



CODIGO DE INTEGRIDAD 2023 - 2026

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
1	Febrero 2020	Versión Inicial. Elaboración por primera vez del documento.
2	Enero 2021	NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Código fue aprobado 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 y Armada Nacional, 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° 0120010254602, de fecha 16 de diciembre de 2020. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”. Se actualizó su presentación, ya que no estaba diseñado como los planes institucionales en lo relacionado al formato, es decir; que tuviera una portada a color, una tabla de contenido con vínculos, se cambió de lugar el marco legal y los objetivos, se hicieron cambios en el punto de objetivos, se actualizó la normatividad, se modificaron los puntos 4 y 5, la numeración de página se ubicó en la parte inferior y se registraron las referencias bibliográficas al final del documento.
3	Noviembre 2021	Se agrega el numeral 5 en el documento con la información concerniente a los conflictos de intereses, los compromisos de la entidad y las acciones preventivas, basado en el Código de integridad del Sector Defensa. NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Código fue aprobado 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 y Armada Nacional, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

		Estratégica, Asuntos Legales y Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta N° 0121012419602, de fecha 24 de noviembre de 2021. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
4	Diciembre 2022	Se agrega tabla de contenido automática puesto que la anterior era manual, se actualiza la normatividad, se actualizó el nombre de la Dirección de Sanidad Armada por el de Dirección de Sanidad Naval, se menciona la ley de declaración bienes, rentas y conflicto de intereses, título de los principios de acción (Lo que hago y no hago), citas y referencias de conflicto de intereses, ya que se agregó información. NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Código fue aprobado en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el cual está conformado por: El señor Director General de Sanidad Militar, Subdirector de Salud, Subdirector Técnico y de Gestión, Subdirector Administrativo y Financiero de la DIGSA, Director de Sanidad Ejército Nacional, Director de Sanidad Naval, Jefe Jefatura Salud Fuerza Aérea y los Coordinadores del Grupo de Planeación Estratégica, Grupo Asuntos Legales y Grupo Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; documentado mediante el Acta No. 0122014671502 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-GRUPL-ARDEI-25, de fecha 21 de diciembre de 2022. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/, lo anterior en cumplimiento a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Ley 2016 de 2020 Congreso de Colombia.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	Mayor General HUGO ALEJANDRO LÓPEZ BARRETO Director General de Sanidad Militar
Revisó:	MY. Carolina Calderón Villamizar Coordinadora Grupo Talento Humano DIGSA PD. Beverly Henao Manrique Coordinadora Grupo Asuntos Legales DIGSA (E) PD. Alexandra Martínez Vargas Coordinadora Grupo de Planeación Estratégica DIGSA Capitán de Navío Carlos Arturo Amaya Montealegre Subdirector Administrativo y Financiero DIGSA
Elaboró	OPS. Wendy Yiseth Socha Fetecua Gestión Estratégica del Talento Humano Área Permanencia y Retiro SMSM. Ulises Sánchez Sánchez Gestión Estratégica del Talento Humano Gestor de Calidad Proceso Talento Humano Área Ingreso

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

Contenido

Introducción	6
1. Marco legal	7
2. Objetivos.....	11
2.1. Objetivo General.....	11
2.2. Objetivos Específicos	11
3. Código de integridad.....	11
3.1. Valores del Código de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública que se adoptan en la Dirección General de Sanidad Militar.....	12
3.1.1. Honestidad	12
3.1.2. Respeto	13
3.1.3. Compromiso	14
3.1.4. Diligencia.....	14
3.1.5. Justicia	15
3.2. Valores del Código de Ética de la Dirección General de Sanidad Militar que se incluyen y adoptan al presente Código de Integridad.	16
3.2.1. Actitud de Servicio	16
3.2.2. Trabajo en Equipo	17
4. Conflicto de intereses	17
4.1. Características.....	18
4.2. Tipos de conflicto de intereses.....	19
4.3. Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses.....	19
4.3.1. Ruta de acceso:.....	19
4.3.2. Acceso directo:	19
4.4. Prácticas que deben evitarse para la prevención de conflictos de intereses	19
4.5. Ley 2013 de 2019 Declaración de bienes, renta y conflicto de intereses	20
4.5.1. Ruta de acceso 1:.....	20
4.5.2. Ruta de acceso 2:.....	20
4.5.3. Acceso directo:	21
5. Administración del código de integridad.....	21
6. Monitoreo y evaluación del código de integridad.....	21
Referencias bibliográficas	22

