para la identificación, prevención y administración de potenciales conflictos de interés, derivados del desarrollo de todas las actividades, documentación, evaluación, control y manejo de los conflictos de interés, ya sean estos reales, potenciales y/o aparentes, así como garantizar que los funcionarios y/o colaboradores, además de partes interesadas, conozcan las implicaciones legales y éticas en casos trasgresión de este manual corporativo para los conflictos de interés, el cual está diseñado de conformidad con la Constitución y la Ley.

ALCANCE

El presente manual aplica para todos los funcionarios que se desempeñen en los diferentes empleos que conforman la planta de personal, así como los colaboradores de la E.S.E. Hospital San Francisco de Asís, supervisores de contratos, contratistas, interventores, y todos aquellos que están involucrados en el proceso de gestión contractual dentro de la entidad, independiente del tipo de vinculación.

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.

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. Los conflictos de interés pueden surgir cuando no se actúa de forma imparcial al prestar servicios a la comunidad, procesos de contratación, decisiones de permisos o sanciones, entre otros o una combinación de estos y cuya existencia pueda menoscabar los intereses a juicio de un observador neutral.

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.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: GLORIA INES DUSSAN .S.	Nombre: CLARA MORA CELIS	Nombre: RAIMUNDO LOZADA GARCIA
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS NIT. 891.180.091-4 PALERMO - HUILA	COD. FORMATO	GCI- 001
		VERSIÓN	5
		FECHA APROBACIÓN	23/08/2024
	CONTROL INTERNO	PAGINAS	4 DE 11

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 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.

TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERESES

De acuerdo con la guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano versión 2 elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los conflictos pueden clasificarse en tres formas:

REAL: cuando el servidor o funcionario de la entidad ya se encuentra en una situación concreta en la que toma la decisión que encamina un interés particular (injerencia en contratación o en un trámite, beneficio a familiar, entre otras).

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: GLORIA INES DUSSAN .S.	Nombre: CLARA MORA CELIS	Nombre: RAIMUNDO LOZADA GARCIA
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS NIT. 891.180.091-4 PALERMO - HUILA	COD. FORMATO	GCI- 001
		VERSIÓN	5
		FECHA APROBACIÓN	23/08/2024
		PAGINAS	5 DE 11

POTENCIAL: cuando sin estar materializada la acción se pretende que en futuro produzca efectos (económicos, políticos, sociales); el servidor o funcionario podría influir en el cumplimiento de sus funciones encargadas por la administración para un fin particular.

APARENTE: cuando el servidor o funcionario no tiene un interés particular, pero frente a la sociedad o partes interesadas podría ser considerado como un conflicto de intereses que afecta la imagen del profesional y de la entidad.

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.

SITUACIONES QUE PUEDAN LLEGAR A GENERAR CONFLICTO DE INTERESES

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 E.S.E. Hospital San Francisco de Asís, 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

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: GLORIA INES DUSSAN .S.	Nombre: CLARA MORA CELIS	Nombre: RAIMUNDO LOZADA GARCIA
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS NIT. 891.180.091-4 PALERMO - HUILA	COD. FORMATO	GCI- 001
		VERSIÓN	5
		FECHA APROBACIÓN	23/08/2024
		PAGINAS	6 DE 11

	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
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 las 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 pertenezca o continúe 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

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: GLORIA INES DUSSAN .S.	Nombre: CLARA MORA CELIS	Nombre: RAIMUNDO LOZADA GARCIA
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS NIT. 891.180.091-4 PALERMO - HUILA	COD. FORMATO	GCI- 001
		VERSIÓN	5
		FECHA APROBACIÓN	23/08/2024
		PAGINAS	7 DE 11

Litigio	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. 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 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14
	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 el 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.	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. Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres,	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 7 Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: GLORIA INES DUSSAN S.	Nombre: CLARA MORA CELIS	Nombre: RAIMUNDO LOZADA GARCIA
Dirección: calle 12 No. 6 - 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS NIT. 891.180.091-4 PALERMO - HUILA	COD. FORMATO	GCI- 001
		VERSIÓN	5
		FECHA APROBACIÓN	23/08/2024
		PAGINAS	8 DE 11

