HOSPITAL DEL SARARE
Empresa Social del Estado

GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES

Nivel: Estratégico– Gestión Estratégica de Talento Humano – Talento Humano



Sistema Integrado de Gestión







WWW.HOSPITALDELSARARE.GOV.CO

Evolucionamos pensando en Usted

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVO 3
3. ALCANCE. 3
4. DEFINICIONES. 4
5. RESPONSABLES. 4
6. MARCO DE REFERENCIA 4
6.1. DILEMA MORAL Y EL CONFLICTO DE INTERÉS 4
6.2. CONFLICTO DE INTERÉS 4
6.2.1. ¿Qué es un conflicto de intereses? 4
6.2.2. ¿Cómo identifico un conflicto de intereses? 5
Tipos de conflicto de intereses 5
6.2.3. Características del conflicto de intereses y corrupción 6
6.2.4. Tipificación del conflicto de intereses según la normativa colombiana 7
6.3. ¿QUÉ DEBE HACER SI SE ENCUENTRA EN ALGUNA DE ESTAS SITUACIONES? 22
6.3.1. Identificación y clasificación de la situación 22
6.3.2. Declaración mediante los formatos Institucionales 22
6.3.3. Tramite del impedimento 22
6.3.4. Trámite de la recusación. 22
6.3.5. Decisión y medidas posteriores 23
6.3.6. Registro, seguimiento y custodia 23
a. Al momento de presentarse la situación (real o aparente) THS-00-F36 DECLARACIÓN O NO DE CONFLICTOS DE INTERÉS. 23
b. Declaración de conflicto THS-00-F37 DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS. 23
7. CONTROL DE CAMBIOS 25

1. INTRODUCCIÓN

En Colombia, el conflicto de intereses para los servidores públicos está regulado por la Constitución, la normativa vigente, convenciones internacionales y reglamentaciones internas. Sin embargo, su gestión no ha sido un tema recurrente. Recientemente, el interés por mejorar la ética y la integridad en el servicio público ha llevado a organizaciones como Naciones Unidas, OEA, OCDE y Transparencia Internacional a realizar estudios y promover medidas preventivas.

En 2015, Función Pública inició la creación de un código único de integridad para el servicio público colombiano, alineado con las buenas prácticas internacionales. Este código, elaborado de manera participativa, destaca cinco valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. El objetivo es fomentar comportamientos íntegros entre los servidores públicos.

La OCDE también realizó un estudio de integridad en Colombia, analizando el sistema de integridad pública desde tres aspectos principales: disposiciones institucionales, políticas y prácticas de integridad, y gestión de riesgos y control interno. El estudio recomendó incorporar las políticas de integridad en la gestión del talento humano y mejorar el sistema de declaración financiera y de conflicto de interés.

En el Hospital del Sarare ESE, es crucial implementar estas políticas y herramientas de integridad para asegurar un comportamiento ético y transparente de los servidores públicos, promoviendo así una gestión de calidad y confianza en la institución.

2. OBJETIVO

Establecer los lineamientos y procedimientos para la identificación, prevención y declaración de conflictos de intereses en la Empresa Social del Estado Hospital del Sarare, de acuerdo con las disposiciones de la Función Pública Colombiana, con el fin de asegurar la transparencia, la integridad y la ética en la gestión pública.

3. ALCANCE.

Esta guía aplica a todos los funcionarios, empleados y contratistas de la Empresa Social del Estado Hospital del Sarare, incluyendo al Gerente, Subgerente de Talento Humano y miembros del Comité De Gestión Y Administración Del Riesgo, en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

4. DEFINICIONES.

- **Conflicto de Intereses:** Situación en la que los intereses personales, familiares o financieros de un funcionario pueden influir, o parecer influir, en el cumplimiento imparcial de sus deberes oficiales.
- **Declaración de Conflicto de Intereses:** Acto mediante el cual un funcionario informa formalmente sobre cualquier situación que pueda constituir un conflicto de intereses.
- **Función Pública Colombiana:** Conjunto de normas y principios que regulan el comportamiento ético y la transparencia en el ejercicio de la función pública en Colombia.

