



GUIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES 2021

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
1	Noviembre 2021	Versión Inicial. NOTA PROASIG - PROPLAES: - Esta Guía fue aprobada en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército, Sanidad Naval, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y, Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta N° 0121012419602, de fecha 24 de noviembre de 2021. - Este documento fue revisado por PROASIG, cumple con los requisitos establecidos en el formato establecido por el Sistema Integrado de Gestión SIG, para aprobarlo en la SVE; PROPLAES libera el documento. - Dada la reestructuración de la DIGSA, se ajustaron las políticas de operación para el control de la información documentada de los procesos para el SIG, por lo que este documento queda en V1. - La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	Mayor General HUGO ALEJANDRO LÓPEZ BARRETO Director General de Sanidad Militar	
Revisó:	SMSM. Ulises Sánchez Sánchez Proceso Talento Humano - PROTH Gestor de Calidad	MY. Carolina Calderón Villamizar Coordinadora Grupo Talento Humano DIGSA
	SMSM. Edna del Pilar Martínez Páez Grupo Planeación Estratégica DIGSA Líder Área Sistemas Integrados de Gestión ARSIG - PROASIG	PD. Alexandra Martínez Vargas Coordinadora Grupo Planeación Estratégica DIGSA Representante de la Dirección
	PD. Ángela María Tofiño Coordinadora Grupo Asuntos Legales DIGSA	CN. John Oswaldo Sánchez Anzola Subdirector Administrativo y Financiero DIGSA
Elaboró:	SMSM. Ulises Sánchez Sánchez Grupo Talento Humano Área Ingreso	AASD. Luz Stella Carrero González Grupo Talento Humano Área Permanencia y Retiro
	OPS. María Andrea Pico Mesa Grupo Talento Humano Área Ingreso	



Contenido

Introducción	6
Objetivo	6
Normatividad	7
Ámbito de aplicación.....	8
Conflicto de Interés.....	9
Tipos de Conflicto de interés.....	9
Real	9
Potencial	9
Aparente	10
Características del Conflicto de interés.....	10
Materialización del conflicto de intereses y corrupción.....	10
Parentesco por consanguinidad.....	11
Parentesco por afinidad	11
Parentesco civil o por adopción	12
Tipificación del conflicto de intereses según la normativa colombiana	12
Causales de impedimento y recusación.....	20
Trámite conflicto de intereses	22
Declaración	22
Recusación	22
Pasos a seguir si se encuentra ante una situación de conflicto de intereses	22
Paso 1	23
Paso 2	23
Paso 3	23
Paso 4	23
Paso 5	23
Flujograma del procedimiento.....	25
Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP	26
¿Qué diferencia hay entre la Declaración de Bienes y Rentas (Ley 190 de 1995) y la Declaración de bienes y Rentas y Conflictos de interés (Ley 2013 de 2019)?.....	26
Pedagogía	28
Código de Integridad.....	29

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Valores del Código de Integridad	29
Honestidad	29
Respeto	29
Compromiso	30
Diligencia	30
Justicia	30
Actitud de servicio.....	30
Trabajo en equipo.....	30
Autodiagnóstico y formulación de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	30
Estrategia para la gestión de conflicto de intereses	31
Equipo de trabajo para la gestión de conflicto de intereses	33
Dependencia que orientará legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos	34
Canal de comunicación interna	34
Responsabilidades específicas para la Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aérea.....	34
Referencias bibliográficas	35
Anexos	37
Anexo A: Formato autodiagnóstico conflicto de intereses.....	37
Anexo B: Formato formulación estrategia conflicto de intereses.....	38
Anexo C: Formato declaración de situaciones de conflicto de intereses.....	41
Anexo D: Formato declaración de intereses particulares del servidor público o contratista	45

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Introducción

El artículo 40 de la Ley 734 de 2002 derogada por el artículo 44 de Ley 1952 del 28 de enero de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”. Establece en lo relacionado al conflicto de intereses lo siguiente:

“ARTÍCULO 44. Conflicto de intereses. Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos 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”.

“Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido”.

Es así que, el personal militar, los servidores públicos y contratistas, tienen el deber de garantizar el interés general del servicio público sobre el interés particular para no afectar la confianza de nuestros usuarios, beneficiarios y de la ciudadanía en la administración de la Dirección General de Sanidad Militar, Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aérea y Establecimientos de Sanidad Militar. Es por esto que, en el cumplimiento de las funciones y responsabilidades que garantizan la prestación de los servicios de salud y mejoramiento de la calidad de vida del personal que integra las Fuerzas Militares de Colombia y sus familias, se elaboró la presente guía para la gestión del conflicto de intereses que permite conocer algunas definiciones, situaciones y pasos a seguir cuando se encuentre en una situación de conflicto de intereses.

Desde la vigencia 2019, se inició la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la DIGSA y desde entonces, se trabaja en promover una cultura de integridad donde se busca prevenir estas situaciones para evitar que se favorezcan intereses ajenos al bien común, como bien lo establece el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Finalmente, la política de integridad pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017 del DAFP que actualizó el MIPG y hace parte de la Dimensión 1 Talento Humano. Como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública están: el código de integridad y la gestión de conflictos de intereses.

Objetivo

Establecer, adaptar o adoptar normas que permitan identificar, declarar, manejar y prevenir posibles conflictos de intereses que se originen en el cumplimiento de las labores de los servidores públicos de la Dirección General de Sanidad, Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aérea y Establecimientos de Sanidad Militar.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Normatividad

Constitución Política de Colombia

Ley 80 del 28 de octubre de 1993. “Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”.

Ley 190 del 06 de junio de 1995 “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”.

Ley 734 del 05 de febrero de 2002. “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. Artículo 35: Prohibiciones. “NOTA DE VIGENCIA: Ley derogada, a partir del 29 de marzo de 2022, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, salvo el artículo 30 que continúa vigente hasta el del 28 de diciembre de 2023”.

Ley 1437 del 08 de enero de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.

Ley 1474 del 12 de julio de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.

Ley 1862 del 04 de agosto de 2017 “Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar”.

Ley 1952 del 28 de enero de 2019. “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”. La vigencia de esta norma fue diferida hasta el 1 de julio de 2021 por el artículo 140 de la ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

Ley 1955 del 25 de mayo de 2019. Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022. “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”.

Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019 “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.

Decreto No. 1070 del 26 de mayo de 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Decreto No. 1083 del 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Decreto Nacional No. 1499 de 2017. “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público”.

Resolución No. 1267 del 30 de octubre de 2020 “Por medio de la cual se modifica la Resolución 129 del 2019, y se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la Dirección General de Sanidad Militar y Direcciones de Sanidad EJC, ARC y JEFSA FAC.”