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

Introducción

El Gobierno Nacional mediante Decreto No. 943 de 2014, actualizó el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) para todas las entidades, ese nuevo modelo definió el Código de Ética como el documento que recoge los valores y principios éticos que promueve una organización, buscando establecer un estándar de conducta de los servidores públicos al interior de la entidad. Mediante Resolución No. 2433 del 03 de agosto de 2015, se adoptó el Código de Ética para la Dirección General de Sanidad Militar, Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aérea.

En la actualidad, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) reconoce que hay entidades y servidores públicos que vienen trabajando de manera comprometida en la construcción y socialización del Código de Ética requerido por la normativa actual, y aunque este código no debe descartarse ni desecharse, el DAFP decidió crear un Código de Integridad mucho más general y conciso.

El DAFP mediante el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad, a su vez, los articula con el sistema de control interno, todo esto con el fin de hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes; considera también que, es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias, esto quiere decir, que se requiere del acompañamiento y respaldo a las políticas públicas con un ejercicio comunicativo y pedagógico, buscando alcanzar cambios en la percepción, actitud y comportamiento de estos grupos de interés.

Con el Decreto 1499 de 2017 se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se implementa a través de 7 dimensiones operativas, donde se encuentra Talento Humano como la dimensión número 1 y a su vez, como centro de todo el esquema de operación del MIPG, esta Dimensión está compuesta de dos políticas; *“Gestión Estratégica del Talento Humano”* e *“Integridad”*, esta última política, la de integridad; es transversal dentro del Modelo en cada una de las organizaciones, es así que, el Departamento Administrativo de la Función Pública invita a todas las entidades públicas a trabajar por ser íntegras y transparentes, brindando calidad en el servicio para satisfacer las necesidades, resolver problemas y garantizar derechos de los ciudadanos.

La cultura organizacional está compuesta por hábitos, creencias, actitudes y valores; los valores son parte fundamental en la creación de la cultura organizacional, ya que permite definir cómo deben comportarse los servidores públicos dentro de la organización, que personalidad reflejará la entidad por medio de su cultura y cómo se le valorará a los grupos de interés, tanto internos como externos.

Por esto la DIGSA en su deber de adoptar y complementar el Código de Integridad para el SSFM, incluye los siguientes valores: Trabajo en equipo y actitud de servicio.

“Espero tener suficiente firmeza para conservar lo que considero el más envidiable de todos los títulos: ‘El carácter del hombre honesto’.”

- ***George Washington***

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

1. Marco legal

- 1) Constitución Política de Colombia 1991.
- 2) Ley 190 de 1.995. “Por la cual se establece el Estatuto Anticorrupción”.
- 3) Ley 352 de 1997. “Por la cual se reestructura el Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad Social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional”.
- 4) Ley 489 de 1998. “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
- 5) Ley 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- 6) Ley 1437 del 18 de enero de 2011. “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
- 7) Ley 1474 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”.
- 8) Ley 1581 de 2012 “Protección de datos personales”.
- 9) Ley 1712 de 2014. “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- 10) 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”.
- 11) Ley 1918 de 2018 “Régimen de inhabilidades por delitos sexuales contra niños, niñas y adolescentes”.
- 12) 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.
- 13) 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”.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