5. RESPONSABLES.

- Gerente
- Subgerente Talento Humano
- Comité De Gestión Y Administración Del Riesgo

6. MARCO DE REFERENCIA

6.1. DILEMA MORAL Y EL CONFLICTO DE INTERÉS

Los dilemas morales surgen cuando los servidores públicos enfrentan situaciones en las que se deben ponderar y priorizar valores o principios que pueden estar en conflicto. Estos dilemas exigen una evaluación ética autónoma, que no siempre está enmarcada en lo legal, sino que se relaciona con contextos culturales, ideológicos o sociales.

Los dilemas morales no siempre constituyen un conflicto de intereses, ya que no necesariamente incluyen un interés particular. Para el caso colombiano, el Código de Integridad proporciona una caja de herramientas con ejercicios y ejemplos para guiar a los servidores públicos en la toma de decisiones éticas.

6.2. CONFLICTO DE INTERÉS

6.2.1. ¿Qué es un conflicto de intereses?

En Colombia, el conflicto de intereses está definido en el artículo 40 de la (Ley 1952 de 2019) y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011). Se entiende como la situación en la que el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público.

La OCDE define el conflicto de intereses como "*un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que los intereses privados podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales*". Transparencia por Colombia añade que el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales.

6.2.2. ¿Cómo identifico un conflicto de intereses?

Para identificar una situación, el servidor debe preguntarse: (i) ¿Existe un interés particular o de terceros relacionados que pueda verse beneficiado o perjudicado?; (ii) ¿Ese interés tiene relación con una función o actuación que desempeño?; (iii) ¿Existe un asunto concreto sobre el que debo intervenir o decidir?; y (iv) ¿La situación configura una causal legal de impedimento o podría razonablemente afectar la confianza en mí imparcialidad?

Con base en estas preguntas, la situación puede ser clasificada como real, potencial o aparente.

Tipos de conflicto de intereses

Tipo	Características	Conducta institucional
Real	Existe un interés particular y ya existe un asunto concreto en el que el servidor debe intervenir.	Declarar la situación; cuando se configure una causal legal, presentar impedimento y abstenerse de intervenir hasta la decisión.
Potencial	Existe un interés particular que podría coincidir con una actuación futura.	Declararlo preventivamente; actualizarlo cuando cambien las circunstancias y tramitar impedimento si posteriormente surge un asunto concreto con causal legal.

Tipo	Características	Conducta institucional
Aparente	No existe interés privado que afecte realmente la decisión, pero las circunstancias pueden generar una percepción razonable de conflicto.	Informar y documentar la situación; permitir su valoración y aplicar las medidas que determine la autoridad competente.

Tabla 1 Ejemplo de Tipos de conflicto de intereses

	Real	Potencial	Aparente
Interés 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
Decisión 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.

Fuente: Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses. *Disponible en:* https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818

6.2.3. Características del conflicto de intereses y corrupción

Las siguientes características pueden servir como guía para identificar una situación de conflicto de intereses:

- **Confrontación entre deber público e intereses privados:** Surge cuando los intereses personales del servidor público pueden influir negativamente en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.

- **Inevitabilidad:** Los conflictos de intereses son inevitables y no se pueden prohibir completamente, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que podrían estar relacionados con las decisiones o acciones de su trabajo.
- **Detección y prevención:** Pueden ser identificados, informados y desarticulados voluntariamente antes de que provoquen irregularidades o actos de corrupción.
- **Preservación de la independencia y equidad:** La identificación y declaración de estos conflictos buscan mantener la independencia de criterio y el principio de equidad en quienes ejercen funciones públicas, evitando que los intereses particulares interfieran en la realización de los fines estatales.
- **Riesgo de corrupción:** Los conflictos de intereses pueden convertirse en un riesgo de corrupción y, si se materializan, pueden generar actos fraudulentos o corruptos.
- **Impacto en la transparencia:** Afectan la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

6.2.4. Tipificación del conflicto de intereses según la normativa colombiana

La normativa colombiana clasifica los conflictos de intereses en situaciones reales, potenciales y aparentes. Es crucial que los servidores públicos declaren cualquier situación de conflicto de intereses para prevenir actos de corrupción.

