DIRECCIÓN GENERAL
DE SANIDAD MILITAR

2026

Talento Humano

GUÍA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

DIGSA

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.
2	Diciembre 2022	Se ingresó nueva información en lo relacionado al canal de comunicación establecido para la declaración de la situación de interés. 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 No. 0122014671502 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-GRUPL-ARDEI-25, de fecha 21 de diciembre de 2022.
3	Julio 2026	Se incluyó: Política de operación, Información del PTEP en la presentación de la guía, definiciones, acrónimos, el punto de alineación estratégica y las áreas o dependencias con riesgo de posibles conflictos de intereses. Adicionalmente, se complementó el punto de conflicto de intereses y el punto del canal de comunicación interna. Se actualizó: Fundamento normativo, estructura del documento y los formatos de declaración como herramienta institucional, teniendo en cuenta los lineamientos del Área Sistemas Integrados de Gestión. Al igual, que se actualizó la portada y el encabezado de acuerdo con los parámetros establecidos por la alta dirección y el proceso de gestión documental. Nota PROASIG: 1. Este documento fue revisado y liberado por PROASIG. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite.

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	MG. Carlos Alberto Rincón Arango Director General de Sanidad Militar (E)	
Revisó:	CN. Jidselio Cañon Pinilla Subdirector Administrativo y Financiero DIGSA	TC. Carolina Calderón Villamizar Coordinadora Grupo Talento Humano DIGSA (E)
	PD. Ángela María Tofiño Saavedra Coordinadora Grupo Asuntos Legales DIGSA	PD. Alexandra Martínez Vargas Coordinadora Grupo Planeación Estratégica DIGSA Representante de la Dirección
	SMSM. Ulises Sánchez Sánchez Proceso Talento Humano - PROTH Gestor de Calidad	PAT. PD. Nidia Liliana Guerrero Santos Proceso Administración del Sistema Integrado de Gestión PROASIG Gestor de Calidad
	SMSM. Edna del Pilar Martínez Páez Grupo Planeación Estratégica DIGSA Líder Área Sistemas Integrados de Gestión ARSIG – PROASIG	
Elaboró:	SMSM. Ulises Sánchez Sánchez Grupo Talento Humano Área Ingreso	

Contenido

PRESENTACIÓN 7

1. OBJETIVO 7
2. ALCANCE 8
3. APLICACIÓN 8
4. FUNDAMENTO NORMATIVO 8
5. DEFINICIONES 10
6. ACRÓNIMOS 13
7. POLÍTICA DE OPERACIÓN 13
8. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA 14
   - 8.1. Ministerio de Defensa Nacional 14
     - 8.1.1. Manual de Contratación MDN 14
   - 8.2. Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia – DANTE 14
     - 8.2.1. Línea anticorrupción 15
   - 8.3. Departamento Administrativo de la Función Pública 16
     - 8.3.1. Aplicativo por la Integridad Pública 16
   - 8.4. Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente 17
     - 8.4.1. SECOP II 17
   - 8.5. Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP 18
     - 8.5.1. ¿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)? 18
   - 8.6. Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG 19
9. CONFLICTO DE INTERÉS 20
   - 9.1. Tipos de conflicto de interés 20
     - 9.1.1. Real 20
     - 9.1.2. Potencial 21
     - 9.1.3. Aparente 21
   - 9.2. Características del conflicto de interés 21
   - 9.3. Materialización del conflicto de intereses y corrupción 22
   - 9.4. Parentesco por consanguinidad 22
   - 9.5. Parentesco por afinidad 23
   - 9.6. Parentesco civil o por adopción 23

9.7. Tipificación del conflicto de intereses según la normativa colombiana 23
9.8. Causales de impedimento y recusación 30
9.9. Trámite conflicto de intereses 31
9.9.1. Declaración 31
9.9.2. Recusación 32
9.10. Pasos a seguir si se encuentra ante una situación de conflicto de intereses 32
9.10.1. Paso 1 32
9.10.2. Paso 2 32
9.10.3. Paso 3 32
9.10.4. Paso 4 33
9.10.5. Paso 5 33
9.11. Pedagogía 36
10. CÓDIGO DE INTEGRIDAD 37
10.1. Valores del Código de Integridad 37
10.1.1. Honestidad 37
10.1.2. Respeto 37
10.1.3. Compromiso 37
10.1.4. Diligencia 38
10.1.5. Justicia 38
10.1.6. Actitud de servicio 38
10.1.7. Trabajo en equipo 38
11. AUTODIAGNÓSTICO Y FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES 38
12. ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES 38
13. ÁREAS O DEPENDENCIAS CON RIESGO DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES 40
14. EQUIPO DE TRABAJO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES 41
15. DEPENDENCIA QUE ORIENTARÁ LEGAL O TÉCNICAMENTE A LOS SERVIDORES, CONTRATISTAS, SUPERVISORES, COORDINADORES O JEFES INMEDIATOS 41
16. CANAL DE COMUNICACIÓN INTERNA 41
17. INTRANET DIGSA NIVEL CENTRAL 41
18. RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS PARA LA DIRECCIÓN DE SANIDAD EJÉRCITO, DIRECCIÓN DE SANIDAD NAVAL Y JEFATURA DE SALUD FUERZA AEROESPACIAL. 46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 46

