



**CÓDIGO DE
INTEGRIDAD**

&

**POLÍTICA DE
CONFLICTO
DE INTERES**

**ESE HOSPITAL
SAN JERONIMO DE
MONTERIA**

Presentado por:
Oficina de Talento Humano

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 1 de 33

ÍNDICE

CONTENIDO DEL INFORME

Introducción	3
Código de Integridad	4
Componente de Integridad	5
Elementos de la Política de Integridad	6
Objetivo	8
Alcance	9
Divulgación	9
Cumplimiento	10
Orientación Estratégica	10
Principios de Integridad	11
Valores del Código de Integridad	12
Honestidad	13
Respeto	14
Compromiso	15
Diligencia	16
Justicia	17
Seguridad	18
Lealtad	19
Prevención del Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo	20
Política de Conflicto de Interés	21

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 2 de 33

ÍNDICE

CONTENIDO DEL INFORME

Alcance	22
Objetivos	22
Objetivos Secundarios	22
Definiciones	23
Cuando Ocurre Conflicto de Interés	22
Diferencias Entre Conflicto de Interés y Corrupción	24
Elementos del Conflicto de Interés	25
Tipo de Conflicto de Interés	25
Características del Conflicto de Interés	26
Causales de Impedimento y Recusación	27
Sujetos a Declarar Conflicto de Interés	28
Procedimiento a Seguir cuando Existe Conflicto de Interés	29
Recusación	30
Competencia para Adelantar el Tramite para la Declaración del Conflicto de Interés	31
Obligaciones Respecto a la Política	31
Sanciones	32
Estrategias de Socialización y Apropiación	32
Cronograma de Trabajo	32
Mecanismo de Evaluacion	33



	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 3 de 33

INTRODUCCIÓN

La ESE Hospital San Jerónimo de Montería presenta el código de integridad y la política de conflicto de interés, armonizado con los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), tomando como referente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Este modelo opera a través de la implementación y ejecución de 7 dimensiones que, a su vez, agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos que deben ser puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada.

Para el caso concreto de la política de integridad, es importante contextualizar la dimensión del Talento Humano; para lo cual, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG - concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Es necesario entonces el fortalecimiento de un marco de integridad pública de manera que se estructure una institucionalidad que además de las regulaciones necesarias, consolide mecanismos de orientación y control que impacten efectivamente en buenas prácticas informales (costumbres) para que los valores, principios y normas éticos del servicio estén alineados en la defensa del interés público.

Con base en lo anterior, la ESE Hospital San Jerónimo de Montería define los lineamientos internos sobre integridad pública en los cuales se articulen los elementos del marco de integridad institucional mencionados, para proporcionar un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de los servidores públicos.

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 4 de 33

| CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad del Servicio Público Colombiano es la carta de navegación que orientará las actuaciones de las personas dedicadas al servicio público; que, con precisión y contundencia, nos sirve de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

La ESE Hospital San Jerónimo de Montería, presenta su Código de Integridad, que contiene los principios y valores institucionales, enmarcados en los principios constitucionales y normativos, con el propósito de que sean generadores de una cultura ética organizacional y orientados a garantizar que las actuaciones de los funcionarios y colaboradores que prestan los servicios en la Entidad, se dirijan hacia el cumplimiento del objeto social y misión institucional.

El Código de Integridad es un elemento estratégico que, partiendo del arraigo institucional de los servidores públicos de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, estimula el desarrollo de nuestra misión y el logro de nuestros objetivos institucionales. Es también un componente que, sumado a los principios constitucionales rectores de la Función Administrativa, fortalece la cultura organizacional a partir de referentes y conductas que nos identifiquen como entidad.

Nuestro Código de Integridad hace referencia tanto a los valores que norman la conducta y comportamiento del servidor público como de los colaboradores de la Entidad al desempeñar sus funciones o actividades con RESPETO, HONESTIDAD, JUSTICIA, COMPROMISO, DILIGENCIA, SEGURIDAD Y LEALTAD, así como a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guían las conductas de los servidores públicos y colaboradores de la Entidad, atendiendo los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la entidad basados en principios como el interés general, la equidad y la imparcialidad, sostenibilidad ambiental, cooperación y vocación de servicio; buscando con ello, la generación de la cultura de la integridad que permita crear confianza en la ciudadanía, al reconocer que sus servidores y colaboradores tienen comportamientos transparentes e íntegros.

Por ultimo, este Código de Integridad también contempla un aparte relacionado con la definición y lineamientos para el manejo del conflicto de intereses con el propósito de unificar en un documento los diferentes componentes de la Política de Integridad definida en el MIPG.