Dado que **una situación de conflicto de intereses no implica necesariamente una falta disciplinaria o un acto de corrupción**, es esencial que los servidores públicos declaren su impedimento para tomar decisiones en las que exista dicho conflicto. A continuación, se presenta una clasificación (tabla 2) de los tipos de conflictos de intereses, con el propósito de clarificar las situaciones en las que se debe efectuar una declaración de impedimento. Para ello, los servidores pueden utilizar los formatos disponibles al final de esta guía.

Tabla 2 Tipificación de situaciones de conflicto de intereses según la normativa colombiana.

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

Interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación	Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.	C.P. art 126 Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 1 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 1 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 Ley 136 de 1994, art. 70 Ley 5 de 1992, art. 286.
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 2 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2

	Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración).		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 11 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 2
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	Ley 734 de 2002, art.84, numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3

		adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	
Amistad o enemistad	Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8 Ley 734 de 2002, art.84 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9
Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro	Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10 Ley 734 de 2002, art.84, numeral 6 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11

Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6
	Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	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 pen- diente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14

Denuncia penal o disciplinaria	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 7

	Que el 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 el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8

Acreedor/ 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
Relación contractual o de negocios	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 5
Heredero o legatario	Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 12 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 7 Ley 1564 de

			2012, art.141 numeral 13
Dádivas	Que el servidor reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero.		Ley 734 de 2002, art. 35, numeral 3
Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas	Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4

		tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.	
Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación	Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2

		correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	
Parientes en una de las entidades públicas que concurran al respectivo proceso		Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurran al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3

Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado	Que el congresista dentro del año inmediatamente anterior a su elección haya prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado sobre cuyos intereses o negocios incidan directamente actos que se encuentren al estudio del Congreso.		Ley 144 de 1994, art. 16

Fuente: Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses. *Disponible en:* https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818

La tabla ilustra el grado de relacionamiento aplicable a situaciones de conflicto de intereses, según el Código Civil. Se describen los grados de parentesco mencionados en la Constitución y la ley, incluyendo el **parentesco de consanguinidad**, que es la relación entre personas que descienden de un mismo ancestro común (art. 35); la **afinidad legítima**, que es la relación entre una persona casada y los familiares consanguíneos de su cónyuge (art. 47); y el **parentesco civil**, que resulta de la adopción, donde la ley considera al adoptante, su cónyuge y el adoptado como padre, madre e hijo, respectivamente (art. 64 Ley 1098 de 2006).