Resolución No. 1382 del 04 de noviembre de 2021 “Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del SSFM y se modifica parcialmente la Resolución No. 1267 del 2020.”

Acuerdo No. 071 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se fijan los parámetros para la integración, implementación y mantenimiento de los sistemas de gestión, en el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”.

Acuerdo No. 074 del 17 de diciembre de 2019 “Por el cual se adopta el Plan Estratégico Institucional del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares para el periodo 2019 – 2022 y el Plan Estratégico Institucional, del Subsistema de Salud de la Policía Nacional para el periodo 2019 – 2022”.

Valores del Servidor Público-Función Pública.

Código de integridad DIGSA.

Ámbito de aplicación

El presente documento para el manejo de conflicto de intereses aplica para todos los funcionarios de planta, personal militar y contratistas de la Dirección General de sanidad Militar, Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aérea y Establecimientos de Sanidad Militar.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Conflicto de Interés

Surge cuando el interés personal de un funcionario público o contratista puede influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular.

Con respecto al conflicto de intereses, el Consejo de Estado, citado por la Función Pública; menciona que podría definirse como “aquella conducta en que incurre un servidor público, contraria a la función pública, en la que, movido por un interés particular prevalente o ausente del interés general, sin declararse impedido, toma alguna decisión o realiza alguna gestión propia de sus funciones a cargo, en provecho suyo, de un familiar o un tercero y en perjuicio de la función pública”.¹

Por otra parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), define el conflicto de intereses como “un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en las actuaciones de sus funciones y sus responsabilidades oficiales”².

Para la Organización de Transparencia por Colombia “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, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos”³.

Tipos de Conflicto de interés

Real

Cuando 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 conflictos son riesgos actuales.

Potencial

Cuando 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 presentarse en el futuro.

¹ CONSEJO DE ESTADO Radicación 11001-03-25-000-2005-00068-00 C.P. César Palomino Cortés. Citado por Función Pública. ¿Qué dice el Consejo de Estado? Bogotá: Conflicto de Intereses, 2021.

² OCDE. Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia: Invirtiendo en integridad pública para afianzar la paz y el desarrollo. París: Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, 2017. p. 66.

³ TRANSPARENCIA POR COLOMBIA. Guía práctica 4 para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa. Bogotá: Publicaciones. Gestión Pública, 2014. p. 10.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Aparente

Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que si 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.

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 debido a que los servidores públicos tienen familiares y amigos que podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente antes de que, con ocasión de su existencia, se generen irregularidades o corrupción.
- Por medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia del criterio y el principio de equidad de la función pública.
- Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas y corruptas.
- Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

Materialización del conflicto de intereses y corrupción

La identificación, declaración y gestión del conflicto de intereses son prácticas preventivas y complementarias a los principios de acción basados en los valores establecidos en el Código de Integridad. Por esta razón es importante aclarar que el conflicto de intereses no representa, en sí mismo, corrupción; sin embargo, estos si se constituyen en riesgo de corrupción o disciplinarios.

Ahora, en caso de que el juicio o la decisión profesional del servidor termine sesgada por el interés particular y, en consecuencia, obtenga un beneficio directo o indirecto, la situación de conflicto se materializaría y esto se constituiría en un hecho de corrupción.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

En el siguiente cuadro, elaborado por la Oficina Antifraude de Cataluña y tomado de la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano de la Función Pública⁴, se explican las 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

Fuente: Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano de la Función Pública.

Parentesco por consanguinidad

El Art. 35 del código civil define el parentesco de consanguinidad como la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre.

SERVIDOR PÚBLICO			
Primer grado de consanguinidad	Segundo grado de consanguinidad	Tercer grado de consanguinidad	Cuarto grado de consanguinidad
Padres e hijos	Hermanos, abuelos, nietos	Tíos, sobrinos, bisabuelos, bisnietos	Primos

Fuente: Elaboración propia GRUTH.

Parentesco por afinidad

Según el Art. 47 del código civil, se entiende como parentesco por afinidad legítima, la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer.

⁴ OFICINA ANTIFRAUDE DE CATALUÑA. Citado por FUNCIÓN PÚBLICA. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Bogotá: Conflicto de intereses, 2018. p. 12.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

SERVIDOR PÚBLICO			
Primer grado de afinidad	Segundo grado de afinidad	Tercer grado de afinidad	Cuarto grado de afinidad
Cónyuge, Padres del cónyuge (Suegros) e Hijos del cónyuge (Hijastros); cónyuges de los hijos (yernos/nueras); cónyuge del padre (madrastra); cónyuge de la madre (padrastro)	Hermanos del cónyuge/Cónyuges de los hermanos (cuñados), abuelos del cónyuge, cónyuges de los nietos; hermanastros	Cónyuges de los tíos, cónyuges de los sobrinos, tíos del cónyuge; sobrinos del cónyuge	Primos del cónyuge

Fuente: Elaboración propia GRUTH.

Parentesco civil o por adopción

De acuerdo con el Art. 64 de la Ley 1098 de 2006, es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo.

SERVIDOR PÚBLICO	
Padres adoptantes Único civil	Hijos adoptivos Único civil

Fuente: Elaboración propia GRUTH.

Tipificación del conflicto de intereses según la normativa colombiana

En el marco jurídico colombiano se encuentran identificadas en el trámite de actuaciones administrativas, disciplinarias, judiciales o legislativas, las situaciones de conflicto de intereses ante los cuales se pueden ver involucrados los servidores de la Rama Ejecutiva, Legislativa, Judicial y de los órganos de control.

A continuación, se presenta una clasificación por tipo del conflicto de intereses, con el fin de aclararle a los servidores públicos aquellas situaciones de conflicto en las que se podrían ver involucrados, teniendo en cuenta lo descrito en la *“Guía para la identificación y declaración de conflicto de intereses en el sector público colombiano”*.⁵

⁵ FUNCIÓN PÚBLICA. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano Versión 2. Bogotá: Conflicto de intereses, 2019. p. 13.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
Interés directo/conocimiento previo/consejo o concepto 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 conyugue, compañero (a) 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, hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.	Constitución Política, art. 126 Ley 5 de 1992, art. 286 Ley 136 de 1994, art. 70 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 1 Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 1 Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 1 Ley 1862 de 2017, art. 143 numeral 1
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 2 Ley 1564 de 2011, 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

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 2. Ley 1862 de 2017, art. 143 numeral 2
Curador o tutor del interesado	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el conyugue, compañero(a) permanente o alguno de los parientes del servidor arriba mencionados, sea curador o tutor de la persona interesada en el asunto.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 3. Ley 1564 de 2011, art. 141 numeral 4.
Relación con las partes	Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser conyugue, compañero (a) permanente 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), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante, hijo adoptivo).	Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 3. Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 3. Ley 1862 de 2017, art. 143 numeral 3
Amistad o enemistad	Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 8. Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 5. Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 9. Ley 1862 de 2017, art. 143 numeral 5
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 conyugue, compañero(a) permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 10. Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 6. Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 11.