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 5 de 33

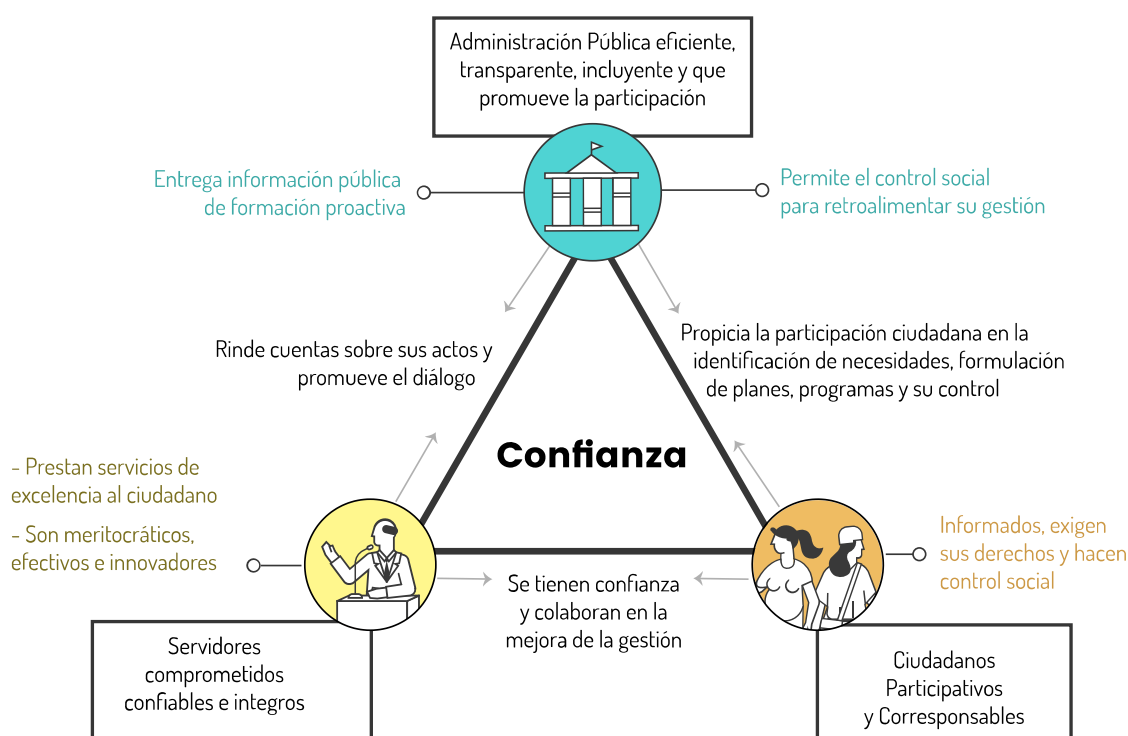
COMPONENTE DE INTEGRIDAD

INTEGRIDAD

La política de integridad pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado y a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

La integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. La integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. (MIPG, 2017).

Es deber del servidor público desarrollar sus actividades con interés según las disposiciones legales, constitucionales, estatutarias y reglamentaria, que por iniciación debe dirigir su comportamiento basados en los principios de cumplimiento honestidad y responsabilidad.



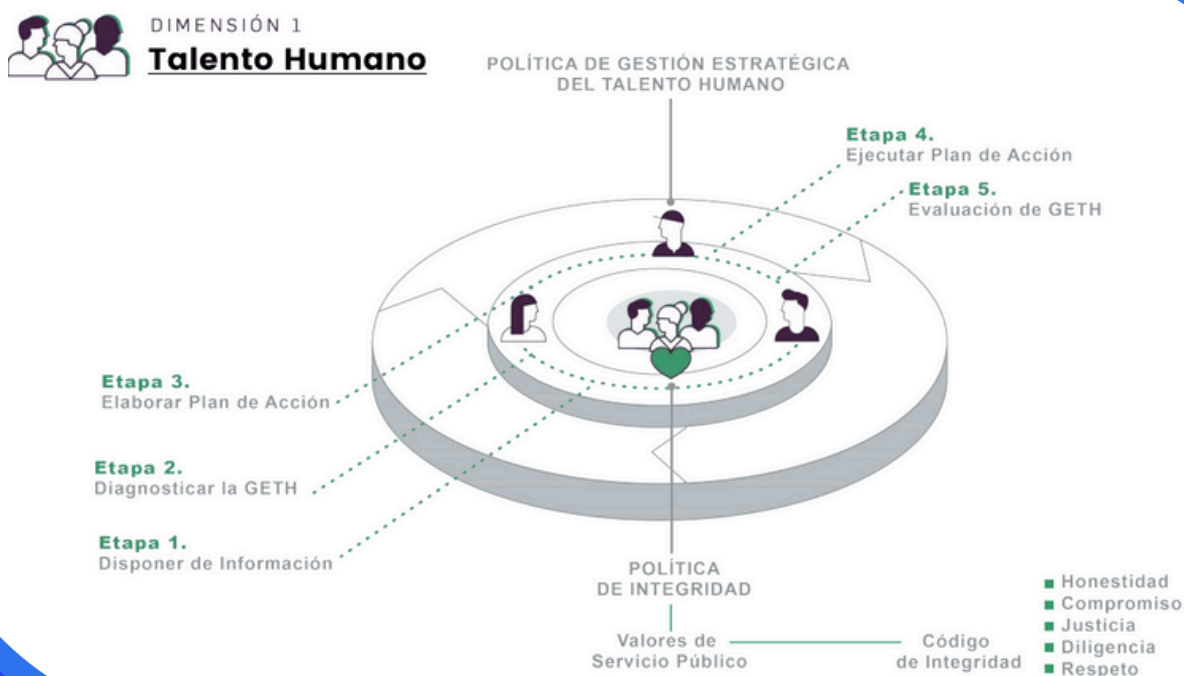
	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 6 de 33

ELEMENTOS DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD

Los servidores públicos son el eje fundamental de las entidades; por eso, el fortalecimiento de la integridad debe implementarse de la mano con las personas que trabajan en las entidades.

La transparencia, el acceso a la información, la participación ciudadana, la rendición de cuentas, la lucha contra la corrupción y la apertura de datos como políticas que están directamente relacionadas en la promoción de integridad. (Eficiencia, productividad e inclusión del sector público. (DAFP, 2016).

El MIPG desarrolla síes dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano, el desarrollo de esta dimensión se realiza mediante dos políticas, la de “Gestión Estratégica del Talento Humano” y la de “Integridad”, cuyos objetivos se orientan a “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”. Es así como el Código de Integridad se convierte en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad de que trata la dimensión de Talento Humano del MIPG-v2.