ANEXOS 48

Anexo A: Formato autodiagnóstico conflicto de intereses 48

Anexo B: Formato formulación estrategia conflicto de intereses 49

Anexo C: Formato declaración de situaciones de conflicto de intereses 51

Anexo D: Formato declaración de intereses particulares del servidor público o contratista 56

Tabla de ilustraciones

Ilustración 1. Escudo DANTE e icono GLAUCUS. 15
Ilustración 2. Cero tolerancia al soborno. 15
Ilustración 3. Grupo de transparencia Ministerio de Defensa. 16
Ilustración 4. Aplicativo por la integridad pública. 17
Ilustración 5. Ejemplo conflicto de interés. 21
Ilustración 6. Flujograma del procedimiento. 35
Ilustración 7. Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción. 36
Ilustración 8. Estrategia para la gestión de conflicto de intereses. 39
Ilustración 9. Correo electrónico Intranet. 42
Ilustración 10. Ingreso Intranet. 42
Ilustración 11. Ingreso con usuario y clave. 43
Ilustración 12. Denuncias. 43
Ilustración 13. Solicitud. 44
Ilustración 14. Tipo de solicitud. 44
Ilustración 15. Registro de datos. 45

Lista de tablas

Tabla 1. Diferencias entre conflicto de intereses y corrupción. 22
Tabla 2. Parentesco por consanguinidad. 22
Tabla 3. Parentesco por afinidad. 23
Tabla 4. Parentesco civil o por adopción. 23
Tabla 5. Tipificación del conflicto de intereses según la normativa colombiana. 24
Tabla 6. Desarrollo de funciones. 33
Tabla 7. Situaciones particulares. 34

PRESENTACIÓN

El artículo 44 de la 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 de Salud Fuerza Aeroespacial 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).

La Dirección General de Sanidad Militar - DIGSA enfrenta importantes desafíos en la prevención y mitigación de riesgos de corrupción, tanto en sus procesos administrativos como misionales. En respuesta, ha venido fortaleciendo sus mecanismos de transparencia e integridad mediante la implementación de acciones estratégicas que promueven una cultura de legalidad, ética pública y buen gobierno.

En este sentido, y en cumplimiento de la Ley 2195 de 2022, el Decreto 1122 de 2024, y la Circular 026 de 2025 del Ministerio de Defensa, se actualizó nuestro Programa de Transparencia y Ética Pública – PTEP DIGSA, con el objetivo de "Garantizar la transparencia, el acceso efectivo a la información pública y el uso estratégico de datos abiertos en la gestión institucional, fomentando la participación ciudadana y consolidando una cultura institucional basada en la integridad, la legalidad y el respeto, en coherencia con los principios que orientan el actuar de los servidores públicos", en el marco del Modelo de Atención Integral en Salud y nuestros objetivos institucionales.

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 Programa de Transparencia y Ética Pública, el código de integridad con los valores del servicio público y la gestión de conflictos de intereses.

1. 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 de Salud Fuerza Aeroespacial y Establecimientos de Sanidad Militar.

2. ALCANCE

Estos lineamientos, correspondientes a la Política de Integridad que fue emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y que se lidera a través del Proceso Talento Humano de la Dirección General de Sanidad Militar como asegurador, deben ser acatados por la Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval, Jefatura de Salud Fuerza Aeroespacial como administradores de los recursos del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares - SSFM y por los Establecimientos de Sanidad Militar como prestadores del servicio, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente, al Plan de Gestión de Integridad y así, prevenir y mitigar el riesgo de actos de corrupción en el SSFM.

La presente Guía, rige a partir de la fecha de su expedición hasta la emisión de un nuevo documento y deroga la Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA vigencia 2022 y demás normas que le sean contrarias.

3. APLICACIÓN

DIGSA, DISAN ARC, DISAN EJC, JEFSA y ESM.