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO TALENTO HUMANO

Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses
DIGSA

MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4

Proceso Talento Humano

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
		apoderado en sociedad de personas.	Ley 1862 de 2017, art. 143 numeral 6
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, representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el conyugue, compañero(a) permanente o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, 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 conyugue, compañero (a) permanente o alguno de los parientes del segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante, hijo adoptivo) del servidor, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 13. Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 14.
Denuncia penal y disciplinaria	Que alguno de los interesados en la actuación, se representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, antes de iniciarse la actuación administración; 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 y disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el conyugue, compañero (a) permanente del servidor o su pariente hasta segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante, hijo adoptivo), antes de iniciarse la actuación	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 6. Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 8. Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 7. Ley 1862 de 2017, art. 143 numeral 8



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO TALENTO HUMANO

Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses
DIGSA

MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4

Proceso Talento Humano

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
		administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	
	Que el servidor haya formulado denuncia penal contra una de las partes 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 conyugue, compañero (a) 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, hijo adoptivo) del servidor haya formulado denuncia penal contra una de las partes interesadas en la actuación administrativa, se 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.
Acreeedor/deudor	Que el servidor sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salve cuando se trate de personas de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Que el conyugue, compañero (a) 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, hijo adoptivo) del servidor sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salve cuando se trate de personas de derecho público, establecimiento de	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 9. Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 9. Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 10. Ley 1862 de 2017, art. 143 numeral 9

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
		crédito o sociedad anónima.	
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 gremios, 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 lista 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 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.
Hereder o legatario	Que el servidor sea hereder o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el conyugue, compañero (a) permanente o alguno de ellos parientes del servidor sea hereder 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.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
			Ley 1862 de 2017, art. 143 numeral 7
Dádivas	Que el servidor reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otro tipo de beneficios como invitación a desayunar, comer o 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 conyugue, compañero (a) 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 primero civil (padre adoptante, hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.	Ley 1564 de 2012, art. 141 numerales 1 y 4.
Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación	Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, 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 conyugue, compañero(a) 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, hijo adoptivo) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de	Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 2.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
		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.	
Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso		Cuando el conyugue, compañero (a) 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 primero civil (padre adoptante, hijo adoptivo) tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una las entidades públicas que concurren 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: Función Pública (2019). Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Tomado 19/02/2021 de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818>

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Causales de impedimento y recusación

Todo servidor público está en la obligación de declararse impedido cuando el interés general propio de su función pública entre en conflicto con el interés particular y de acuerdo con el Art. 11 de la Ley 1437 de 2011, todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:

1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero (a) 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.
2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero (a) permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.
3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero (a) permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.
4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.
5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero (a) permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero (a) 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.
7. Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero (a) 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.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

8. 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.
9. Ser el servidor, su cónyuge, compañero (a) 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.
10. Ser el servidor, su cónyuge, compañero (a) 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.
11. 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.
12. Ser el servidor, su cónyuge, compañero (a) permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.
13. Tener el servidor, su cónyuge, compañero (a) 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.
14. Haber 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.
15. 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.
16. 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.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Trámite conflicto de intereses

Declaración

Teniendo en cuenta lo mencionado en el Art. 12 de Ley 1437 de 2011 e independientemente si el conflicto de interés identificado es real, potencial o aparente, el servidor de la Dirección General de Sanidad Militar debe declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación, siguiendo el procedimiento establecido:

Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación un escrito a su superior inmediato, donde relate los hechos e informe su deseo de declararse impedido. De igual manera, es importante que el funcionario o contratista informe el impedimento a través del canal de comunicación establecido en la Intranet para la DIGSA nivel central o en el canal establecido por las Direcciones de Sanidad EJC, ARC y Jefatura Salud FAC según corresponda, dándole alcance a sus establecimientos de sanidad militar.

El jefe inmediato tendrá un plazo máximo de diez (10) días posterior a la fecha de recibida la situación, para decidir si acepta o no el impedimento; en el caso de aceptar el impedimento deberá poner en conocimiento a la persona que realizará la gestión, control o decisión referente al conflicto de interés.

Recusación

En el caso de presentarse una recusación referente a la funcionalidad de un servidor público de la DIGSA, Direcciones de Sanidad EJC, ARC, Jefatura Salud FAC y Establecimientos de Sanidad, este tendrá cinco (5) días posteriores al reporte de la recusación para aceptar o rechazar la causal invocada. Pasado este plazo se dará inicio al trámite anteriormente mencionado. De igual manera, es importante que el funcionario o contratista informe la recusación a través del canal de comunicación establecido en la Intranet para la DIGSA nivel central o el canal establecido por las Direcciones de Sanidad y Jefatura Salud según corresponda, dándole alcance a sus establecimientos de sanidad militar.

Pasos a seguir si se encuentra ante una situación de conflicto de intereses

De acuerdo a lo establecido en la página Web del Departamento Administrativo de la Función Pública⁶, el servidor público que se encuentre en una situación que pueda catalogarse como conflicto de intereses, debe seguir los siguientes pasos:

⁶ FUNCIÓN PÚBLICA. ¿Qué debo hacer ante una situación de conflicto de intereses? Bogotá: Conflicto de intereses, 2021.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Paso 1

El servidor público o contratista deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses. (Previo conocimiento de la presente guía)

Paso 2

Luego, deberá declarar el conflicto de intereses ante el superior jerárquico para lo cual puede utilizar el formato de declaración de conflictos de intereses. (Ver anexo C o D según corresponda) Y a su vez, el canal de comunicación interna establecido.

Paso 3

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

Paso 4

Para declarar el impedimento por estar en una situación de conflicto de intereses, el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la situación un escrito a su jefe o superior inmediato a través del formato de declaración situacional. En caso de no tener jefe o superior inmediato, debe presentar la declaración ante el representante legal de la entidad. De igual manera informar por el canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet).

Paso 5

Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento.

En caso de que se acepte que hay conflicto, deberá, además, determinar el servidor público que se encargará de asumir, en remplazo, la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de intereses.