	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 7 de 33

En este marco de integridad, los principios y los valores éticos que orientan el actuar de la Entidad buscan la generación de creencias básicas sobre las formas correctas para desempeñar la función pública, que se constituyen en premisas de todas sus actuaciones fortaleciendo una cultura de confianza en todas las partes interesadas.

En este orden de ideas, se puede señalar que la integridad y la transparencia, se verán reflejadas en el aumento tanto de los vínculos de confianza con los ciudadanos como en el cumplimiento de los objetivos misionales.

El presente Código de Integridad está compuesto por siete valores, cinco de los cuales son los definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Código de Integridad que ha sido creado para todas las entidades y servidores públicos del país, y dos valores adicionales propuestos por la Oficina de Gestión del Talento Humano en la planeación estratégica y en la construcción colectiva del ambiente laboral en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, característicos del liderazgo inspirador y basados en el modelo de cultura organizacional propio de la Entidad.

Los Valores de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería son las formas de ser y de actuar de los servidores públicos y colaboradores, los cuales se consideran altamente deseables como atributos o cualidades suyas, por cuanto posibilitan la aplicación de los principios éticos y el cabal cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en su desempeño laboral.



	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 8 de 33

OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La ESE Hospital San Jerónimo de Montería se compromete a orientar todas sus actuaciones en el ejercicio de la función pública hacia el logro de los objetivos misionales que la Constitución y la Ley han definido para la Entidad, en un marco de integridad, transparencia y eficiencia.

El Código de Integridad tiene como objetivo principal, orientar de manera institucional la conducta de quienes hacen parte de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, para que desde su gestión y proceder contribuyan permanentemente al fortalecimiento de las mejores prácticas en la prestación del servicio, estableciendo para tal fin los principios y valores que guíen la actuación de los colaboradores que prestan sus servicios en la Entidad, que permitan generar una cultura ética organizacional, encaminada al desarrollo de las funciones y actividades para cumplir cabalmente con los mandatos constitucionales y normativos, en términos de transparencia, gobernabilidad y seguimiento, orientadas hacia el bien común y en especial hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos, visión y misión Institucional.

Finalmente, sensibilizar y motivar el arraigo de la cultura de integridad, con el objetivo de fomentar un cambio cultural en las actuaciones de los servidores públicos y contratistas, en todos los niveles y dependencias de la entidad, atendiendo el principio del interés general y el bien común mediante la adopción y apropiación de los valores, que constituyen el marco de actuación individual e institucional, los cuales deben ser asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable, bajo la definición de integridad y transparencia, que se verá reflejada en el aumento tanto de los vínculos de confianza con los ciudadanos como en el cumplimiento de los objetivos misionales.

“UN COMPORTAMIENTO ÍNTEGRO Y PROBO EN SUS ACTUACIONES, SE DEBEN IMPREGNAR EN CADA UNA DE LAS PIEZAS QUE COMPONEN EL ENGRANAJE DE LA ENTIDAD PARA EL CUMPLIMIENTO DE SU OBJETO.”

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 9 de 33

ALCANCE

El presente código tiene como objetivo establecer las pautas de comportamiento ético y va dirigido a enmarcar todas las actuaciones que orienten y garanticen una gestión eficiente, íntegra y transparente en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería.

Los valores, políticas éticas y lineamientos descritos en el presente Código, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos y colaboradores de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería en sus actuaciones, y serán promovidos de manera especial por el Equipo Directivo de la Entidad y demás particulares que ejerzan funciones públicas o sean delegados para desarrollar las mismas, con el propósito de consolidarlos en nuestra cultura organizacional.

Todos los servidores públicos y contratistas tienen la obligación de aplicar este código de integridad, con el fin de asegurar el buen desarrollo del objeto social de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, reforzando la confianza de los grupos de interés que la conforman.

DIVULGACIÓN

La fuerza de este Código de Integridad consiste en que el personal de la Entidad conozca su contenido y utilidad.

La Oficina de Gestión del Talento Humano, dará a conocer este documento a los servidores públicos y contratistas por los medios internos de comunicación y mediante las actividades de sensibilización.

A través de las Inducciones y Reinducciones se promoverá el uso y cumplimiento de este código de integridad y Transparencia.



**“LA FUERZA DE ESTE CÓDIGO DE INTEGRIDAD
CONSISTE EN QUE EL PERSONAL DE LA ENTIDAD
CONOZCA SU CONTENIDO Y UTILIDAD.”**



 E.S.E Hospital San Jerónimo Trabajamos por ti, por tu salud	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 10 de 33

CUMPLIMIENTO

El cumplimiento del Código de Integridad es una obligación de carácter moral que es propia del sujeto, lo que se quiere decir, la conciencia que debe tener el servidor donde sus actos debe ajustarlos a normas de conducta reconocidos con aspectos de cumplimiento.

Todo servidor público o contratista deberá estar alerta ante a cualquier acción u omisión que puede constituir una violación a este Código de Integridad. Tratará de evitar violaciones y tomará prontamente la acción correctiva necesaria para remediar y evitar la repetición de la infracción.

También todo empleado que tenga información o conocimiento de cualquier acción que parezca violar este documento, lo comunicará prontamente a su jefe inmediato o a la Oficina de Control Interno Disciplinario, toda vez que esta garantizará la confidencialidad de las investigaciones en tanto sea necesario y conveniente.

La omisión del cumplimiento del Código de Integridad conlleva las correspondientes acciones disciplinarias o correctivas, de acuerdo con los procedimientos establecidos.

ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA Y CONTEXTO DEL CÓDIGO

Las actuaciones institucionales deben basarse en la definición estratégica de la Entidad, para el caso del Código de Integridad, se basa en la Dimensión del Talento Humano del MIPG - Política de integridad, todas las actividades que se desarrollen en cumplimiento y apropiación de éste código, se podrán identificar y trabajar de manera armonizada desde los planes de Talento Humano, como son la inducción, reinducción, capacitación, bienestar y estímulos, plan de trabajo de la estrategia de integridad, entre otros.

Nuestro Código de Integridad ha sido construido y adoptado con la participación de sus servidores y directivos, se basa principalmente en el código de integridad - Valores del Servicio Público - elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.

De igual manera, acoge las propuestas del equipo de servidores públicos de la Entidad, incorporando dos valores específicos lealtad y responsabilidad. Así las cosas, la entidad considera pertinente su actualización y lo acoge como una guía que permite una adecuada aceptación a los cambios propuestos para enfrentar el reto de la calidad en la prestación de los servicios y, promover acciones íntegras, eficientes y efectivas de los procesos, una legitimidad y credibilidad de la organización y de sus colaboradores frente a su entorno para alcanzar una sana convivencia, una convicción profunda de servicio por lo público el cual exige orientar, dirigir y gestionar una mejora de los procesos, procedimientos, productos y servicios de la organización para satisfacer a los clientes internos y externos y partes interesadas.



 E.S.E Hospital <i>San Jerónimo</i> Trabajamos por ti, por tu salud	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 11 de 33

PRINCIPIOS DE INTEGRIDAD

En el marco de la Integridad Pública, los servidores y colaboradores de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería asumen los siguientes principios de Integridad:

- 1.El interés general prevalece sobre el interés particular.
- 2.Los Recursos públicos son recursos sagrados, los bienes y recursos públicos están destinados exclusivamente para asuntos de interés general.
- 3.La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía.
- 4.Quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión.
- 5.Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.

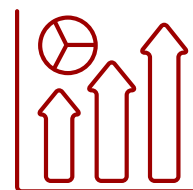
**“LA INTEGRIDAD SE BASA EN LA
HONESTIDAD, LA COHERENCIA Y EL ACTUAR
CON ÉTICA EN TODO MOMENTO”**



	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 12 de 33

VALORES DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Los Valores de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería son las formas de ser y de actuar de los servidores públicos y colaboradores, los cuales se consideran altamente deseables como atributos o cualidades suyas, por cuanto posibilitan la aplicación de los principios éticos y el cabal cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales en su desempeño laboral.



En su componente de integridad, el código está compuesto por siete valores, cinco de los cuales son los definidos por el Gobierno Colombiano a través del Departamento Administrativo de la Función Pública en el Código de Integridad – “Valores del Servicio Público” que ha sido creado para todas las entidades y servidores públicos del país y dos valores adicionales que fueron propuestos, en oportunidad, por los servidores y colaboradores de la Entidad.

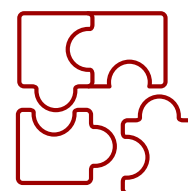


De acuerdo con los lineamientos del DAFP, se ha definido la construcción, aprobación e implementación de un código tipo de conducta único para el sector público colombiano que implica a su vez, un sistema de formación e interiorización de los valores formulados y el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de su implementación.



Los valores del código de integridad serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos y colaboradores de la Entidad en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes.

Así mismo, en el código se incorporan dos (2) valores adicionales, que fueron definidos por los servidores y colaboradores, estos son: **Seguridad y Lealtad.**



A continuación, se definen los valores y, por cada uno de ellos, los comportamientos asociados en términos de lo que se debe hacer y lo que no se debe hacer:

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 13 de 33



HONESTIDAD:

Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general.

LO QUE HAGO:

- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

LO QUE NO HAGO:

- Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso, porque debe prevalecer la igualdad de condiciones.
- Aceptar incentivos, favores, y cualquier otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- Usar recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- Ser descuidado con la información a mi cargo, o con su gestión.

LOS ELEMENTO CARACTERÍSTICO DE LA CULTURA DE LA ESE QUE REFLEJA LA HONESTIDAD ES LA "SINCERIDAD, TRANSPARENCIA Y VERDAD"

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 14 de 33

RESPECTO:

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

LO QUE HAGO:

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas y en cualquier situación por medio de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.
- Establezco el límite de mis posibilidades teniendo como punto de partida el espectro de posibilidades de los demás; soy tolerante.
- Reconozco, aprecio y valoro las cualidades, necesidades y decisiones de los otros, ya sea por su conocimiento, su experiencia o su condición de iguales.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión, a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. Todo se puede solucionar hablando y escuchando a los otros.

LO QUE NO HAGO:

- Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente, en ninguna circunstancia.
- Basar mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- Agredir, ignorar o maltratar a los ciudadanos o a otros servidores públicos.



EL ELEMENTO CARACTERÍSTICO DE LA CULTURA DE LA ESE QUE REFLEJA EL RESPETO ES LA "IGUALDAD"

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 15 de 33

COMPROMISO:



Soy consciente de la importancia de mi función como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono diariamente, buscando siempre mejorar su bienestar.

LO QUE HAGO:

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.
- Desarrollo mis actividades con sentido de pertenencia y responsabilidad.
- Conozco los objetivos institucionales y enfoco de manera adecuada mis habilidades para aportar en su logro.

LO QUE NO HAGO:

- Trabajar con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- Pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- Asumir que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.
- Trabajar con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.

