

	PLAN DE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTOS DE INTERES		FECHA ELABORACIÓN: 31/01/2023
			FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	CODIGO: GTH-PL-015		PAGINA: 0 - 9
	VERSION: 2		REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

PLAN DE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTOS DE INTERES



2024

CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	2
2. ALCANCE	2
3. RESPONSABLE	2
4. DEFINICIONES.....	2
5. DESARROLLO	2
5.1. AUTODIAGNÓSTICO	2
5.1.1. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO	3
5.2. GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	4
5.2.1. ELEMENTOS Y CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERÉS.....	5
5.2.2. MECANISMO DE REGISTRO DE CONFLICTO DE INTERES.....	5
5.2.3. CANAL PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.....	6
5.2.4. ACTORES.....	6
5.2.5. ESTRATEGIA.....	6
5.3. SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA.....	7
5.4. ANEXOS	8
6. DOCUMENTOS REFERENCIADOS	8
7. CONTROL DE MODIFICACIONES.....	8

	PLAN DE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTOS DE INTERES		FECHA ELABORACIÓN: 31/01/2023
	CODIGO: GTH-PL-015		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	VERSION: 2		PAGINA: 2 - 9
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

1. OBJETIVO

Establecer las pautas para la identificación, prevención y administración de potenciales conflictos de interés, derivados del desarrollo de todas las actividades en la ESE ISABU.

2. ALCANCE

El Plan de Conflicto de intereses inicia con la aplicación del autodiagnóstico establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública hasta el seguimiento de la ejecución del cronograma para la vigencia 2024.

3. RESPONSABLE

Profesional Universitario de Talento Humano y Jefe Oficina Asesora – Jurídica.

4. DEFINICIONES

Código de integridad: Herramienta que contiene el conjunto de políticas y medidas encaminadas a la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética en el cumplimiento de nuestra misionalidad. Por lo tanto, instaura criterios de buen comportamiento con el fin de asegurar que los servidores públicos y contratistas conduzcan su actuar al cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.

Conflicto de interés: Son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal.

Impedimento: Aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias, como, por ejemplo, en los asuntos que aquella o sus parientes cercanos tengan interés directo, etc.

Recusación: Impedimento formulado por un tercero que se encuentre inmerso en un conflicto determinado.

5. DESARROLLO

5.1. AUTODIAGNÓSTICO

Se realiza autodiagnóstico suministrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su caja de herramientas de la gestión de conflicto de intereses.

	PLAN DE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTOS DE INTERES		FECHA ELABORACIÓN: 31/01/2023
	CODIGO: GTH-PL-015		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	VERSION: 2		PAGINA: 3 - 9
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

5.1.1. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO

Tabla 1 Matriz autodiagnóstico Conflicto Intereses

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES							
Entidad	ESE ISABU				Calificación Total	86	
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
Planeación	100	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	100	El Plan anual Institucional de la entidad para la vigencia actual establece acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	100	
				En el componente de Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se identificaron riesgos y controles frente a conflictos de intereses.		100	
				En el componente de Iniciativas Adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se programaron actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses.		100	
				El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia actual contempla acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad, ética de lo público o conflicto de intereses.	Si= 100 Si, solo código 50 Indirectamente= 25 No= 0	100	
Condiciones institucionales	91	Comité de Gestión y Desempeño	94	La entidad cuenta con el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): código de integridad y la gestión de conflictos de intereses, designado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Si y funcionando = 100 Si, solo código = 50 Si, pero inactivo = 25 No = 0	100	
				Con que frecuencia hace seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Mensual= 100 Trimestral= 75 Semestral= 50 Anual = 25 Nunca = 0	75	
				El Comité Institucional de Gestión y Desempeño ha definido las dependencias encargadas para implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad.	Si = 100 En proceso = 50 No = 0	100	
				La entidad tiene definida una dependencia para que servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos tengan asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	Si = 100 SI, impedimentos, inhabilidades o incompatibilidades=50 No = 0	100	
		Procesos y procedimientos	88	La entidad identificó las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	Si = 100 En proceso = 50 No = 0	50	
				La entidad cuenta con un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos.		100	

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en la Intranet de la E.S.E. ISABU, evite mantener copias digitales o impresas de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada.