Teniendo en cuenta las características del Conflicto de Intereses y de acuerdo a lo establecido en la “Guía para la identificación y declaración del Conflicto de Intereses en el sector público colombiano”; si se presentan situaciones adicionales a las ya descritas en las leyes y que también constituyen conflicto de intereses, es importante tener como buena práctica y como medida preventiva, el declarar esas otras situaciones mediante los formatos de declaración de conflicto de intereses que elaboró Transparencia por Colombia y que adaptó la Función Pública

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

en su momento, ahora adaptados por la Dirección General de Sanidad Militar con su respectivo logo⁷. (Ver anexo C y D)

Por lo anterior, cuando un servidor público o contratista de la Dirección General de Sanidad Militar, Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aérea y Establecimientos de Sanidad Militar, se encuentre en una situación de conflicto de intereses; podrá utilizar uno de los formatos para la declaración de intereses, bien se trate de: a) la declaración porque en el desarrollo de sus funciones se encuentra en una situación real, potencial o aparente de conflicto de intereses (Formato declaración de situaciones de conflicto de intereses) (Anexo C) o b) la declaración anual por el cargo que ocupa (Formato declaración de intereses particulares del servidor público o contratista) (Anexo D), en este último formato, es importante que como medida preventiva se diligencie, cada vez que se presente alguna de las situaciones particulares establecidas en el mismo. Estos formatos, se podrán descargar del software Suite Visión Empresarial y a su vez se debe informar la situación mediante el formato establecido en la Intranet para el personal de la DIGSA nivel central y a través del canal de comunicación interna que se establezca en la Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aérea y Establecimientos de Sanidad Militar, para el personal a su cargo.

⁷ FUNCIÓN PÚBLICA. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano Versión 2. Bogotá: Conflicto de intereses, 2019. p. 42.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP

Todos los servidores públicos de la DIGSA deberán actualizar anualmente su declaración de bienes y renta en SIGEP, según lo establecido en la Ley 190 de 1995 *“Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa”*.

Los servidores públicos de la DIGSA nivel directivo, además de la actualización de la declaración de bienes y rentas mencionada en el párrafo anterior, deberán realizar el registro de conflicto de intereses, según lo establecido en la Ley 2013 de 2019 *“Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”*.

Todo cambio que modifique la información contenida en la declaración de bienes y rentas del personal de planta, y en el registro de conflictos de intereses para los gerentes públicos, deberá ser comunicado al Grupo Talento Humano y registrado dentro de los dos (2) meses siguientes al cambio.

Para mayor claridad respecto a la Ley 190 de 1995 y la Ley 2013 de 2019, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP establece lo siguiente⁸:

¿Qué diferencia hay entre la Declaración de Bienes y Rentas (Ley 190 de 1995) y la Declaración de bienes y Rentas y Conflictos de interés (Ley 2013 de 2019)?

La Declaración de Bienes y Rentas es una obligación de todos los servidores públicos de entidades y organismos públicos, se realiza en el SIGEP y contiene información detallada de ingresos, cuentas bancarias, bienes patrimoniales, acreencias y obligaciones y participación en juntas, consejos directivos, corporaciones, sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro dentro o fuera del país. Esta información «sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servicio público», según indica la Ley 190 de 1995.

Por el contrario, la Ley 2013 de 2019 solicita información más básica y general con fines de control social, por lo cual es pública, y tiene como objetivo cumplir los principios de transparencia y publicidad de la información relativa a los gerentes públicos y altos directivos de las tres ramas del poder público y a los contratistas del Estado.

En ese orden de ideas, la publicación de la Declaración de Bienes y Rentas en SIGEP (Ley 190 de 1995) no exime del cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 a los sujetos obligados por esta, que son de los niveles directivos del Estado.

⁸ FUNCIÓN PÚBLICA. Ley 2013 de 2019: Preguntas frecuentes. Bogotá: SIGEP, 2021. p. 3.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Por lo anterior, el Grupo Talento Humano de la DIGSA, seguirá realizando el correspondiente seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) del Departamento Administrativo de la Función Pública; en cuanto a la actualización de la Hoja de Vida y la Declaración de Bienes y Rentas, registro de conflicto de intereses, actualización de los datos de vinculación y desvinculación de los funcionarios de planta dando cumplimiento al 100%, como lo establece la normatividad vigente, dicha verificación se realiza cada año.

Igualmente, el Grupo Contratación de la DIGSA y quien haga sus veces en la Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud FAC, hará seguimiento a los contratistas de la entidad que de acuerdo a la Ley 2013 de 2019 deben publicar la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses. Cada contratista para firmar su contrato, debe registrar o actualizar la información correspondiente en el SIGEP, así que esta acción se realiza con cada nuevo contrato y no tiene una periodicidad específica.

Ya expuesta la responsabilidad de los grupos mencionados, se describe a continuación la manera en que se da cumplimiento a este seguimiento:

De acuerdo a lo establecido en la Ley 190 de 1995, los servidores públicos deben realizar la actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica, al igual que el personal directivo (Gerentes públicos) pero este último debe adicionalmente, diligenciar el formato de conflicto de intereses de acuerdo a la Ley 2013 de 2019. Todo esto, a través de la página www.sigep.gov.co, hasta el 31 de mayo de cada año o cuando se suscriba un nombramiento o nuevo nombramiento en la planta de personal de la DIGSA.

La Dirección General de Sanidad Militar solicita mediante oficio a la Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aérea Colombiana, difundir la información a los Establecimientos de Sanidad Militar, para que los funcionarios civiles de Planta de la Dirección General de Sanidad Militar, actualicen la declaración de bienes y rentas de la vigencia, a través de la página www.sigep.gov.co; con el fin de dar cumplimiento al plazo establecido por el Departamento Administrativo de Función Pública. Para el personal DIGSA Nivel Central, lo comunica con oficio a todos los funcionarios, a través de correo electrónico.

Así mismo, se realiza seguimiento por parte del Grupo de Talento Humano para el monitoreo del avance en SIGEP, ingresando a la plataforma del SIGEP y verificando el reporte de Monitoreo declaración de bienes y rentas, así mismo, se remiten correos electrónicos a las Direcciones de Sanidad y Jefatura Salud, con el fin de dar cumplimiento a 31 de mayo de cada año, que todos los funcionarios cumplieran al 100% con la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas.

Respecto al conflicto de intereses, se notifica a través de los correos electrónicos al personal del nivel Directivo, se remite el instructivo de la Función Pública para que través de la página www.sigep.gov.co, se diligencie en el aplicativo el Conflicto de intereses, a 31 de mayo de cada

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

vigencia, el Grupo de Talento Humano, verifica a través del aplicativo SIGEP consulta ciudadana, que el funcionario haya dado cumplimiento al diligenciamiento de la información.