CONTROL INTERNO

		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.	
--	--	--	--

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Acreeedor/ 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

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: GLORIA INES DUSSAN .S.	Nombre: CLARA MORA CELIS	Nombre: RAIMUNDO LOZADA GARCIA
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS NIT. 891.180.091-4 PALERMO - HUILA	COD. FORMATO	GCI- 001
		VERSIÓN	5
		FECHA APROBACIÓN	23/08/2024
	CONTROL INTERNO	PAGINAS	9 DE 11

TRÁMITE DE CONFLICTO DE INTERESES

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

Cuando un servidor público encuentre que en el ejercicio de sus funciones puede verse enfrentado a un potencial conflicto de interés, deberá informarlo de manera inmediata y por escrito a su superior, el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento del hecho, por escrito a su jefe inmediato

El jefe inmediato decidirá de plano sobre el impedimento mediante acto administrativo, dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio el cual no podrá ser mayor a los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo, dicho acto administrativo se comunicará al servidor público incurso en la causal de conflicto de interés, quien deberá separarse de la actuación administrativa o función a cargo, así mismo, el jefe inmediato en el mismo documento deberá reasignar las funciones a un servidor público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada

En caso de que el jefe Inmediato, previa consideración del impedimento declarado voluntariamente por el servidor público determine que no se configura el conflicto de interés, deberá informar formalmente la decisión adoptada, al servidor público con el fin que este continúe prestando la función respectiva.

Quien ejerce función de supervisión o interventoría, debe tramitar la declaración de conflicto de interés.

Cuando servidor público o contratista fuere recusado, la manifestación de aceptación o no de la recusación la hará dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación

CRITERIOS DE PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

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

- ❖ No anteponer los intereses personales ante la E.S.E. Hospital San Francisco de Asís.
- ❖ Comunicar al Grupo Interdisciplinario al que hace alusión el procedimiento de Conflicto de Interés, cualquier situación conflictiva.
- ❖ Abstenerse de participar en un proceso o procedimiento generadora de conflicto de interés.
- ❖ 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 E.S.E. Hospital San Francisco de Asís.
- ❖ Abstener de utilizar información privilegiada a la que hubiesen tenido acceso como consecuencia de ejercer su función.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: GLORIA INES DUSSAN S.	Nombre: CLARA MORA CELIS	Nombre: RAIMUNDO LOZADA GARCIA
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASIS NIT. 891.180.091-4 PALERMO - HUILA	COD. FORMATO	GCI- 001
		VERSIÓN	5
		FECHA APROBACIÓN	23/08/2024
	CONTROL INTERNO	PAGINAS	10 DE 11

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.

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

	Conflicto de intereses (riesgo de corrupción)	Corrupción
Por qué se produce?	interés particular (legítimo)	beneficio particular (ilegítimo)
Qué es?	una situación	acción u omisión voluntaria
Qué produce?	tendencia o riesgo de sesgo en el juicio/decisión profesional	decisión o juicio ya sesgado

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 E.S.E. Hospital San Francisco de Asís.

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".
- ❖ 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

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: GLORIA INES DUSSAN .S.	Nombre: CLARA MORA CELIS	Nombre: RAIMUNDO LOZADA GARCIA
Dirección: calle 12 No. 6 – 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

	ESE HOSPITAL SAN FRANCISCO DE ASÍS NIT. 891.180.091-4 PALERMO - HUILA	COD. FORMATO	GCI- 001
		VERSIÓN	5
		FECHA APROBACIÓN	23/08/2024
	CONTROL INTERNO	PAGINAS	11 DE 11

publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.



RAIMUNDO LOSADA GARCIA
Gerente



GLORIA INES DUSSAN SAAVEDRA
Asesora Control Interno

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: GLORIA INES DUSSAN .S.	Nombre: CLARA MORA CELIS	Nombre: RAIMUNDO LOZADA GARCIA
Dirección: calle 12 No. 6 -- 40	Tel: 8783610 / 8784030 / 8784008	E-mail: esesanfrancisco891@yahoo.es