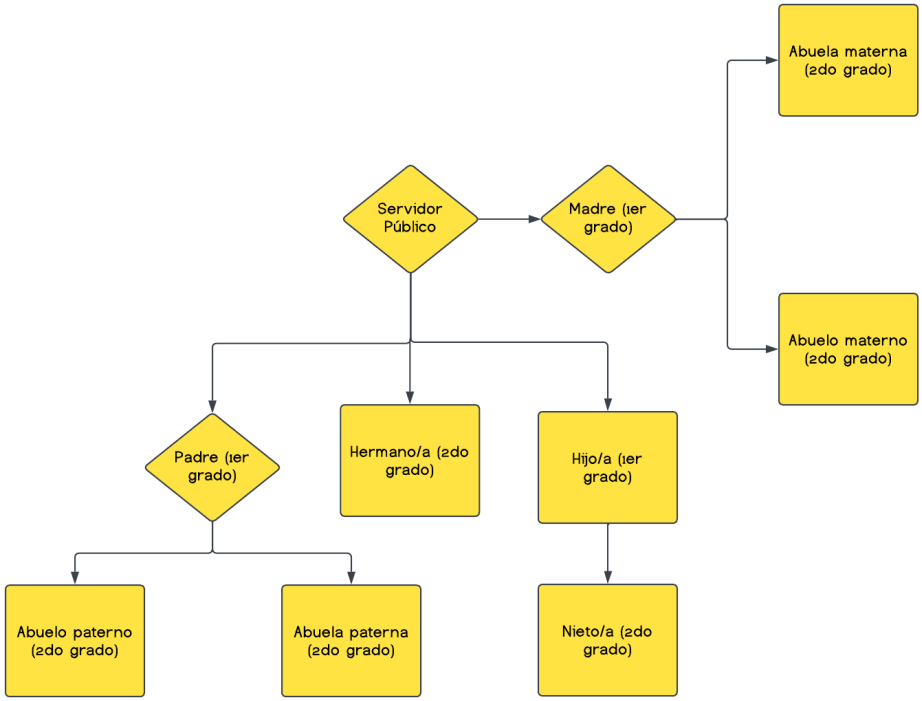


Imagen 1 Parentesco por consanguinidad

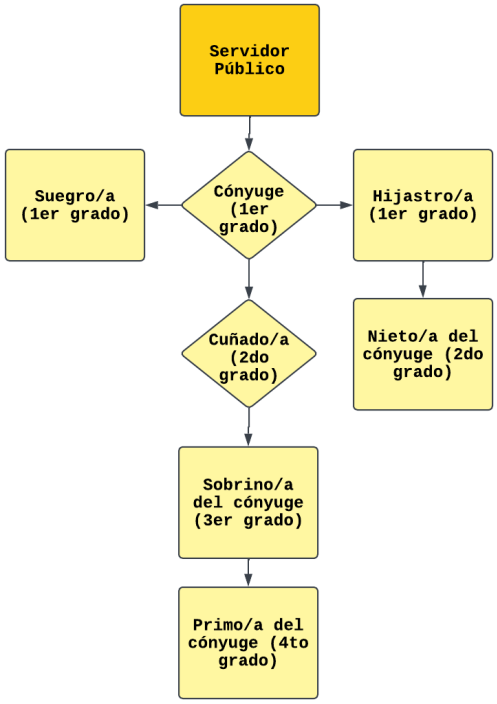


Imagen 2 Parentesco por afinidad

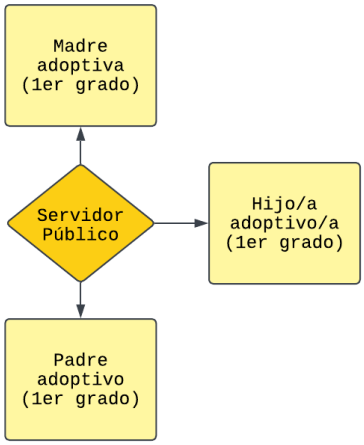


Imagen 3 Parentesco por adopción

6.3. ¿QUÉ DEBE HACER SI SE ENCUENTRA EN ALGUNA DE ESTAS SITUACIONES?

6.3.1. Identificación y clasificación de la situación

Al conocer una circunstancia que pueda generar conflicto, el servidor deberá analizarla sin demora. La clasificación en real, potencial o aparente tiene finalidad preventiva y no reemplaza la determinación jurídica de una causal de impedimento. Si existe duda razonable, deberá informar la situación y solicitar orientación antes de continuar con una actuación que pueda comprometer su imparcialidad.

6.3.2. Declaración mediante los formatos Institucionales

El Hospital del Sarare E.S.E. dispone de dos instrumentos: THS-00-F36 – Declaración de situaciones de conflicto de intereses, para reportar una situación concreta; y THS-00-F37 – Declaración de intereses del servidor público o contratista, para el registro preventivo de intereses en los casos que corresponda.

El F36 deberá diligenciarse cuando se identifique una situación concreta que deba ser analizada. El F37 deberá diligenciarse al momento de la vinculación o con la periodicidad que corresponda a la persona obligada y a las disposiciones legales aplicables, además de actualizarse cuando cambien las circunstancias declaradas, de conformidad con la normatividad vigente.