Pedagogía

El Grupo Talento Humano desde la Dimensión 1 del MIPG, trabaja en la Política de Integridad y la interiorización de los valores del servidor público; los cuales se encuentran en el Código de Integridad de la entidad, esto con el apoyo del procedimiento de capacitación en el programa de inducción y reinducción, capacitaciones enmarcadas en la integridad, estas actividades están establecidas en el Plan Institucional de Capacitación y en el Plan de Gestión de Integridad. Este último, permite establecer la estructura y desarrollo de etapas que corresponden a la divulgación, apropiación e interiorización y evaluación de la implementación del Código de Integridad y lo relacionado a la Gestión del Conflicto de Intereses en la Dirección General de Sanidad Militar, Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aérea y Establecimientos de Sanidad Militar.

Respecto a la Gestión del Conflicto de Intereses, específicamente en el tema de capacitaciones, se cuenta con el apoyo de la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano del Departamento Administrativo de la Función Pública y se coordina internamente en la DIGSA con el procedimiento de capacitación del Grupo Talento Humano. De igual forma, cada vigencia se debe realizar reunión de trabajo presencial o virtual, con los representantes de los diferentes grupos de interés que están relacionados con este tema a nivel institucional, entiéndase; Dirección General de Sanidad Militar (Equipo para la gestión de la política de integridad), representantes de la Dirección Sanidad Ejército, Dirección Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aérea; para diligenciar el autodiagnóstico y el formato para la formulación de la estrategia para la gestión de conflicto de intereses.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), establece dentro de las actividades de gestión que integran la formulación de la estrategia para la gestión de conflicto de intereses, la de realizar el curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por la Vicepresidencia de la República, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela de Administración Pública (ESAP). De tal manera, que el personal que ingrese por primera vez a la DIGSA, ya sea a la planta de personal o mediante un contrato de prestación de servicios y cuando lo establezca la DIGSA o el DAFP; deberá realizar este curso y una vez terminado, enviaran el certificado de participación al Grupo Talento Humano o Grupo Contratación mediante oficio con firma del jefe inmediato, según sea el caso.

Para mayor claridad, se cita a continuación lo que establece el DAFP en su página Web:

“Este curso está dirigido a gerentes públicos y servidores públicos de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, así como para las personas vinculadas

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

*mediante contrato de presentación de servicios, en el marco de los programas de inducción y reinducción”.*⁹

Mediante el siguiente enlace, pueden ubicar el acceso a este curso virtual:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/cursos-virtuales-eva/curso-integridad.html>

Teniendo en cuenta lo anterior, se realizarán capacitaciones sobre la gestión de conflictos de intereses; su declaración, trámite de impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011, como también del cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 a través del Plan Institucional de Capacitación y/o el Plan de Gestión de Integridad.

Finalmente, y entendiendo la importancia del código de integridad y la gestión de conflicto de intereses en la entidad; se fortalecerá la comunicación y la sensibilización a través de diferentes medios con el apoyo del Área Comunicaciones Estratégicas y Gestión del Cambio.

Código de Integridad

El Código de Integridad de la Dirección General de Sanidad Militar tiene como objetivo general inculcar en los servidores públicos del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares (SSFM); la apropiación e interiorización de los valores del servicio público, para que se fortalezca la cultura organizacional de la Dirección General de Sanidad Militar, Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aérea y Establecimientos de Sanidad Militar, y así, cada una de las acciones que se desarrollen conlleven a la prestación de un servicio público íntegro, transparente y de calidad, obrando de acuerdo a la ley, en la atención y prestación de los servicios de salud.

Valores del Código de Integridad

Honestidad

“Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general”.

Respeto

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

⁹ FUNCIÓN PÚBLICA. Cursos virtuales: Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción. Bogotá: Espacio Virtual de Asesoría de Función Pública EVA, 2021.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Compromiso

“Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar”.

Diligencia

“Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado”.

Justicia

“Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación”.

Actitud de servicio

Mediante la valoración, aceptación y respeto por mí y por los demás, sumado a la capacidad y disposición que muestro ante una situación, busco de manera positiva realizar mis funciones con sus correspondientes actividades; con el fin de satisfacer las necesidades de la comunidad y alcanzar los objetivos que la ley nos ha confiado, especialmente en la creación de valor público.

Trabajo en equipo

A través de la confianza y el sentido de pertenencia en el equipo humano de la Dirección General de Sanidad Militar; creo una dinámica de retroalimentación, aporte y crecimiento, que me permite compartir conocimientos y habilidades para la consecución de un objetivo encaminado hacia el bien común.

Autodiagnóstico y formulación de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses

Entre el mes de enero y febrero de cada vigencia, se establecerá el día y la hora en que se realizará el diligenciamiento del autodiagnóstico y del formato para la formulación de la estrategia para la gestión de conflicto de intereses (Anexo A y B). La realización del autodiagnóstico y de la formulación de la estrategia y las actividades que se relacionen con la estrategia, quedarán establecidas en el Plan de Acción, para su respectivo seguimiento y control.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Estrategia para la gestión de conflicto de intereses

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: 100% de la implementación de los mecanismos para la prevención de conflictos de interés.

Las actividades de gestión que hacen parte de la estrategia para la gestión de conflicto de intereses que se relacionan a continuación; están bajo la responsabilidad de la Dirección General de Sanidad Militar nivel central y se contará con el apoyo y el trabajo en equipo de la Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aérea, para dar cumplimiento a las mismas:

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables
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.	Grupo Talento Humano - Grupo Planeación Estratégica
		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.	Grupo Contratación - Grupo Talento Humano - Grupo Planeación Estratégica (Área Desarrollo Institucional)



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO TALENTO HUMANO

Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses
DIGSA

MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4

Proceso Talento Humano

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables
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	Grupo Planeación Estratégica
		Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
		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.	Alta Dirección - Grupo Asuntos Legales - Grupo Talento Humano
	Procesos y procedimientos	Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	Grupo Planeación Estratégica: Área Sistemas Integrados de Gestión
		Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.	Alta Dirección - Área Comunicaciones Estratégicas
		Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los servidores y contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses	Grupo Contratación
		Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Equipo de trabajo para la gestión de conflicto de intereses

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables
Pedagogía	Sensibilización y capacitación	Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.	Grupo Talento Humano
		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 al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.	Grupo Talento Humano
	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.	Cada servidor público/contratista. Controlado por Grupo Talento Humano y Grupo Contratación

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables
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.	Grupo Talento humano Grupo Contratación
	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses han surtido trámite	Grupo Seguimiento y Evaluación
		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.	Grupo Seguimiento y Evaluación

Equipo de trabajo para la gestión de conflicto de intereses

El equipo de trabajo para la gestión del conflicto de intereses, está conformado en la DIGSA a nivel central por los siguientes procesos: Grupo Talento Humano (Líder del equipo), Grupo Comunicaciones Estratégicas, Grupo Contratación, Grupo Gestión del Riesgo en Salud, Grupo Atención al Usuario y Participación Social, Grupo Planeación Estratégica (Desarrollo Institucional), Grupo Gestión de la Afiliación, Grupo Aseguramiento en Salud, Grupo Asuntos Legales, Grupo Prestación y Operación de Servicios de Salud.