- 14) Ley 2016 del 27 de febrero de 2020. “Por la cual se adopta el código de integridad del servicio público colombiano y se dictan otras disposiciones”.
- 15) Decreto No. 1795 de 2000. “Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”.
- 16) Decreto No. 943 de 2014. “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”.
- 17) Decreto No. 1070 de 2015. “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”.
- 18) Decreto No. 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- 19) Decreto No. 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- 20) Decreto Nacional No. 124 de 2016. “Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.
- 21) Decreto 648 del 19 de abril de 2017. Artículos 2.2.5.5.53 y 2.2.5.5.54 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”
- 22) 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”.
- 23) Decreto No. 753 del 30 de abril de 2019 “Por medio del cual se reglamenta la ley 1918 de 2018”.
- 24) Resolución No. 2346 de 2007. “Por la cual se regula el manejo y contenido de la Historia Clínica Ocupacional”.
- 25) Resolución No. 652 del 30 de abril de 2012. “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, proferida por el Ministerio de Trabajo y Protección Social.
- 26) Resolución No. 1356 del 18 de Julio de 2012. “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012” del Ministerio de Trabajo.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

- 27) Resolución No. 2433 del 03 de agosto de 2015. Por la cual se adopta el Código de Ética para la Dirección General de Sanidad Militar (DIGSA) y Direcciones de Sanidad de Ejército, Armada y Fuerza Aérea.
- 28) Resolución No. 0506 del 20 de abril de 2016. “Por la cual se adopta el manual de funciones y competencia laborales para el personal civil no uniformado del Ministerio de Defensa Nacional – Dirección General de Sanidad Militar”.
- 29) Resolución No. 4240 del 15 de junio de 2018. “Por la cual se adopta el Modelo integrado de Planeación y Gestión, se integra el Modelo Estándar de Control Interno en el Sector Defensa, se crea el Comité de Gestión y Desempeño para el Sector Defensa, el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, el Comité Sectorial de Auditoría Interna, se establecen otros lineamientos y se derogan unas Resoluciones”.
- 30) Resolución No. 0869 del 22 de julio de 2019. “Por la cual se adiciona la Resolución No. 0506 del 20 de abril de 2016, de la Dirección General de Sanidad Militar”.
- 31) Resolución No. 0322 del 11 de marzo de 2020. “Por la cual se crean y organizan Grupos Internos de trabajo en el Ministerio de Defensa – Comando General de las Fuerzas Militares – Dirección General de Sanidad Militar y se les asignan funciones”.
- 32) Resolución No. 0569 del 23 de abril de 2020. “Por la cual se conforma la Comisión de Personal de la Dirección General de Sanidad Militar”.
- 33) Resolución No. 0618 del 13 de mayo de 2020. “Por la cual se designa el personal para conformar los Grupos Internos de Trabajo en el Ministerio de Defensa Nacional – Comando General de las Fuerzas Militares – Dirección General de Sanidad Militar”.
- 34) Resolución No. 0817 del 29 de julio de 2020. “Por medio de la cual se conforma el Sistema Integrado de Gestión del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares”.
- 35) Resolución No. 0832 del 06 de agosto de 2020. “Por la cual se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad, Jefatura Salud y Establecimientos de Sanidad Militar”.
- 36) 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.”
- 37) 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.”

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

- 38) Acuerdo No. 070 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se establece el Modelo de Atención Integral en Salud para el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”.
- 39) 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”.
- 40) Acuerdo No. 072 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se dictan políticas generales y lineamientos para la organización del Sistema Integral de Información en Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional-SISMIPOL”.
- 41) 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”.
- 42) Valores del Servidor Público. Código de Integridad. Función Pública.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

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 Nacional, 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.