6.3.3. Tramite del impedimento

Cuando el servidor considere que se configura una causal legal, deberá declararse impedido. Conforme al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011, enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al jefe inmediato. La autoridad competente decidirá de plano dentro de los diez (10) días siguientes a su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto y podrá designar funcionario ad hoc cuando sea necesario.

Mientras se resuelve el impedimento, el servidor no deberá intervenir sustancialmente en la actuación objeto de la declaración.

6.3.4. Trámite de la recusación.

Cuando un tercero formule una recusación, el servidor recusado deberá manifestar si acepta o no la causal dentro de los cinco (5) días siguientes a su formulación. Vencido este término, se aplicará el trámite legal correspondiente. La entidad deberá garantizar que la decisión sea

adoptada por la autoridad competente y que el servidor recusado no tome decisiones sobre su propia recusación.

6.3.5. Decisión y medidas posteriores

La decisión deberá dejar claramente establecido si el impedimento se acepta o no. Si se acepta, debe indicarse quién continuará conociendo del asunto y realizarse la entrega del expediente. Cuando no se acepte, se dejará constancia de la decisión y el servidor podrá continuar, salvo que exista otra restricción legal.

Cuando se trate de una situación potencial o aparente que no constituya impedimento, la autoridad competente podrá disponer medidas preventivas proporcionales, como reasignación interna, doble revisión, acompañamiento jurídico o separación temporal de determinadas actuaciones, cuando sean necesarias para salvaguardar la confianza y la imparcialidad.

6.3.6. Registro, seguimiento y custodia

Las declaraciones y decisiones deberán ser registradas y conservadas por el responsable institucional definido para esta gestión, con acceso restringido según la naturaleza de la información y las normas de protección de datos y transparencia aplicables. La Oficina de Control Interno ejercerá evaluación independiente sobre la existencia y funcionamiento de los controles, sin asumir la gestión operativa del caso.

Para situaciones adicionales a las descritas en la normativa, es recomendable declarar el conflicto mediante los formatos adaptados para tal fin, como una buena práctica preventiva.

a. Al momento de presentarse la situación (real o aparente) THS-00-F36 DECLARACIÓN O NO DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

b. Declaración de conflicto THS-00-F37 DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

6.3.7. Orientaciones prácticas y ejemplos

Caso	Situación	Conducta sugerida
Caso 1 – Real	Una persona responsable de evaluar ofertas debe participar en un proceso en el que uno de los proponentes es	Declarar la situación, presentar impedimento si se configura causal legal, abstenerse de intervenir y

Caso	Situación	Conducta sugerida
	una sociedad de la cual es socio su hermano.	esperar la decisión de la autoridad competente.
Caso 2 – Potencial	Un servidor manifiesta que un familiar cercano inició actividades en una empresa que ocasionalmente participa en procesos del Hospital, pero actualmente no tiene ningún proceso a su cargo relacionado con dicha empresa.	Registrar la situación preventivamente y actualizarla si posteriormente debe intervenir en un asunto concreto; si surge la actuación y se configura una causal legal, tramitar impedimento.
Caso 3 – Aparente	Un servidor debe revisar un trámite y tiene una amistad conocida con el solicitante, pero no existe una relación de amistad entrañable ni otro interés particular que configure causal legal.	Informar la situación cuando pueda razonablemente afectar la confianza; la autoridad valorará si procede alguna medida preventiva o si puede continuar la actuación.
Caso 4 – Regalo o invitación	Un contratista ofrece al servidor encargado de su supervisión una invitación costosa a un evento.	No aceptar el beneficio cuando pueda comprometer la imparcialidad o generar expectativa de favorecimiento; reportar el hecho por los canales internos de integridad y analizar las reglas disciplinarias y contractuales aplicables.

7. CONTROL DE CAMBIOS

REVISIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	23/07/2024	Creación del Documento