EL ELEMENTO CARACTERÍSTICO DE LA CULTURA DE LA ESE QUE REFLEJA EL COMPROMISO ES LA “DEDICACIÓN”

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 16 de 33



DILIGENCIA:

Cumplo los deberes, funciones y responsabilidades asignados a mi cargo, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

LO QUE HAGO:

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir mis obligaciones. Lo público es de todos y no se debe desperdiciar.
- Cumpló los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.
- Planeo adecuadamente mi trabajo para optimizar el tiempo que tengo asignado para realizar las tareas.
- En mis labores cotidianas, me esfuerzo por crear formas más eficientes de alcanzar los objetivos misionales de la dependencia y la entidad.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

LO QUE NO HAGO:

- Malgastar el recurso público.
- Postergar las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- Demostrar desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- Evadir mis funciones y responsabilidades.
- Trasladar los problemas y responsabilidades a otras dependencias, siempre apor to a la solución.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 17 de 33

JUSTICIA:

Actúo con imparcialidad y garantizo los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

LO QUE HAGO:

- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener la información clara.
- Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.
- Tomo decisiones con el objetivo de buscar siempre el bienestar general; procuro la equidad en beneficios y costos asumidos por aquellos que se afectarán por mis decisiones.
- Me esfuerzo por tener la mayor cantidad de información posible que me permita comprender la situación que debo resolver para hacerlo de la manera más acertada.

LO QUE NO HAGO:

- Promover y ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- Favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.
- Dar un trato inequitativo a nuestros usuarios y prelacones indebidas para favorecer alguna persona.

EL ELEMENTO CARACTERÍSTICO DE LA CULTURA DE LA ESE QUE REFLEJA LA JUSTICIA ES EL "EQUIDAD"



	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 18 de 33

SEGURIDAD:

Comportamientos y actitudes que contribuyen a prevenir y minimizar los riesgos para la organización y los usuarios.

LO QUE HAGO:

- La seguridad del paciente es obligación de cada uno de los integrantes del equipo de salud, en su puesto de trabajo.
- Trabajo en equipo, ya que la seguridad del paciente será mayor, en la medida en que las diferentes áreas y servicios de la Institución procuren la implementación de una adecuada cultura de la seguridad desde su quehacer.
- Participo activamente en la gestión clínica.
- Estimulo el reporte, a través de una cultura institucional de seguridad, no punitiva y justa.

LO QUE NO HAGO:

- La reincidencia en las mismas fallas de atención, que se observen sin acciones de mejoramiento y evidencia de seguimiento.
- Acciones intencionales que implican la desviación deliberada de un procedimiento, de un estándar o de una norma de funcionamiento, violación de la seguridad de la atención en salud.
- Promuevo acción insegura, conducta que ocurre durante el proceso de atención en salud, usualmente por acción u omisión que tiene, al menos, el potencial de causar un accidente o evento adverso.

EL ELEMENTO CARACTERÍSTICO DE LA CULTURA DE LA ESE QUE REFLEJA LA SEGURIDAD ES LA "CONFIANZA"



	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 19 de 33

LEALTAD:

Siento como propios los objetivos de la entidad y doy prioridad a las metas organizacionales, previniendo y superando los obstáculos que se presenten.

LO QUE HAGO:

- Me identifico con la dependencia a la cual pertenezco, me siento parte y responsable de los logros esperados.
- Me siento orgulloso de ser parte de la entidad y actúo consecuentemente con mi rol como servidor público.
- Cumpro mis compromisos laborales y apoyo a la entidad en situaciones difíciles.
- Afronto objetivamente las dificultades que se presentan evitando sobredimensionarlas.
- Me mantengo motivado y, a la vez, promuevo la motivación para guiar mis acciones y las de mis compañeros para alcanzar los objetivos acordados.
- Me identifico con la cultura y los objetivos de la entidad; por ello, trabajo por su fortalecimiento y desarrollo.

LO QUE NO HAGO:

- Incumplir la palabra, realizando actividades que desacrediten a los demás.
- Engañar a los demás, con falsos comentarios o actuaciones.
- Traicionar la confianza de los compañeros.
- Generar un inadecuado clima laboral, con actuaciones contradictorias a los principios y valores de la institución.
- Desmeritar el trabajo de los demás.
- Faltar al respeto a los compañeros o referirse a ellos de forma despectiva.

**EL ELEMENTO
CARACTERÍSTICO DE LA
CULTURA DE LA ESE QUE
REFLEJA LA JUSTICIA ES EL
"FIDELIDAD"**



	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 20 de 33

DE LA PREVENCIÓN DEL LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

El lavado de dinero y financiación del terrorismo se entiende como cualquier transacción o serie de transacciones llevadas a cabo para esconder el origen real de fondos ilícitos o para hacerlos ver como que han sido obtenidos de actividades legítimas. Lo anterior puede incluir el esconder los orígenes de activos de origen delictivo, ya sea dinero u otras propiedades, dentro de actividades comerciales legítimas. En varios casos, el lavado de dinero también cubre el apoyo a actividades terroristas o criminales a través de fondos legítimos y todas aquellas que emanan de ellas.

El Hospital, está comprometido en cumplir con lo establecido por las autoridades competentes tales como: la Superintendencia Nacional de Salud y el Ministerio de Salud y Protección Social quienes vigilan el sector de salud, entes de control promotores y autoridades competentes en Colombia en materia (LA/FT).

Es obligación de los funcionarios, contratistas y (proveedores) del Hospital tener un comportamiento ético y diligente en el cumplimiento de las normas sobre prevención y control del lavado de activos y financiación del terrorismo que la ley, las entidades de vigilancia y la institución han dispuesto.