4. FUNDAMENTO NORMATIVO

Proveedor	Norma, lineamiento	Entrada - insumo
Asamblea Nacional Constituyente	Asamblea Nacional Constituyente	Constitución Política de Colombia 1991.
Congreso de la República	Ley 80 de 1993	Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.
Congreso de la República	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.
Congreso de la República	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.
Congreso de la República	Ley 599 de 2000	Por la cual se expide el Código Penal.
Congreso de la República	Ley 1407 de 2010	Por la cual se expide el Código Penal Militar.
Congreso de la República	Ley 1437 de 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo" art. 11Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación y art. 12 Trámite de los impedimentos y recusaciones.
Congreso de la República	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.
Congreso de la República	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.
Congreso de la República	Ley 1862 de 2017	Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar.
Congreso de la República	Ley 1952 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.

Proveedor	Norma, lineamiento	Entrada - insumo
Congreso de la República	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.
Congreso de la República	Ley 2016 de 2020	Por la cual se adopta el código de integridad del servicio público colombiano y se dictan otras disposiciones.
Congreso de la República	Ley 2094 de 2021	Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
Congreso de la República	Ley 2195 de 2022	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
Presidente de la República	Decreto 1070 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa.
Presidente de la República	Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del que trata el Libro 2 de la parte 2 del Título 22, del mencionado decreto.
Presidente de la República	Decreto 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, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.
Presidente de la República	Decreto 830 de 2021	Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).
Presidente de la República	Decreto 1122 de 2024	Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública.
Presidente de la República	Decreto 1600 de 2024	Por el cual se modifica el Capítulo 1 y 3 del Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con las Subcomisiones Técnicas de la Comisión Nacional de Moralización y la Estrategia Nacional de Lucha Contra la Corrupción.
Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Resolución 1519 de 2020	Por la cual se definen los estándares y directrices para publicar la información señalada en la Ley 1712 de 2014 y se definen los requisitos materia de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos.
Ministerio de Defensa Nacional	Resolución No. 864 de 2021	Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Modelo Estándar de Control Interno, el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño, el Comité de Auditoría Interna, se establecen otros lineamientos y se deroga una Resolución.
Ministerio de Defensa Nacional	Resolución No. 1906 de 2025	Por la cual se crea la Junta de Prevención y Lucha contra la Corrupción y se adopta la Línea Anticorrupción 157 en el sector defensa.
Dirección General de Sanidad Militar	Resolución 1267 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.
Dirección General de Sanidad Militar	Resolución 1382 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.

Proveedor	Norma, lineamiento	Entrada - insumo
Ministerio de Defensa Nacional	Directiva Permanente No. 0004 de 2025	Por medio de la cual se establece la política de prohibición de pagos de facilitación para los servidores públicos del Sector Defensa y Seguridad.
Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional	Acuerdo No. 070 del 02 de agosto de 2019	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.
Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional	Acuerdo No. 071 del 2019	Por el cual se fijan los parámetros para la integración, implementación y mantenimiento de los Sistemas de Gestión, el Sistema Integrado de Gestión del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares.
Departamento Administrativo de la Función Pública	Circular Externa No. 100-019 de 2021	Orientaciones para el cumplimiento del Decreto 830 de 2021, incorporado en el Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, por parte de sus sujetos obligados, y de la Ley 2013 de 2019 por parte de los contratistas del Estado.
Ministerio de Defensa Nacional	Circular Externa No. 018 de 2025	Lineamiento para la medición del Índice Anticorrupción para el Sector Defensa para la vigencia 2025.
Presidente de la República	Directiva presidencial No. 01 de 2022	Lineamientos frente a contratos de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión.
Departamento Administrativo de la Función Pública	Guía para la Gestión Integral del Riesgo	Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades 2025 versión 7.
Dirección General de Sanidad Militar	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-RE-1	Código de Integridad DIGSA.
Departamento Nacional de Planeación	CONPES 4070 de 2021	Lineamientos de política para la implementación de un modelo de estado abierto.
Dirección General de Sanidad Militar	Planeación Estratégica DIGSA	Programa de Transparencia y Ética Pública DIGSA 2025

5. DEFINICIONES

Aplicativo por la integridad pública	Herramienta diseñada para reforzar la transparencia y el control en el sector público en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el registro de Personas Expuestas Políticamente (PEP) (Decreto 830 de 2021).[1]

[1] FUNCIÓN PÚBLICA. Aplicativo por la Integridad Pública. Bogotá: Ley 2013 de 2019 y Decreto 830 de 2021, 2026.