2.2. Objetivos Específicos

- Fomentar al interior del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares; una cultura de integridad y transparencia a través de los diferentes canales de comunicación y oficinas de atención al usuario, en la prestación de los servicios de salud y atención al ciudadano.
- Contribuir a que los siete valores que estructuran el presente Código de Integridad, sean interiorizados por todos los funcionarios que hacen parte del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares; a través de campañas de socialización, persona a persona e interdisciplinariamente desde la DIGSA, la DISAN EJC, DISAN ARC y Jefatura Salud FAC.
- Aplicar acciones que incentiven el mejoramiento continuo en el actuar de los servidores públicos frente a la ética y los siete valores que hacen parte del Código de Integridad.
- Reconocer a los servidores públicos como el corazón de la entidad, por su trabajo ético y dedicado al servicio de los usuarios y beneficiarios del SSFM.

3. Código de integridad

Como entidad pública al servicio del personal de afiliados y beneficiarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, la Dirección General de Sanidad Militar se compromete activamente a trabajar en equipo desde la integridad y la transparencia a nivel nacional, con la Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aérea y ESM, a brindar calidad en cada una de sus actuaciones, respaldando las políticas públicas para obrar de una manera eficiente al servicio de la Nación; es por ello que, atendiendo a las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y bajo la Guía del Código de Integridad de este ente rector, esta Dirección procede a apropiar, adoptar y difundir el presente Código con los cinco valores del servicio público; donde se integran dos valores más que hacen parte del Código de Ética de la DIGSA, para un total de siete valores, estos son: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, actitud de servicio y trabajo en equipo, utilizando los canales de comunicación de los que se dispone.

El Departamento Administrativo de la Función Pública contó con un proceso de creación conjunta para la construcción del presente Código, ya que más de 25.000 servidores públicos

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

y ciudadanos votaron en buzones y plataformas web, para ayudar a identificar los cinco valores más importantes del servicio público.

A continuación, los valores del Código de Integridad de la Dirección General de Sanidad Militar con sus principios de acción.

3.1. Valores del Código de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública que se adoptan en la Dirección General de Sanidad Militar.

Teniendo en cuenta el documento del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), llamado “Valores del servicio público Código de Integridad”¹; se describen a continuación y de manera textual los cinco valores que esta Dirección adopta y aplica, donde se consideró adicionar al valor “*Honestidad*” en su principio llamado “*Lo que no hago*”; la acción denominada “*No entrego información privilegiada o clasificada como confidencial - reservada, salvo las excepciones que consagra la ley*”. Asimismo, se agregan dos valores que se consideraron pertinentes que los servidores de la Dirección adopten y apliquen al momento de actuar y desarrollar responsabilidades: Actitud de servicio y Trabajo en equipo.

3.1.1. Honestidad

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

Principios de acción:

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

¹ FUNCIÓN PÚBLICA. Valores del Servicio Público Código de Integridad. Bogotá: EVA, 2020.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

- Lo que no hago

- a) “No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones”.
- b) No entrego información privilegiada o clasificada como confidencial - reservada, salvo las excepciones que consagra la ley.
- c) “No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones”.
- d) “No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros)”.
- e) “No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión”.

3.1.2. 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”.

Principios de acción:

- Lo que hago

- a) “Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre”.
- b) “Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro”.

- Lo que no hago

- a) “Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- b) “Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios”.
- c) “No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos”.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

3.1.3. 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”.

Principios de acción:

- Lo que hago
 - a) “Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país”.
 - b) “Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor”.
 - c) “Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público”.
 - d) “Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo”.
 - e) “Presto un servicio ágil, amable y de calidad”.
- Lo que no hago
 - a) “Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas”.
 - b) “No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo”.
 - c) “No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad”.
 - d) “Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes”.

3.1.4. Diligencia

“Cumpló 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”.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

Principios de acción:

- Lo que hago
 - a) “Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo”.
 - b) “Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia”.
 - c) “Cumpro con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro”.
 - d) “Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias”.
- Lo que no hago
 - a) “No malgasto ningún recurso público”.
 - b) “No postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día”.
 - c) “No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos”.
 - d) “No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo”.