	PLAN DE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTOS DE INTERES		FECHA ELABORACIÓN: 31/01/2023
	CODIGO: GTH-PL-015		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	VERSION: 2		PAGINA: 4 - 9
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES							
Entidad	ESE ISABU				Calificación Total	86	
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
Pedagogía				El manual de contratación de la entidad establece orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses		100	
				La entidad estableció un procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.		100	
	55	Sensibilización y capacitación	50	La entidad ha adelantado campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de intereses	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	100	
				La entidad ha realizado acciones de capacitación del trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011		0	
		Realización del Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	60	Cuál es el porcentaje de gerentes públicos que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	% Sin seguimiento = 0	100	
				Cuál es el porcentaje de servidores que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción		80	
				Cuál es el porcentaje de contratistas que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción		0	
		Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	100	Cuál es el porcentaje de servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.	% Sin seguimiento = 0	100	
				Cuál es el porcentaje de contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses		100	
Seguimiento y evaluación	100	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	100	La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han surtido trámite	Si, a todos = 100 Si, pero a servidores= 50 No = 0	100	
				La Oficina o dependencia de control interno hace seguimiento a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	100	

Fuente: Matriz de la DAFP, Oficina de Talento Humano y Oficina Asesora Jurídica

5.2. GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Un conflicto de interés surge cuando una persona, como servidor público o particular que ejerce una función pública, es influenciada en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

	PLAN DE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTOS DE INTERES		FECHA ELABORACIÓN: 31/01/2023
	CODIGO: GTH-PL-015		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	VERSION: 2		PAGINA: 5 - 9
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

El conflicto de intereses es una institución de transparencia democrática que se produce en todo acto o negociación entre el Estado y un tercero, cuando entre este último y quien realiza o decide dicho acto y/o participa posteriormente en la administración, supervisión o control de los procesos derivados del mismo, existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que hagan presumir la falta de independencia o imparcialidad, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de las partes relacionadas.

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.

El presente Plan pretende establecer los lineamientos que debe seguir la entidad para buscar prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la entidad con el objeto de evitar la afectación del servicio y el interés general.

5.2.1. ELEMENTOS Y CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERÉS

Los siguientes son los elementos que deben reunirse para que se configure un conflicto de interés:

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

Las siguientes son las características del conflicto de interés

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

- Mediante el régimen de conflictos de intereses se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- Debe estar previsto dentro de un marco normativo.
- Los Conflictos de Intereses son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- Genera ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.
- Genera desconfianza en el quehacer público.
- Un conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- Puede involucrar a cualquier servidor público o particular que desempeñe funciones públicas, no obstante, generalmente las mayores implicancias ocurren con los cargos de más alto nivel que tienen toma de decisiones, ejercen jurisdicción o manejo.

5.2.2. MECANISMO DE REGISTRO DE CONFLICTO DE INTERES

Para la ESE ISABU se tendrá en cuenta los siguientes formatos:

“FORMATO DE DECLARACION DE INTERESES PARTICULARES DEL SERVIDOR PÚBLICO O CONTRATISTA”

	PLAN DE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTOS DE INTERES		FECHA ELABORACIÓN: 31/01/2023
	CODIGO: GTH-PL-015		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	VERSION: 2		PAGINA: 6 - 9
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

“FORMATO DECLARACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES”

5.2.3. CANAL PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

La ESE ISABU implementó como canal para la presentación de la declaración de conflicto de interés un correo institucional el cual es: conflictodeintereses@isabu.gov.co

5.2.4. ACTORES

Todos los servidores públicos y contratistas que prestan sus servicios en la ESE ISABU, independientemente de su tipo de vinculación, deben procurar la imparcialidad, transparencia e integridad en la toma de decisiones, respecto de los asuntos puestos a su conocimiento o en aquellas actuaciones en las cuales hayan de intervenir o participar, coadyuvando en la detección de posibles casos en los que se adviertan conflictos de interés.

- Los servidores públicos y contratistas deben informar la existencia de conflicto de interés.
- La oficina de Talento Humano verificará la correcta difusión, socialización y aplicación del Plan de Gestión Preventiva de Conflictos de Intereses; realizará seguimiento de los servidores obligados por la Ley 2013 de 2019 que deben realizar la publicación proactiva declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés.
- La oficina Jurídica prestará apoyo a las áreas que requieran evaluar los casos considerados potencialmente incursos en conflicto de interés y realizará seguimiento de los contratistas obligados por la Ley 2013 de 2019 que deben realizar la publicación proactiva declaración de bienes y Rentas y registro de conflictos de interés publicar la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.
- La Oficina de Control Interno realizará seguimiento a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés de los servidores.
- La Oficina de Control Disciplinario Interno, adelantará la actuación disciplinaria en los casos en los cuales se haya detectado la existencia de conflicto de interés y no se hubiere efectuado la manifestación o separado del conocimiento del asunto.