Código de Ética	Documento de referencia para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por los principios, valores y directrices que, todo servidor público de la entidad debe observar en el ejercicio de su función administrativa.[2]
Código de integridad	Documento que apropia y adopta los valores del servicio público para fortalecer la cultura organizacional de la Entidad; orientando las actuaciones del personal militar, servidores públicos y contratistas, que están al servicio del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.[3]
Conflicto de Intereses	Situación donde los intereses de negocios, financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir con el juicio de valor del personal en el desempeño de sus obligaciones hacia la organización.[4]
Cohecho	El servidor público que reciba para sí o para otro, dinero u otra utilidad, o acepte promesa remuneratoria, directa o indirectamente, para retardar u omitir un acto propio de su cargo, o para ejecutar uno contrario a sus deberes oficiales, incurrirá en prisión de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.[5]
Concusión	El servidor público que abusando de su cargo o de sus funciones constriña o induzca a alguien a dar o prometer al mismo servidor o a un tercero, dinero o cualquier otra utilidad indebidos, o los solicite, incurrirá en prisión de seis (6) a diez (10) años, multa de cincuenta (50) a cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de cinco (5) a ocho (8) años.[6]
Corrupción	Aunque no existe una definición única sobre la corrupción, desde el Instituto Anticorrupción la definimos como el aprovechamiento de la posición de autoridad que ostenta una persona o grupo de personas para un beneficio indebido en provecho propio o de un tercero. Esto quiere decir que, se utiliza la posición de poder para obtener ventajas frente a un hecho, oportunidad o cualquier otra condición.[7]
Dimensión 1 Talento Humano MIPG	Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.[8]
Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG)	Herramienta en línea, autodiligenciable por parte de las entidades, que contiene cuestionarios con preguntas específicas aplicables a las entidades, de acuerdo con sus características y con los ámbitos de aplicación y marcos normativos de las políticas de gestión y desempeño.[9]

[2] DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. código de ética y buen gobierno. Bogotá: Glosario de términos, 2015. p. 4.
[3] DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR. Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA. Bogotá: Código de Integridad, 2023.
[4] GRUPO CICADEHP. Política anticorrupción. Bogotá: Conflicto de interés, 2023.
[5] LEY 599 DE 2000. Por la cual se expide el Código Penal. Bogotá: Capitulo tercero. Del Cohecho. Artículo 405, 2000.
[6] LEY 599 De 2000. Por la cual se expide el Código Penal. Bogotá: Capitulo tercero. De la Concusión. Artículo 404, 2000.
[7] INSTITUTO ANTICORRUPCIÓN. ¿Qué es la corrupción? Bogotá: Comunicaciones, 2022.
[8] FUNCIÓN PÚBLICA. Cómo opera MIPG. Bogotá: Dimensión Talento Humano, 2026.
[9] FUNCIÓN PÚBLICA. Medición de desempeño. Bogotá: Circular externa 100 - 011 de 2025 - Lineamientos para la medición del Desempeño Institucional, vigencia 2025.

Fraude	Errores, omisiones, informes inexactos o descripciones incorrectas realizados con culpa o dolo para beneficio personal o de terceros. Puede ser interno, en cuyo caso el fraude involucra a colaboradores, o externo, cuando se realiza por terceros, externos y la organización es la víctima. (A partir de ISO37001:2025)[10]
Gestión de riesgos	La administración del Riesgo comprende el conjunto de Elementos de Control y sus interrelaciones, para que la institución evalúe e intervenga aquellos eventos, tanto internos como externos, que puedan afectar de manera positiva o negativa el logro de sus objetivos institucionales.[11]
Integridad	La integridad es la práctica de ser una persona honesta, respetuosa, adherirse a nuestros valores y tomar sistemáticamente decisiones positivas, incluso cuando nadie esté mirando. Mientras que la honestidad se refiere al acto de ser veraz, la integridad es el acto de actuar de acuerdo a los principios. Actuar con integridad tiene muchos beneficios personales, sociales y profesionales.[12]
Modelo Integrado de Planeación y Gestión	El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.[13]
Pagos de Facilitación	Pagos de facilitación es el término que se da a veces a un pago ilegal o no oficial realizado a cambio de servicios que el pagador está legalmente autorizado para recibir sin realizar dicho pago. Normalmente es un pago relativamente menor hecho a un funcionario público o una persona con una función de certificación con el fin de asegurar o agilizar el curso de un trámite o acción necesaria, tales como la emisión de una visa, permiso de trabajo, despacho de aduanas o la instalación de un teléfono. A pesar de que los pagos de facilitación son a menudo considerados como de naturaleza diferente a, por ejemplo, un soborno pagado para ganar negocios, son ilegales en la mayoría de los lugares, y son tratadas como sobornos a los efectos de este documento y, por lo tanto, deben prohibirse por el sistema de gestión antisoborno de la organización.[14]
Política Integridad	El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.[15]
Soborno	ARTÍCULO 444. Soborno. Modificado por el art. 9, Ley 890 de 2004, Modificado por el art. 31, Ley 1474 de 2011. El que entregue o prometa dinero u otra utilidad a un testigo para que falte a la verdad o la calle total o parcialmente en su testimonio, incurrirá en prisión de uno (1) a cinco (5) años.[16]
Valores	Los valores son creencias individuales que motivan a las personas a comportarse de una manera u otra. Sirven para guiar el comportamiento humano.[17]