La conformación de este equipo de trabajo, se estableció en el primer Comité Operativo de Calidad de la vigencia 2021, mediante Acta No. 01211004792502 del 05 de mayo de 2021 y se publicó en la Orden Semanal No. 027 de la Dirección General de Sanidad Militar de fecha 02 de julio de 2021, a través del Área Sistemas Integrados de Gestión.

La Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aérea, apoyarán al equipo de trabajo de la DIGSA en la estrategia para la gestión de conflicto de intereses. Cuando corresponda, la DIGSA citará a un personal específico de cada una de estas Direcciones para mesas de trabajo.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Dependencia que orientará legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos

La dependencia que orientará 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; será el Grupo Asuntos Legales de la DIGSA y quien haga sus veces en la Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aérea Colombiana, dando alcance a sus Establecimientos de Sanidad Militar.

Canal de comunicación interna

En la DIGSA nivel central, funcionará a través de la Intranet donde los funcionarios y contratistas podrán registrar por medio del link de denuncias / conflicto de intereses; las respectivas declaraciones de impedimentos y recusaciones. Cada Dirección de Sanidad y Jefatura Salud, deberá organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.

Responsabilidades específicas para la Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aérea.

Las actividades de gestión que están establecidas en la formulación de la estrategia para la gestión de conflicto de intereses (Anexo B), le competen tanto a la Dirección General de Sanidad Militar como a la Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aérea, pero entendiendo que algunas se manejan a nivel central y otras mediante el trabajo en equipo, se especifican a continuación, las responsabilidades que les competen a estas últimas:

1. Conocer e interiorizar la guía para la gestión de conflicto de intereses.
2. Divulgar a todos los funcionarios y contratistas la guía para la gestión de conflicto de intereses.
3. Apoyar al equipo de trabajo para la gestión del conflicto de intereses de la DIGSA, en la realización del autodiagnóstico y formulación de la estrategia, para la gestión de conflicto de intereses al inicio de cada vigencia, previa citación por parte de la DIGSA.
4. Cumplir con el desarrollo de las actividades de gestión que se deriven de la realización del autodiagnóstico, formulación de la estrategia y plan de acción de la vigencia.
5. Identificar riesgos y controles frente a conflictos de intereses al interior de cada Dirección de Sanidad, Jefatura Salud y Establecimientos de Sanidad Militar.
6. 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.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

7. Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias
8. Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.
9. Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 y teniendo en cuenta lo establecido en la guía de la DIGSA.
10. Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.
11. 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 al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.
12. 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.
13. Garantizar que el 100% de los 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.
14. Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses han surtido trámite.
15. 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 contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019, a través de las dependencias de control interno o quien haga sus veces.

Referencias bibliográficas

CONSEJO DE ESTADO. Radicación 11001-03-25-000-2005-00068-00 C.P. César Palomino Cortés. Citado por Función Pública. ¿Qué dice el Consejo de Estado? [en línea]. [Bogotá, Colombia]: Conflicto de intereses, nov. 2017 [citado 23 mar, 2021]. Disponible en Internet: <URL: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/concepto-juridico>

OCDE. Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia: Invirtiendo en integridad pública para afianzar la paz y el desarrollo [en línea]. [Paris, Francia]: Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, abr. 2017 [citado 29 mar., 2021]. Disponible en Internet: <URL: https://www.oecd-ilibrary.org/governance/estudio-de-la-ocde-sobre-integridad-en-colombia_9789264278646-es

TRANSPARENCIA POR COLOMBIA. Guía práctica 4 para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa [en línea]. [Bogotá, Colombia]: Publicaciones. Gestión Pública, ene.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

2014 [citado 29 mar,. 2021]. Disponible en Internet: <URL: <https://transparenciacolombia.org.co/2014/01/13/guia-tramite-conflicto-intereses/>

OFICINA ANTIFRAUDE DE CATALUÑA. Citado por FUNCIÓN PÚBLICA. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano [en línea]. [Bogotá, Colombia]: Conflicto de intereses, jul. 2019 [citado 29 mar,. 2021]. Disponible en Internet: <URL: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818>

FUNCIÓN PÚBLICA. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano [en línea]. [Bogotá, Colombia]: Conflicto de intereses, jul. 2019 [citado 29 mar, 2021]. Disponible en Internet: <URL: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818>

FUNCIÓN PÚBLICA. ¿Qué debo hacer ante una situación de conflicto de intereses? [en línea]. [Bogotá, Colombia]: Conflicto de intereses, mar. 2021 [citado 29 mar, 2021]. Disponible en Internet: <URL: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/inicio>

FUNCIÓN PÚBLICA. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano [en línea]. [Bogotá, Colombia]: Conflicto de intereses, jul. 2019 [citado 09 jun,. 2021]. Disponible en Internet: <URL: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818>.

FUNCIÓN PÚBLICA. Ley 2013 de 2019: Preguntas frecuentes [en línea]. [Bogotá, Colombia]: SIGEP, mar. 2021 [citado 29 mar,. 2021]. Disponible en Internet: <URL: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/35162728/35691138/2021-03-25_Preguntas_frecuentes_aplicativo_ley_2013_de_2019.pdf/e430dd16-6322-a8dc-884c-f43c960e8f34?t=1616793971850.