3.1.5. Justicia

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

Principios de acción:

- Lo que hago
 - a) “Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras”.
 - b) “Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones”.
 - c) “Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas”.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

- Lo que no hago
 - a) “No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas”.
 - b) “No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación”.
 - c) “Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública”.

3.2. Valores del Código de Ética de la Dirección General de Sanidad Militar que se incluyen y adoptan al presente Código de Integridad.

Los dos valores institucionales son; “Actitud de Servicio” y “Trabajo en Equipo”, los cuales hacen parte del Código de Ética de la DIGSA, tomando en cuenta que el tercer lineamiento de la política de Integridad² dice lo siguiente:

“Armonizar, los documentos éticos implementados por la entidad, con el Código de Integridad”.

3.2.1. 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.

Principios de acción:

- Lo que hago
 - a) Realizo mis actividades con la mejor disposición y actitud propositiva con el fin de tener resultados satisfactorios.
 - b) Actúo con amabilidad ante las actividades y directrices que se me proponen y que a su vez conlleven a la generación de valor público.
 - c) Escucho y comprendo tanto las necesidades como condiciones de la comunidad, con el fin de tomar mejores decisiones y acciones.
- Lo que no hago
 - a) No favorezco ni promuevo el trato egoísta, así como los actos de favorecimiento individual.

² FUNCIÓN PÚBLICA. Políticas. Integridad: Lineamientos de la Política de Integridad. Bogotá: Cómo opera MIPG, 2020.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

- b) No permito que los intereses de personal interno o externo interfieran en mis acciones profesionales.
- d) Nunca tomo decisiones sin antes pensar en el bienestar de los ciudadanos y de los demás funcionarios públicos.

3.2.2. 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.

Principios de acción:

- Lo que hago
 - a) Recibo con actitud positiva y respeto, las recomendaciones y aportes de mis compañeros de trabajo.
 - b) Contribuyo con mis aportes profesionales teniendo en cuenta las necesidades de mi grupo de trabajo y el bien común.
 - c) Me beneficio del conocimiento y experiencia de mis compañeros de trabajo para generar una cultura de mejoramiento constante.
- Lo que no hago
 - a) No tomo actitud defensiva ante las críticas de mis compañeros de trabajo y/o superiores.
 - b) Nunca veo a mi compañero de trabajo como mi competencia, sino como una persona que me brinda la oportunidad de compartir y expandir mis conocimientos y habilidades.
 - c) No tomo actitud de saberlo todo o de ser mejor que los demás.

4. Conflicto de intereses

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

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 este Código. 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.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

La DIGSA como entidad adscrita al Ministerio de Defensa Nacional, adopta los compromisos plasmados en el Código de Integridad del Sector Defensa- MINDEFENSA en lo correspondiente a Conflictos de intereses: (Código de Integridad: Los valores son nuestra mejor defensa, MINDEFENSA, 2021)³:

Todos los funcionarios de la Dirección General de Sanidad Militar deberán revelar las situaciones que impliquen conflicto de intereses para ellos o para la Entidad y evitar hacer transacciones que los beneficien directa o indirectamente.

Cualquier situación o consulta sobre el potencial conflicto intereses deberá ser informado el superior inmediato, quien lo trasladará a la dependencia de control de la Entidad, con el fin de evaluarlo y sugerir las recomendaciones respectivas.

«En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario y nos dice que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”»⁴ Actualmente, definido en el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019, así:

“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”.

4.1. Características

- Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.
- Son inevitables y no se pueden prohibir debido a que los servidores públicos tienen familiares y amigos que podrían estar involucrados en alguna decisión laboral.
- Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
- Por medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia de 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 o corruptas.
- Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.⁵

³ Ministerio de Defensa Nacional. Código de Integridad: Los valores son nuestra mejor defensa. Bogotá: Normas vigentes, 2021.