[10] FUNCIÓN PÚBLICA. Anexo Glosario Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas. Bogotá: Fraude, 2025. p. 8.
[11] MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Conceptos básicos. Bogotá: Gestión de riesgo, 2026.
[12] NACIONES UNIDAS. Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. Bogotá: La ciencia de la integridad: ¿Qué es la integridad?, 2026.
[13] FUNCIÓN PÚBLICA. Bienvenidos al micrositio del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá: MIPG, 2026.
[14] NORMA INTERNACIONAL ISO 37001. Sistemas de gestión antisoborno – Requisitos con orientación para uso. Vernier (Suiza): Pagos de facilitación y extorsión, 2016. p. 23.
[15] FUNCIÓN PÚBLICA. Política de Integridad. Bogotá: Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, 2021. p. 24.
[16] LEY 599 DE 2000. Por la cual se expide el Código Penal. Bogotá: Capitulo tercero. Del falso testimonio. Artículo 444, 2000.
[17] ETHICS UNWRAPPED. Definición de Ética. Texas: Valores, 2026.

6. ACRÓNIMOS

ARIGS:	Área Ingreso
ARPER:	Área Permanencia y retiro
ARSST:	Área Seguridad y Salud en el Trabajo
CIGD:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
COGFM:	Comando General de las Fuerzas Militares
DAFP:	Departamento Administrativo de la Función Pública
DANE:	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DANTE:	Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia y Ética
DIGSA:	Dirección General de Sanidad Militar
DISAN ARC:	Dirección de Sanidad Naval
DISAN EJC:	Dirección de Sanidad Ejército Nacional
EDI:	Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional
EDID:	Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental
ESM:	Establecimiento de Sanidad Militar
FURAG:	Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión
GLAUCUS:	Guardian de la Integridad de las Fuerzas Militares
GRUTH:	Grupo Talento Humano
IDI:	Índice de Desempeño Institucional
IPC:	Índice de Percepción de la Corrupción
ITA:	Índice de Transparencia y Acceso a la Información
JEFSA:	Jefatura de Salud Fuerza Aeroespacial Colombiana
JEMCO:	Jefatura de Estado Mayor Conjunto
MDN:	Ministerio de Defensa Nacional
MIPG:	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
OCTI:	Observatorio Conjunto de Transparencia e Integridad
PND:	Plan Nacional de Desarrollo
PTEP:	Programa de Transparencia y Ética Pública
PQRSD:	Peticiones, Quejas, Reclamos, Solicitudes y Denuncias
SECOP:	Sistema Electrónico para la Contratación Pública
SICOF:	Sistema de riesgos corrupción, opacidad, fraude y soborno
SIGEP:	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público
SIGRIP:	Sistema de Gestión de Riesgos para la Integridad Pública
SSFM:	Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares
SUBAF:	Subdirección Administración y Financiera
SVE:	Suite Visión Empresarial

7. POLÍTICA DE OPERACIÓN

DIGSA	7.1	Cada proceso de la Dirección General de Sanidad Militar es responsable de conocer y aplicar la Política de Integridad, así como los instrumentos y productos desarrollados para su implementación y fortalecimiento dentro de la entidad. En este sentido, se busca garantizar la alineación de las actividades, funciones, obligaciones contractuales y demás actuaciones de los servidores públicos, personal militar y contratistas con los valores del servicio público, promoviendo una cultura de integridad institucional y asegurando el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

DISAN EJC, DISAN ARC, JEFSA, ESM	7.2	La información contenida en esta guía debe ser acatada y socializada al interior de las Direcciones de Sanidad, Jefatura de Salud y Establecimientos de Sanidad Militar a nivel nacional, como también, dar cumplimiento a las actividades del Plan de Gestión de Integridad en cada vigencia y a lo anteriormente mencionado en el punto 7.1.

8. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

8.1. Ministerio de Defensa Nacional

La misión del Ministerio de Defensa Nacional es:

Formular y dirigir la política pública para la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad territorial y el orden constitucional; así como el mantenimiento de las condiciones para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y la convivencia en paz.[18]

8.1.1. Manual de Contratación MDN

Su objetivo es:

Dotar al Ministerio de Defensa Nacional y a sus Unidades Ejecutoras y Dependencias Delegatarias de una herramienta que propenda por la efectividad, claridad y transparencia de sus procesos de selección, unificando los procedimientos para ejercer la actividad contractual a partir de criterios uniformes sobre la aplicación de las normas que rigen la actividad contractual de las entidades estatales.