5.2.5. ESTRATEGIA

Tabla 2 Estrategia para la Gestión de Conflicto de Intereses vigencia 2024

ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES				
Entidad: ESE ISABU				Año: 2024
Objetivo: desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la entidad con el objeto de evitar la afectación del servicio y el interés general.			Meta: 91% de la implementación de los mecanismos para la prevención de conflictos de interés	
Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Planeación	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	Incorporar al Plan anual Institucional la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.	TALENTO HUMANO - OFICINA ASESORA DE JURIDICA	31/03/2024
		Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.	TALENTO HUMANO - OFICINA ASESORA DE JURIDICA	31/03/2024
Condiciones institucionales	Comité de Gestión y Desempeño	Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses	TALENTO HUMANO - OFICINA ASESORA DE JURIDICA	31/03/2024

	PLAN DE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTOS DE INTERES		FECHA ELABORACIÓN: 31/01/2023
	CODIGO: GTH-PL-015		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	VERSION: 2		PAGINA: 7 - 9
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES				
Entidad: ESE ISABU			Año: 2024	
Objetivo: desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la entidad con el objeto de evitar la afectación del servicio y el interés general.			Meta: 91% de la implementación de los mecanismos para la prevención de conflictos de interés	
Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
		Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	TALENTO HUMANO - OFICINA ASESORA DE JURIDICA	30/06/2024 31/12/2024
		Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	TALENTO HUMANO - OFICINA ASESORA DE JURIDICA	31/03/2024
	Procesos y procedimientos	Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	TALENTO HUMANO - OFICINA ASESORA DE JURIDICA	31/03/2024
		Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.	TALENTO HUMANO - OFICINA ASESORA DE JURIDICA	31/03/2024
Pedagogía	Sensibilización y capacitación	Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilizaciones relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.	TALENTO HUMANO - OFICINA ASESORA DE JURIDICA	31/03/2024 30/06/2024 30/09/2024 31/12/2024
		Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.	TALENTO HUMANO - OFICINA ASESORA DE JURIDICA	30/06/2024 31/12/2024
	Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020.	TALENTO HUMANO - OFICINA ASESORA DE JURIDICA	30/05/2024
Seguimiento y evaluación	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.	TALENTO HUMANO	30/09/2024
	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses han surtido tramite	TALENTO HUMANO - OFICINA ASESORA DE JURIDICA	30/06/2024 31/12/2024
		Realizar el seguimiento y control a la implementación de las estrategias de gestión preventiva del conflicto de intereses formuladas en la planeación institucional y a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019, a través de las dependencias de control interno.	TALENTO HUMANO - OFICINA ASESORA DE JURIDICA	30/06/2024 31/12/2024

Fuente: Matriz DAFP, Oficina de Talento Humano y Oficina Asesora Jurídica

5.3. SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA

Las acciones y actividades articuladas al plan de acción de acuerdo con lo estipulado en el decreto 612 de 2018 se encuentran diligenciadas en el formato de plan de acción. Al plan de gestión preventiva de conflicto de intereses se le hará actualización y seguimiento de la información semestralmente.

Tabla 3 Actividades de seguimiento del Plan de Gestión Preventivo de Conflicto de Interés

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en la Intranet de la E.S.E. ISABU, evite mantener copias digitales o impresas de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada.

	PLAN DE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTOS DE INTERES		FECHA ELABORACIÓN: 31/01/2023
	CODIGO: GTH-PL-015		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30/01/2024
	VERSION: 2		PAGINA: 8 - 9
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

No.	Actividad	Descripción de la actividad	Responsable
1	Elaborar plan de gestión preventiva de conflictos de interés para la vigencia 2024	Definir estrategia que permita la gestión preventiva a los conflictos de interés en la entidad.	Profesional universitario – talento humano / jefe oficina asesora de jurídica
2	Publicar en página web institucional y socializar el plan de gestión preventiva de conflictos de interés para la vigencia 2024 al personal de planta por medio de correo electrónico	Dar a conocer a la comunidad, colaboradores, entes de control el plan de gestión preventiva de conflictos de interés de la ESE ISABU para la vigencia 2024	Profesional universitario – talento humano / jefe oficina asesora de jurídica
3	Realizar la ejecución de las actividades programadas en las estrategias del plan de gestión preventiva de conflicto de intereses de la vigencia 2024 y realizar seguimiento por medio de matriz de cumplimiento para garantizar su correcta ejecución.	Ejecutar y realizar seguimiento al cumplimiento en la ejecución del plan de gestión preventivo de conflicto de interés según lo programado.	Profesional universitario – talento humano / jefe oficina asesora de jurídica

5.4. ANEXOS

Formato Plan de Acción Estratégico e Institucional, Código: PLA-F-012.

6. DOCUMENTOS REFERENCIADOS

Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano versión 2 – Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP.

7. CONTROL DE MODIFICACIONES

CONTROL DE MODIFICACIONES			
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación	Realizada por
1	31-01-2023	Emisión inicial del documento	Profesional Universitario Talento humano
2	30-01-2024	- Actualización del ítem 2 respecto a la vigencia. - Actualización de las tablas: Tabla1. Matriz autodiagnóstico Conflicto de interés. Tabla2. Estrategia para la Gestión del conflicto de interés vigencia 2024. Tabla 3. Actividades de seguimiento del Plan de Gestión Preventivo de Conflicto de Interés.	Profesional Universitario Talento humano