Así entonces, el Hospital San Jerónimo de Montería se compromete a cumplimiento a la política de integridad pública, ya que con esta política, buscamos:

- Prohibir cualquier práctica asociada al LA/FT/FPADM.
- Fomentar la promoción del reporte de actividades sospechosas.
- Promover una cultura organizacional basada en la ética, la integridad y el cumplimiento de las leyes y regulaciones pertinentes en el ámbito de la prevención del LA/FT/FPADM.
- Motivar el compromiso de la Secretaría jurídica y sus colaboradores en contra de LA/FT/FPADM.



	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 21 de 33

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) propone articular desde la política de integridad la dimensión de Talento Humano y la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación, partes fundamentales para consolidar la inclusión de la herramienta de conflicto de intereses, ya que dentro de la dimensión de Talento Humano se desea construir una política de integridad, que permita generar un cambio cultural, donde se reconozca la gestión pública “enfocado en promover cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos, y generar así transformaciones culturales tangibles alrededor de la Administración Pública” (DAFP, 2017, p.14).

El conflicto de intereses es definido como las situaciones en virtud de las cuales el Gerente, un servidor público o un contratista de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería que deba tomar una decisión o realizar u omitir una acción en razón de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el beneficio de la respectiva entidad y su interés propio, de su familia o de terceros, de forma tal que escogiendo uno de estos tres últimos se beneficiaría patrimonialmente, para sí o para el tercero, desconociendo un deber ético o legal u obteniendo así un provecho de cualquier tipo que de cualquier otra forma no recibiría.

Atendiendo la necesidad de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería y con el fin de orientar tanto a servidores públicos como a contratistas de prestación de servicios de la entidad, sobre la normatividad que permita reconocer e identificar las circunstancias en las cuales se configure un conflicto de interés y sus posibles consecuencias, se presenta esta guía para el manejo y declaración de impedimentos por conflictos de interés en Función Pública.

Ahora bien, es importante aclarar que un conflicto de intereses no representa un caso de corrupción por sí mismo, pero que se presenten sí constituye una posible materialización de un riesgo. Por lo tanto, cuando un servidor público o colaborador se presente ante un conflicto de intereses debe identificarlo y darle trámite.

Por lo anterior, el propósito de este documento es orientar al interior de la Función Pública la normatividad vigente sobre conflicto de interés para que cada servidor público o contratista identifique las circunstancias en las que podría verse inmerso, que resulten en un conflicto de interés, y las consecuencias que se deriven.

 E.S.E Hospital <i>San Jerónimo</i> Trabajamos por ti, por tu salud	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 22 de 33

ALCANCE

La presente política aplica para Gerente o Representante Legal, miembros de Junta Directiva, servidores públicos, contratistas, grupos de interés y, en general, para todas las personas naturales o jurídicas con las que se establezca una relación contractual, comercial y/o de cooperación o convenio.

OBJETIVO

Proporcionar lineamientos y procedimientos que permitan a los funcionarios, contratistas, proveedores, clientes y demás grupos de interés, identificar, declarar y gestionar los posibles conflictos a los que se ven enfrentados cuando en la cotidianidad de su labor, el interés privado puede influir indebidamente en los intereses propios del servicio público.

OBJETIVOS SECUNDARIOS

- Dar a conocer la información necesaria que permita a los servidores públicos y contratistas de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, gestionar oportunamente las declaraciones de conflictos de interés en la entidad.
- Fortalecer la confianza entre los servidores públicos y contratistas de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, y ciudadanía.
- Adoptar mejores prácticas en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería.



	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 23 de 33

DEFINICIONES

CONFLICTOS DE INTERÉS

Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales. En términos genéricos, puede decirse que existe una situación de “conflicto de intereses” cuando el interés personal de quien ejerce una función pública colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña.

Sobre la noción de conflicto de interés, el Consejo de Estado ha señalado que “el conflicto de interés se traduce en una incompatibilidad general, que obliga de manera imperativa y perentoria a todo servidor público a declararse impedido para actuar en un asunto, con miras a salvaguardar la transparencia, imparcialidad y objetividad en su proceder y, en últimas, preservar el interés general.” (Consejo de Estado Sala de Consulta

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 del Estado.

INTERÉS PRIVADO

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.

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 24 de 33

¿CUÁNDO OCURRE EL CONFLICTO DE INTERESES?

El conflicto de intereses se presenta cuando un servidor público o contratista es influenciado por un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión de un asunto correspondiente a sus funciones o actividades, por parte de alguno de los siguientes sujetos:

1. Cónyuge o compañero o compañera permanente del servidor público o contratista
 2. Parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, civil o de crianza del servidor público o contratista.
 3. Socios de hecho o de derecho del servidor público o contratista.
- Parentesco de consanguinidad. 1° Padres e Hijos. 2° Hermanos, Nietos y Abuelos. 3° Sobrinos y Tíos. 4° Primos. Parentesco de Afinidad. 1° Suegros 2° Cuñados.
 - Parentesco por adopción o único civil. Padres adoptantes e hijos adoptivos.

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

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 25 de 33

ELEMENTOS DEL CONFLICTO DE INTERÉS

- a) Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- b) Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de servidor público o contratista conforme a lo regulado en la normativa vigente.
- c) Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del servidor público o contratista.

TIPOS DE CONFLICTO DE INTERÉS

1 REAL:

Quando 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.

2 POTENCIAL:

Quando el servidor 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.

3 APARENTE:

Quando el servidor público 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.

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 26 de 33

CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERÉS

Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, es decir, este tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

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.

El conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que con ocasión de su existencia se provoquen irregularidades o corrupción.

Puede conducir a la ocurrencia de actuaciones fraudulentas y corruptas si no se declara previamente.

Afecta el funcionamiento de la Función Pública

Genera desconfianza en el desarrollo de la función pública.

Debe estar previsto en un marco normativo.