Propender por la debida y oportuna ejecución de los recursos asignados al Ministerio de la Defensa Nacional y sus Unidades Ejecutoras y Dependencias Delegatarias.

Garantizar unidad de criterio sobre preceptos y procedimientos en materia de contratación estatal.[19]

8.2. Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia – DANTE

Su misión es la de dirigir, promover y desarrollar la Aplicación de Normas de Transparencia y Ética, en el Comando General y en las Fuerzas Militares, con el fin de fortalecer su integridad, mediante mecanismos y herramientas de prevención para afianzar la legitimidad Institucional.[20]

El Comando General de las Fuerzas Militares, a través de la Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia – DANTE-, bajo los lineamientos de 'Cero Tolerancia a la corrupción', desarrolló el lanzamiento de la campaña "Transparentes y Éticos con las Fuerza de Nuestras Fuerzas" con el fin de Sensibilizar e incentivar la cultura de integridad, transparencia, ética y lucha contra la Corrupción al interior de las FF.MM. Afianzando los principios, valores y virtudes como modelo de conducta que rigen el actuar y el deber ser Militar.

[18] MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL. Misión visión y valores. Bogotá: Misión, 2026.
[19] MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL. Manuales. Bogotá: Manual de Contratación MDN, 2023.
[20] COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES. Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia – DANTE. Bogotá: Misión, 2026.

Para el cumplimiento de este propósito, se diseñó la campaña dando origen al icono llamado GLAUCUS, que nace del escudo de DANTE y resalta al Búho como símbolo de sabiduría y vigilancia. Este icono tiene como finalidad crear conciencia sobre la importancia de la transparencia y la ética en las Fuerzas Militares. [21]

Ilustración 1. Escudo DANTE e icono GLAUCUS.

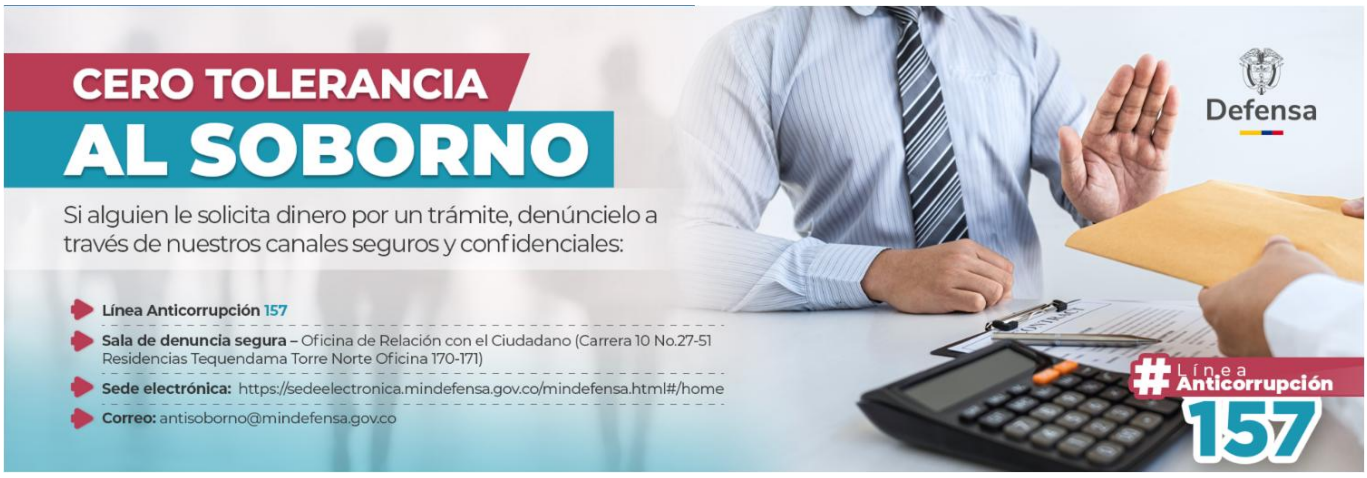


Fuente: Ministerio de Defensa Nacional.

8.2.1. Línea anticorrupción

Si conoce un caso de corrupción denuncie de manera segura y gratuita a la Línea Anticorrupción 157, puede comunicarse las 24 horas, desde cualquier lugar del país desde sus dispositivos móviles o fijos.

Ilustración 2. Cero tolerancia al soborno.



Fuente: Ministerio de Defensa Nacional.

[21] COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES. Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia – DANTE. Bogotá: Fuerzas Militares de Colombia, un compromiso con la transparencia y la integridad, 2025.

Ilustración 3. Grupo de transparencia Ministerio de Defensa.



Fuente: Ministerio de Defensa Nacional.