FUNCIÓN PÚBLICA. Cursos virtuales: Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción [en línea]. [Bogotá, Colombia]: Espacio Virtual de Asesoría de Función Pública EVA, ago. 2021 [citado 27 ago,. 2021]. Disponible en Internet: <URL: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva>.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Anexos

Anexo A: Formato autodiagnóstico conflicto de intereses

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES							
Entidad					Calificación Total	0	
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
Planeación	0	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	0	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	0	
				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.		0	
				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.		0	
				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	0	
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
Condiciones institucionales	0	Comité de Gestión y Desempeño	0	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	0	
				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	0	
				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	0	
				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	0	
		Procesos y procedimientos	0	La entidad identificó las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	Si = 100 En proceso = 50 No = 0	0	
				La entidad cuenta con un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos.		0	
				El manual de contratación de la entidad establece orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses		0	
				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.		0	



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO TALENTO HUMANO

Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses
DIGSA

MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4

Proceso Talento Humano

Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
Pedagogía	0	Sensibilización y capacitación	0	La entidad ha adelantado campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de intereses	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	0	
				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	0	Cuál es el porcentaje de gerentes públicos que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	% Sin seguimiento = 0	0	
				Cuál es el porcentaje de servidores que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción		0	
Seguimiento y evaluación	0	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	0	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	0	
				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		0	
		Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	0	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	0	
				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		0	

Anexo B: Formato formulación estrategia conflicto de intereses

ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES		
Entidad: Dirección General de Sanidad Militar		Año:
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: 100% 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.	Grupo Talento Humano - Grupo Planeación Estratégica	
		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.	Grupo Contratación - Grupo Talento Humano - Grupo Planeación Estratégica (Área Desarrollo Institucional)	



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO TALENTO HUMANO

Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses
DIGSA

MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4

Proceso Talento Humano

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
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	Grupo Planeación Estratégica	
		Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	
		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.	Alta Dirección - Grupo Asuntos Legales - Grupo Talento Humano	
	Procesos y procedimientos	Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	Grupo Planeación Estratégica: Área Sistemas Integrados de Gestión	
		Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.	Alta Dirección - Área Comunicaciones Estratégicas	
		Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los servidores y contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses	Grupo Contratación	
		Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Equipo de trabajo para la gestión de conflicto de intereses	

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Pedagogía	Sensibilización y capacitación	Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.	Grupo Talento Humano	
		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 al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.	Grupo Talento Humano	
	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.	Cada servidor público/contratista. Controlado por Grupo Talento Humano y Grupo Contratación	



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO TALENTO HUMANO

Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses
DIGSA

MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4

Proceso Talento Humano

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
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.	Grupo Talento humano Grupo Contratación	
	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses han surtido trámite	Grupo Seguimiento y Evaluación	
		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.	Grupo Seguimiento y Evaluación	

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Anexo C: Formato declaración de situaciones de conflicto de intereses

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Formato declaración de situaciones de conflicto de intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-131
		Proceso Talento Humano

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
1	Noviembre 2021	Versión Inicial. NOTA PROASIG - PROPLAES: - Este documento fue revisado por PROASIG, cumple con los requisitos establecidos en el formato establecido por el Sistema Integrado de Gestión SIG, para aprobarlo en la SVE; PROPLAES libera el documento. - Dada la reestructuración de la DIGSA, se ajustaron las políticas de operación para el control de la información documentada de los procesos para el SIG, por lo que este documento queda en V1. - La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCION GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Formato declaración de situaciones de conflicto de intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-131
		Proceso Talento Humano

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	CN. John Oswaldo Sánchez Anzola Subdirector Administrativo y Financiero DIGSA	
Revisó:	PS. María Andrea Pico Mesa Proceso PROTH Gestor de Calidad	MY. Carolina Calderón Villamizar Coordinador Grupo Talento Humano DIGSA
	SMSM. Edna del Pilar Martínez Páez Grupo Planeación Estratégica DIGSA Líder Área Sistemas Integrados de Gestión ARSIG	PD. Alexandra Martínez Vargas Coordinadora Grupo Planeación Estratégica DIGSA Representante de la Dirección
Elaboró:	AASD. Luz Stella Carrero González Área Permanencia y Retiro PS. María Andrea Pico Mesa Gerenciamiento Estratégico del Talento Humano Área Ingreso Gestor de Calidad Proceso Talento Humano SMSM. Ulises Sánchez Sánchez Gerenciamiento Estratégico del Talento Humano Área Ingreso Gestor de Calidad Proceso Talento Humano	

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Formato declaración de situaciones de conflicto de intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-131
		Proceso Talento Humano

Formato declaración de situaciones de conflicto de intereses												
De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), en el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019, así como en la Ley 1862 de 2017, declaro tener conocimiento de las situaciones que pueden constituir un conflicto de intereses, así como la importancia de identificarlos y declararlos preventivamente en cumplimiento de la política de integridad pública. Manifiesto conocer las implicaciones legales de incurrir en algunas de las causales de conflicto de interés, inhabilidad o incompatibilidad y me comprometo a informar cualquier conflicto que a nivel personal llegue a comprometer la estabilidad económica, moral y particular a esta entidad												
Por lo tanto, _____ identificado(a) con cédula de ciudadanía N.º _____ de _____, vinculado(a) a esta entidad en calidad de: <table border="1"> <tr> <td>Empleado público de libre nombramiento y remoción</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Empleado público de carrera administrativa</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Empleado público con nombramiento provisionalidad</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Empleado público con nombramiento temporal</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Empleado público de periodo</td> <td>☐</td> </tr> <tr> <td>Contratista de prestación de servicios</td> <td>☐</td> </tr> </table> Cargo específico: _____ Dependencia o Área de Trabajo: _____	Empleado público de libre nombramiento y remoción	☐	Empleado público de carrera administrativa	☐	Empleado público con nombramiento provisionalidad	☐	Empleado público con nombramiento temporal	☐	Empleado público de periodo	☐	Contratista de prestación de servicios	☐
Empleado público de libre nombramiento y remoción	☐											
Empleado público de carrera administrativa	☐											
Empleado público con nombramiento provisionalidad	☐											
Empleado público con nombramiento temporal	☐											
Empleado público de periodo	☐											
Contratista de prestación de servicios	☐											
Declaro bajo mi responsabilidad y a la firma de este documento que, Si ____ No ____ me encuentro en una situación de conflicto de intereses de tipo: a) Real ____ b) Potencial ____ c) Aparente ____												
Descripción de la situación De acuerdo con el tipo de conflicto señalado anteriormente, describa brevemente la posible situación de conflicto de intereses personales, familiares, económicos o de otra índole que podrían afectar la imparcialidad con que desempeña las funciones (revise la normatividad sobre causales en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 y en la Ley 1474 de 2011): _____ _____ _____ _____												

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Formato declaración de situaciones de conflicto de intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-131
		Proceso Talento Humano

Por lo anterior, solicito se estudie la posible situación de conflicto de intereses y se comunique la decisión que se tome.