Involucra cualquier servidor público o particular que desempeña una función pública (contratista de prestación de servicios).



	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 27 de 33

CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN

- Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, 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.
- Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.
- Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.
- Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.
- Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
- Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, 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.
- Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, 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.
- Existir 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.
- Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, 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

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 28 de 33

- Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.
- Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, 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.
- Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.
- Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.
- Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el periodo electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos periodos anteriores.
- Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.
- Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber 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.

SUJETOS OBLIGADOS A DECLARAR CONFLICTOS DE INTERESES

Toda persona natural o jurídica que tenga, o haya tenido, relación laboral o comercial con el Departamento Administrativo de la Función Pública, en su calidad de servidor público o contratista, y que se encuentre inmerso en situaciones que puedan afectar la neutralidad para la toma de decisiones propias de su competencia.

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 29 de 33

PROCEDIMIENTO A SEGUIR CUANDO EXISTE UN CONFLICTO DE INTERESES

Se debe tener en cuenta que, una situación de conflicto de interés no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción y que, para evitar llegar a esto, los servidores y contratistas están en la obligación de declarar su impedimento para tomar la decisión sobre la cual entran en conflicto.

- Todo funcionario, independientemente de su cargo y nivel en el Hospital, así como los órganos de control que se encuentren en una situación de conflicto de intereses potencial o real, **deberán reportarlo dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación, al jefe inmediato con copia al buzón electrónico rhumanos1@esesanjeronimo.gov.co** tan pronto sea percibida, en el formato de declaración de conflicto de intereses.
- Cuando el conflicto es generado por un miembro de junta directiva, éste debe informar al Presidente y debe abstenerse de participar en las decisiones y análisis de la situación. El presidente procederá de acuerdo con el código disciplinario contemplado en el Estatuto Interno. El miembro involucrado deberá suministrar toda la información necesaria.
- Cuando el conflicto es generado por un funcionario, éste deberá informar a su jefe inmediato y llenar el formato en donde se establecen las razones generadoras del conflicto. Se debe abstener de participar de forma alguna en el análisis de la situación, excepto en los casos en que deba dar explicación ampliada de la misma.
- Cuando un contratista encuentre que en el desarrollo de sus obligaciones contractuales pueda verse incurso en un eventual conflicto de interés sobreviniente, deberá seguir los pasos enunciados en la presente guía.
- Cuando el servidor público, contratista o quien ejerza funciones públicas no declaren el conflicto de interés, la persona afectada puede hacerlo y se continúa con el procedimiento.
- El supervisor deberá revisar el escrito y de ser necesario solicitará de oficio a la Oficina de Talento Humano, o al mismo contratista, los documentos que reposen en los archivos de la entidad, así mismo solicitará apoyo a la Oficina Asesora Jurídica en lo que considere pertinente y decidirá de plano sobre la solicitud emitiendo su pronunciamiento por escrito debidamente motivado, aceptando o negando la causal invocada, si acepta el impedimento, se evaluará si procede continuar con la ejecución del contrato o no.
- Mientras se resuelve por parte del supervisor, el contratista deberá abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.
- El supervisor deberá remitir los originales de lo actuado incluyendo las evidencias de las comunicaciones de lo resuelto a la Oficina de Gestión de Talento Humano a fin de que se incorpore en el expediente contractual respectivo.

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 30 de 33

- Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibida la declaración, a quien corresponda en conjunto con la Oficina de Talento Humana y Control Interno Disciplinario, deberán valorar las circunstancias generadoras del conflicto y pasar un análisis al Oficial de Transparencia, y en caso de que éste no considere procedente el análisis entregado, primará la decisión del Oficial de Transparencia.
- El supervisor deberá comunicar por el medio más expedito el escrito por el cual resuelve el impedimento al contratista.

RECUSACIÓN

El servidor público o contratista puede, así mismo, ser recusado, al considerar un tercero que está incurso en un hecho que le impide conocer del asunto; el servidor público o contratista recusado deberá pronunciarse expresamente, aceptando o negando la causal invocada. (La recusación se tramitará siguiendo el trámite indicado en el artículo 12 del CPACA Ley 1437 de 2011).

El recusado es el servidor público o contratista sobre el que se presume se encuentra inmerso en una situación de conflicto de interés, frente a la cual deberá revisar la tipificación del conflicto de interés, así como lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad o afinidad, después de hacer un análisis de la situación planteada deberá pronunciarse por escrito si acepta o no la causal invocada.

1. Mientras decide la recusación el servidor público o contratista, deberá informar por el medio más expedito al superior jerárquico o al supervisor del contrato, y a los interesados si los hay, según el caso, y abstenerse de participar, intervenir, gestionar o realizar cualquier actuación en el asunto sobre el cual se está decidiendo el conflicto de interés.
2. Una vez emita el escrito aceptando o no la causal invocada deberá ponerlo en conocimiento a su superior jerárquico o supervisor del contrato, para que este confirme o revoque el impedimento, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo y determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso y procedente, designar un servidor público ad hoc y se evaluará si procede continuar con la ejecución del contrato o no. En el mismo acto ordenará la entrega del expediente.
3. En caso de que el servidor público o contratista no se declare impedido e incurra en un conflicto de interés, la persona que se vea afectada por la decisión puede hacerlo saber a su superior inmediato o supervisor y seguir el procedimiento indicado.
4. En caso que los servidores públicos o contratistas no declaren el presunto conflicto de interés en el que se encuentran y tampoco sea declarado por un tercero, podrá ser denunciado disciplinaria y penalmente ante la autoridad competente por quien tenga conocimiento de la ocurrencia de la causal.