8.3. Departamento Administrativo de la Función Pública

Es la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

Función Pública hace parte de los 25 sectores que componen la Rama Ejecutiva Nacional, siendo cabeza del sector Función Pública, del cual también hace parte la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP); entidad descentralizada de carácter universitario con presencia regional.

Entre sus diferentes funciones se encuentra la de *Formular, implementar, hacer seguimiento y evaluar las políticas de desarrollo administrativo de la función pública, el empleo público, la gestión del talento humano, la gerencia pública, el desempeño de las funciones públicas por los particulares, la organización administrativa del Estado, la planeación y la gestión, el control interno, la participación ciudadana, la transparencia en la gestión pública y el servicio al ciudadano, propiciando la materialización de los principios orientadores de la función administrativa.* [22]

8.3.1. Aplicativo por la Integridad Pública

El Aplicativo por la Integridad Pública es la herramienta dispuesta por Función Pública para que los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés (Ley 2013 de 2019); para que se registren e identifiquen las Personas Expuestas Políticamente – PEP con su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021); y para que la ciudadanía, entes de control, medios de comunicación y organizaciones interesadas consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social. Este aplicativo forma parte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). [23]

Antes de registrarse para hacer sus declaraciones, verifique y confirme:

[22] DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. La entidad. ¿Quiénes somos? Bogotá: Misión, 2026.
[23] DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Inicio. Bogotá: Aplicativo por la integridad pública, 2026.

- *Si, según la Ley 2013 de 2019, usted debe declarar y publicar su información de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios.*

- *Si, según el Decreto 830 de 2021, usted debe declarar la información requerida por ser considerado como Persona Expuesta Políticamente.*

Ilustración 4. Aplicativo por la integridad pública.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

8.4. Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente (ANCP - CCE), es el ente rector en materia de contratación pública. Su objetivo es desarrollar e impulsar políticas públicas y herramientas para los procesos de compra y contratación estatal, con el fin de generar una mayor eficiencia, transparencia y optimización de los recursos del Estado.[24]

8.4.1. SECOP II

Plataforma transaccional para gestionar en línea todos los Procesos de Contratación, con cuentas para entidades y proveedores; y vista pública para cualquier tercero interesado en hacer seguimiento a la contratación pública.[25]

[24] AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA COLOMBIA COMPRA EFICIENTE. Misión. Bogotá: Nuestra Misión, 2025.
[25] AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA COLOMBIA COMPRA EFICIENTE. SECOP II. Bogotá: ¿Qué es SECOP II?, 2026.

8.5. 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 siguiente[26]:

8.5.1. ¿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.

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 de Salud FAC, hará seguimiento a los contratistas de la entidad que de acuerdo con la Ley 2013 de 2019 deben publicar la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses. Cada contratista para

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

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.

A continuación, se describe la manera en que se da cumplimiento a este seguimiento:

De acuerdo con 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 con la Ley 2013 de 2019. Todo esto, a través de la página https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep2/, 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, es decir, por ingreso, de manera periódica o por retiro.

La Dirección General de Sanidad Militar solicita mediante oficio a la Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura de Salud Fuerza Aeroespacial 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 https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep2/; 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 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 de Salud, con el fin de dar cumplimiento a 31 de mayo de cada año, que todos los funcionarios cumplan 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 https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep2/, se diligencie en el aplicativo el Conflicto de intereses, a 31 de mayo de cada 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.

8.6. Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.[27]

A partir de lo establecido en el FURAG, se deben considerar las siguientes recomendaciones:

- Identificar a los servidores públicos como Personas Expuestas políticamente – PEP, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 830 de 2021.
- Incorporar elementos mínimos de integridad pública en los procesos de contratación con personas jurídicas, como la revisión de la constitución de las personas jurídicas para la verificación de posibles conflictos de intereses de sus socios, junta directiva y representante legal.
- Incorporar elementos mínimos de integridad pública en los procesos de contratación con personas jurídicas, como la verificación de estados financieros con notas para identificar posibles riesgos de corrupción.

[27] DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Bogotá: FURAG, 2026.

- Difundir los resultados de la documentación y sistematización de las buenas prácticas en materia de integridad con sus grupos de valor y usuarios interesados.
- Implementar acciones de mejora institucional como resultado de la documentación y sistematización de lecciones aprendidas en la mejora continua de la política de integridad pública.
- Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflicto de interés, entre las cuales se encuentran: utilizar los análisis de las declaraciones de conflictos de intereses e impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar el protocolo o procedimiento establecido.

9. 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 prejuicio de la función pública”.[28]

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”[29].

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”[30].

9.1. Tipos de conflicto de interés

9.1.1. 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.