⁴ FUNCIÓN PÚBLICA. ¿Qué es un conflicto de intereses? Bogotá: Conflicto de intereses, 2021.

⁵ FUNCIÓN PÚBLICA. Características de los conflictos de intereses. Bogotá: Conflicto de intereses, 2022.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

4.2. Tipos de conflicto de intereses

Real: “Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.”

Aparente: “Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.”

Potencial: “Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en el futuro.”⁶

Para mayor información, consultar la Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA.

4.3. Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses

Permite conocer algunas definiciones, situaciones y pasos a seguir, cuando un trabajador se encuentre en una situación de conflicto de intereses.

Se creó como un mecanismo para el manejo y declaración de conflicto de intereses, ya 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 y beneficiarios en el aseguramiento, administración y prestación de los servicios de salud.

La ruta para consultar la guía como el código de integridad, es la siguiente:

4.3.1. Ruta de acceso:

Inicio página Web DIGSA / Transparencia y Acceso a la Información / Pública / 6. Planeación / 6.1. Políticas, Lineamientos y Manuales / 6.1.3. Planes Estratégicos, Sectoriales e Institucionales.

4.3.2. Acceso directo:

<https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/transparencia-acceso-informacion-publica/4-normatividad/45-normativa-general/457-codigos-1/codigo-integridad>

4.4. Prácticas que deben evitarse para la prevención de conflictos de intereses

La Dirección General de Sanidad Militar, rechaza, condena y prohíbe que todos aquellos vinculados en la Entidad incurran en cualquiera de las siguientes prácticas:

⁶ FUNCIÓN PÚBLICA. Tipos de conflictos de intereses. Bogotá: Conflicto de intereses, 2022.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

- “Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado a la Entidad o a sus grupos de interés.”
- “Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes.”
- “Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.”
- “Hacer proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la entidad, no pudiendo comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas; tampoco generará burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica.”
- “Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión y en contra del buen uso de los recursos públicos.”
- “Todo tráfico influencias para privilegios trámites.”⁷

4.5. Ley 2013 de 2019 Declaración de bienes, renta y conflicto de intereses

En el marco de la Ley 2013 de 2019 se establece que, si usted es gerente público, alto directivo o contratista debe realizar la declaración de bienes, renta y conflicto de intereses en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), brindando la información económica como los ingresos, cuentas bancarias, bienes patrimoniales, obligaciones económicas, entre otros. A continuación, las rutas de acceso y enlace directo para realizarla.

4.5.1. Ruta de acceso 1:

Inicio página función pública / banner informativo de la página principal aparece como "Conoce nuevo aplicativo por la integridad pública donde encontraras" (Dar click en ese banner) / Declaración de Ley 2013 de 2019.

4.5.2. Ruta de acceso 2:

Inicio página función pública / SIGEP II / Declaraciones en el Aplicativo por la Integridad Pública / click en “Aplicativo por la Integridad Pública”.

Luego el contratista o gerente publico crea el usuario, realiza la declaración y al finalizar la misma el sistema entregará un PDF, el cual debe ser cargado en SIGEP II.

⁷ Presidencia de la República. Compromisos frente a los conflictos de interés. Bogotá: Manual de integridad y buen gobierno, 2020.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

4.5.3. Acceso directo:

<https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/>

Es Importante mencionar que, si se genera un cambio en esta declaración, se debe dirigir al área de contratos o talento humano según corresponda, para hacer la respectiva modificación, dentro de los dos meses siguientes al mismo.

5. Administración del código de integridad

La apropiación y divulgación del Código de Integridad e interiorización de sus siete (7) valores, en cabeza de la Dirección General de Sanidad Militar, estará a cargo del Grupo de Talento Humano de la DIGSA, de los jefes de Talento Humano o quien haga sus veces en la Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aérea y de los Establecimientos de Sanidad Militar; para ser socializado a todos los grupos de interés, con el apoyo de las áreas de comunicaciones y de atención al usuario a través de los diferentes medios de difusión como lo son; la página web, el correo electrónico, fondos de pantalla, televisores, material impreso (agenda, cartelera, cuaderno o cartilla que se llegue a generar a nivel institucional) campañas de socialización, persona a persona e interdisciplinariamente desde cada Dirección y Jefatura.