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: _____
Cédula de ciudadanía N°. _____ de _____
Fecha: _____

Se recibe la declaración por parte de: _____
Nombre de quien recibe: _____
Firma: _____
Cédula de ciudadanía N.º _____ de _____

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).

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

Anexo D: Formato declaración de intereses particulares del servidor público o contratista

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Formato declaración de intereses particulares del servidor público o contratista DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-132
		Proceso Talento Humano

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
1	Noviembre 2021	Versión Inicial. NOTA PROASIG - PROPLAES: - Este documento fue revisado por PROASIG, cumple con los requisitos establecidos en el formato establecido por el Sistema Integrado de Gestión SIG, para aprobarlo en la SVE; PROPLAES libera el documento. - Dada la reestructuración de la DIGSA, se ajustaron las políticas de operación para el control de la información documentada de los procesos para el SIG, por lo que este documento queda en V1. - La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4
		Proceso Talento Humano

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Formato declaración de intereses particulares del servidor público o contratista DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-132
		Proceso Talento Humano

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	CN. John Oswaldo Sánchez Anzola Subdirector Administrativo y Financiero DIGSA	
Revisó:	PS. María Andrea Pico Mesa Proceso PROTH Gestor de Calidad	MY. Carolina Calderón Villamizar Coordinador Grupo Talento Humano DIGSA
	SMSM. Edna del Pilar Martínez Páez Grupo Planeación Estratégica DIGSA Líder Área Sistemas Integrados de Gestión ARSIG	PD. Alexandra Martínez Vargas Coordinadora Grupo Planeación Estratégica DIGSA Representante de la Dirección
Elaboró:	AASD. Luz Stella Carrero González Área Permanencia y Retiro PS. María Andrea Pico Mesa Gerenciamiento Estratégico del Talento Humano Área Ingreso Gestor de Calidad Proceso Talento Humano SMSM. Ulises Sánchez Sánchez Gerenciamiento Estratégico del Talento Humano Área Ingreso Gestor de Calidad Proceso Talento Humano	



Formato declaración de intereses particulares del servidor público o contratista¹

Anual²

☐

Al momento de la vinculación

☐

Yo _____ identificado(a) con cédula
de ciudadanía N.º _____ de _____, en mi calidad de:

Directivo	
Ordenador del gasto	
Supervisor de contrato	
Responsable del proceso de inspección y vigilancia	
Interventor	
Responsable de control interno/auditoría/revisión	
Responsable del proceso de contratación	
Responsable de la pagaduría	
Responsable de la tesorería	
Otro ¿Cuál?	

en el cargo específico o contrato _____
en la siguiente dependencia o área de trabajo _____

Entiendo la presente como una medida preventiva, manifiesto mi voluntad de presentar, de manera unilateral, la presente declaración de conflicto de interés, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Que es mi interés atender la política de integridad y cumplir con los valores del servicio público del código de integridad.
- Que los conflictos de intereses se pueden presentar cuando el deber propio de la función pública se ve afectado por intereses particulares, los cuales podrían influir real o potencialmente en la forma correcta del ejercicio de funciones y responsabilidades oficiales.

¹ El Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil se pronunció respecto de la posibilidad de incluir cláusulas que regulen conflictos de intereses de contratistas, mediante concepto del 10 de agosto del 2006, Rad. No. 1767. Publicación autorizada con oficio 39323 del 16 de agosto de 2006.

² Los siguientes servidores públicos cada año deben declarar los intereses que podrían ser incompatibles con su desempeño laboral: el personal directivo, y los servidores públicos de otros niveles con responsabilidades de supervisión de contrato, inspección, interventoría, vigilancia, control, contratación, ordenación del gasto, pagaduría o tesorería o quienes realicen la gestión e información sobre trámites y denuncias, o los más altos cargos de los organismos de control penal, disciplinario y fiscal, entre otros.



- Que conozco lo dispuesto sobre conflictos de intereses en la normatividad vigente³: Código Disciplinario Único⁴ (artículo 44, Ley 1952 de 2019), el Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2011) y el Código Disciplinario Militar (Ley 1862 de 2017)
- Que conozco las inhabilidades e incompatibilidades en mi calidad de servidor público o particular que cumple funciones públicas.
- Que no tengo intereses financieros y de otro tipo, relacionados con las labores asignadas en mi calidad de servidor público.

Por lo anterior, me permito declarar mis intereses particulares:

1. Participación en sociedades y vinculación laboral

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios, fundación, asociación u organización con o sin ánimo de lucro, de las cuales soy dueño, socio, representante legal, directivo o empleado, o lo he sido en los últimos 5 años⁵:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas de ingreso y salida	Compromiso vigente de confidencialidad SI/NO

2. Actividades económicas o profesionales de los parientes cercanos, cónyuge o compañero permanente

A continuación, registro a mis familiares: cónyuge, compañero(a) permanente y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, que por sus actividades económicas o profesionales de carácter privado podrían generar un potencial conflicto de intereses:

³ Código Disciplinario Único (artículo 44, Ley 1952 de 2019) y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (artículo 11, Ley 1437 de 2011).

⁴ Ley 734 del 05 de febrero de 2002. "NOTA DE VIGENCIA: Ley derogada, a partir del 29 de marzo de 2022, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, salvo el artículo 30 que continúa vigente hasta el del 28 de diciembre de 2023".

⁵ Se incluye el periodo de cinco (5) años para declarar intereses particulares que pueden presentarse por el tránsito de personas entre el sector público y el sector privado.



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO TALENTO HUMANO

Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses
DIGSA

MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4

Proceso Talento Humano



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO TALENTO HUMANO

Formato declaración de intereses particulares del
servidor público o contratista DIGSA

MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-132

Proceso Talento Humano

Nombre y apellidos del familiar	Número de documento de identidad	Tipo y grado de parentesco	Descripción de actividades económicas o profesionales	Fechas de ingreso y salida

Otro interés particular Describa otras posibles situaciones que puedan generar un potencial conflicto de intereses por la función que desempeña (revise la normatividad sobre causales en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 y en la Ley 1474 de 2011): _____

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

Firma del (la) declarante: _____

Cédula de ciudadanía No. _____ de _____

Fecha: _____

Se recibe la declaración por parte del superior inmediato.

Nombre de quien recibe: _____

Firma: _____

Cédula de ciudadanía No. _____ de _____

Se analizará la información y se realizará el correspondiente procedimiento para estudiar y hacer seguimiento a la situación, así como tomar una decisión sobre el caso en concreto cuando se presente un potencial conflicto de intereses de conformidad con la Ley 1437 de 2011.

Nota: La declaración de conflicto de intereses 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 la oficina de control interno de la entidad o ente responsable.