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 31 de 33

COMPETENCIA PARA ADELANTAR EL TRÁMITE PARA LA DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS

Abordar un conflicto de interés es competencia y responsabilidad del servidor público y del contratista que se encuentre inmerso en las circunstancias que pueden dar lugar al conflicto de interés, y del superior jerárquico del servidor público, o supervisor del contratista según el caso. Colaboran de manera articulada y aportando elementos técnicos o jurídicos a los servidores públicos competentes de conocer y resolver un conflicto de interés la Oficina de Gestión Humana y la Oficina de Jurídica.

Los anteriores servidores intervinientes en la declaratoria de un conflicto de interés deberán:

1. Tratar la información bajo el principio de confidencialidad, a partir de lo dispuesto por la Política de Tratamiento de Datos Personales, y de manera imparcial.
2. Evaluar de manera objetiva la situación en torno al conflicto de interés, incluyendo los riesgos que el conflicto conlleva para salvaguardar los principios constitucionales y legales que rigen la función pública.

OBLIGACIONES RESPECTO A LA POLÍTICA

1. **Junta Directiva:** Dara respuesta a los casos de su competencia e identifican y declaran las situaciones que puedan generar conflicto de intereses.
2. **Representante Legal:** Asigna los recursos necesarios para la implementación y divulgación de la Política.
3. **Colaboradores:** Reportar toda situación de conflicto de intereses de la que tengan conocimiento, sea propia o de otra persona.
4. **Oficial de Transparencia:** Debe orientar y resolver las dudas respecto a las situaciones que se presenten y tener un registro de todos los eventos presentados.
5. **Los miembros de junta directiva y funcionarios en general** deberán mantener la confidencialidad de los eventos de conflictos de intereses presentados.
6. En general, todos los colaboradores deben actuar guiados por los valores y principios éticos, tomando decisiones y cumpliendo sus deberes con transparencia y diligencia.

	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 32 de 33

SANCIONES

En caso de que los servidores públicos, contratistas, proveedores o quiénes ejerzan funciones públicas, no declaren el conflicto de intereses en el que se encuentran y, efectivamente, la situación se materializó, podrán ser denunciados disciplinariamente, ante Control Interno Disciplinario y penalmente, cuando a ello hubiere lugar. Se aplicarán las sanciones previstas en la Ley vigente, según el caso.

ESTRATEGIA DE SOCIALIZACION Y APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS

La ESE Hospital San Jerónimo de Montería designó dentro de la entidad a la Oficina de Gestión del Talento Humano para ser responsable de liderar la Código de Integridad y la Política de Conflicto de Interés, quien realizará la difusión y socialización, armonizada con los planes a los que aplique dentro del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, como son capacitación, bienestar, estímulos e incentivos, actividades de inducción o reinducción o de la estrategia de la política de integridad.

En todo caso, la estrategia ha establecido las siguientes acciones para cumplir y fortalecer la política de integridad al interior de la Entidad:

ACCIONES ESTRATEGICAS:

- Dictar talleres y capacitaciones para que los funcionarios y contratistas aprendan a identificar los reales y potenciales conflictos de intereses.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- Promover el comportamiento ético y la gestión íntegra en todos los funcionarios.
- La sensibilización sobre la gestión de conflictos de intereses entre los directivos, servidores y contratista, de áreas con riesgo de conflictos de intereses y cargos de inspección, vigilancia y control.

CRONOGRAMA DE TRABAJO

Anualmente se presentará el cronograma de trabajo con responsables y fechas de ejecución de las actividades que impactan en el cumplimiento de la Código de integridad y manejo del conflicto de intereses.



	Manual de Procesos y Procedimientos	Fecha: 25/6/2025	Código: D.O.PR.016
	CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS		Página 33 de 33

MECANISMO DE EVALUACIÓN

La ESE Hospital San Jerónimo de Monterita como mecanismo de evaluación se compromete a medir los resultados a corto, mediano y largo plazo de los aspectos de integridad de la entidad, estos se medirán conforme a los sistemas de medición que tenga la Entidad para el desarrollo y cumplimiento de su objeto:

- Plan Estratégico Institucional.
- Plan de Acción Institucional.
- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información.
- Cumplimiento del Índice de Transparencia y Acceso a la información – ITA.

Lo anterior atendiendo lo indicado en las dimensiones de Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Elaboró	Revisó	Revisó	Aprobó
Nombre: Yineth Machado Vergara	Nombre: Francisco Franco Esquivia	Nombre: Carlos Gonzáles Herrera	Nombre: Guillermo Jose Hoyos Nader
Cargo: Aux Adm De Talento Humano	Cargo: Prof Esp De Talento Humano	Cargo: Prof Esp Planeación y Gestión de la Calidad	Cargo: Gerente

FORMATO DE DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Me comprometo a aportar la documentación adicional que sea precisa en relación con los potenciales conflictos y situaciones aquí declaradas a requerimiento del proceso de revisión y doy mi consentimiento para su uso con el único propósito de determinar si existe o no una situación de conflicto real, potencial o aparente.

Para constancia de lo anterior, se firma el presente documento:

Firma del (la) declarante: _____

Cédula de ciudadanía N.º _____

Se recibe la declaración por parte del Jefe Inmediato (Nombre) _____

Firma: _____

Cédula de ciudadanía N.º _____

Se analizará la información y se realizará el correspondiente procedimiento para estudiar la situación, tomar una decisión sobre el caso en concreto e informar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido de la declaración en cuestión. (Artículo 12, Ley 1437 de 2011).

Nota: La declaración de conflicto de intereses es confidencial y está sujeta a modificaciones de acuerdo con el cambio de circunstancias o situaciones declaradas a su vez que esta declaración será registrada y controlada por el ente responsable.