6. Monitoreo y evaluación del código de integridad

El monitoreo o seguimiento a la interiorización de los siete (7) valores que componen el Código de Integridad y las acciones que contienen; se centralizará a través de los lineamientos del Plan de Gestión de Integridad de la Dirección General de Sanidad Militar, donde se definirán las actividades en el marco del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), realizando informes de seguimiento, encuestas por medio electrónico y a nivel institucional por medio del plan de acción.

Para evaluar la gestión del Código de Integridad, se hará uso de los siguientes mecanismos, descritos así:

- Matriz Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad de la Función Pública.

De acuerdo a los autodiagnósticos que se realicen en cada vigencia, se tendrá posibilidad de realizar un análisis comparativo respecto al mejoramiento en la gestión del Código de Integridad, evidenciado en los puntajes de los resultados.

- Suite Visión Empresarial: Plan de acción del Grupo de Talento Humano.

Cada vigencia, se realiza el plan de acción con su correspondiente seguimiento mediante el software Suite Visión Empresarial, donde se registran las actividades que se efectuarán por cada uno de los grupos de trabajo; promoviendo el seguimiento, el control y la evaluación para el mejoramiento continuo.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Código de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1
		Proceso Talento Humano

- FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

A través de este instrumento se capturan, monitorean y evalúan los avances institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte, y es también un punto de referencia a la hora de formular acciones que contribuyan en el mejoramiento continuo y en el cumplimiento de las políticas de la Dimensión 1 MIPG.

Referencias bibliográficas

FUNCIÓN PÚBLICA. Valores del Servicio Público Código de Integridad. [en línea]. [Bogotá, Colombia]: EVA, oct. 2020 [citado 26 oct., 2020]. Disponible en Internet: <URL: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

FUNCIÓN PÚBLICA. Políticas. Integridad: Lineamientos de la Política de Integridad. [en línea]. [Bogotá, Colombia]: Cómo opera MIPG, oct. 2020 [citado 26 oct., 2020]. Disponible en Internet: <URL: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

MINDEFENSA. Código de Integridad: Los valores son nuestra mejor defensa. [PDF] [Bogotá, Colombia] Febrero 2021. [Citado octubre 2021]. Disponible en Internet: <URL: <https://www.mindefensa.gov.co/irj/portal/Mindefensa/contenido?NavigationTarget=navurl://db0777ccfa5a35cbe13654e0aa5e8d66>

FUNCIÓN PÚBLICA. ¿Qué es un conflicto de intereses? [en línea]. [Bogotá, Colombia]: Conflicto de intereses, jul. 2022 [citado 19 jul., 2022]. Disponible en Internet: <URL: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses>.

FUNCIÓN PÚBLICA. Características de los conflictos de intereses. [en línea]. [Bogotá, Colombia]: Conflicto de intereses, jul. 2022 [citado 19 jul., 2022]. Disponible en Internet: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/inicio>.

FUNCIÓN PÚBLICA. Tipos de conflicto de intereses. [en línea]. [Bogotá, Colombia]: Conflicto de intereses, jul. 2022 [citado 19 jul., 2022]. Disponible en Internet: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/inicio>.

Presidencia de la República. Compromisos frente a los conflictos de interés. [en línea]. [Bogotá, Colombia]: Manual de integridad y buen gobierno, oct. 2020 [citado 22 jul., 2022]. Disponible en Internet: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://dapre.presidencia.gov.co/dapre/Documentos/SIGEPRE/M-DE-03-Manual-Integridad-Buen-Gobierno.pdf>.