[28] 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.
[29] OCDE. Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia: Invirtiendo en integridad pública para afianzar la paz y el desarrollo. Paris: Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, 2017. p. 66.
[30] TRANSPARENCIA POR COLOMBIA. Guía práctica 4 para el trámite de conflictos de intereses en la gestión administrativa. Bogotá: Publicaciones. Gestión Pública, 2014. p. 10.

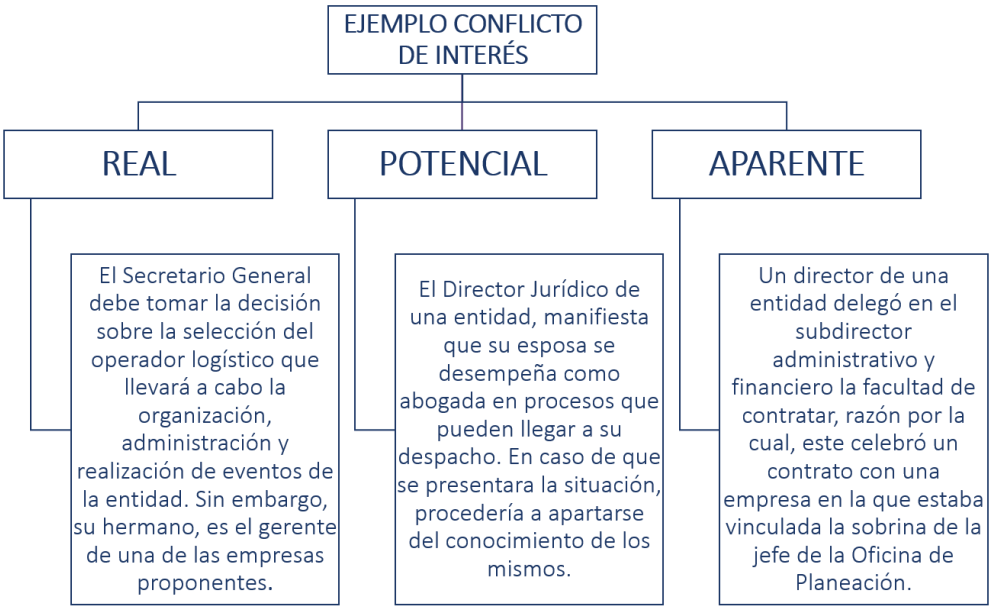
9.1.2. Potencial

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.

9.1.3. 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.

Ilustración 5. Ejemplo conflicto de interés.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2026.

9.2. 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.

9.3. 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.

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 Pública[31], se explican las diferencias entre conflicto de intereses y corrupción:

Tabla 1. 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 (legitimo)	Beneficio particular (ilegitimo)
¿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.

9.4. 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.

Tabla 2. Parentesco por consanguinidad.

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.

[31] 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.

9.5. Parentesco por afinidad

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

Tabla 3. Parentesco por afinidad.

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.

9.6. 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.

Tabla 4. Parentesco civil o por adopción.

SERVIDOR PÚBLICO	
Padres adoptantes Único civil	Hijos adoptivos Único civil

Fuente: Elaboración propia GRUTH.

9.7. 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 avocados 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"*:[32]

[32] 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.

Tabla 5. Tipificación del conflicto de intereses según la normativa colombiana.

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 2003 de 2019, art. 286 Ley 136 de 1994, art. 70 Ley 1952 de 2019, art. 104 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 concejo 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 1952 de 2019, art. 104 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 12
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 1952 de 2019, art. 104 numeral 2. Ley 1862 de 2017, art. 143 numeral 2

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
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 1952 de 2019, art. 104 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 1952 de 2019, art. 104 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 apoderado en sociedad de personas.	Ley 1437 de 2011, art. 11numeral 10. Ley 1952 de 2019, art. 104 numeral 6. Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 11. Ley 1862 de 2017, art. 143 numeral 6

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
Litigio o controversia/decisión administrativa pendiente	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el conyugue, compañero(a) permanente o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Ley 1437 de 2011, art. 11numeral 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 administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 6. Ley 1952 de 2019, art. 104 numeral 8. Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 7. Ley 1862 de 2017, art. 143 numeral 8

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
	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.
Acreedor/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 crédito o sociedad anónima.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 9. Ley 1952 de 2019, art. 104 numeral 9. Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 10. Ley 1862 de 2017, art. 143 numeral 9

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
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.
Heredero o legatario	Que el servidor sea heredero 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 heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 12. Ley 1952 de 2019, art. 104 numeral 7. Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 13. Ley 1862 de 2017, art. 143 numeral 7

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
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 1952 de 2019, art. 104 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 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.	Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 2.

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)	Fuente Normativa
Parientes en una de las entidades públicas que concurran 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 concurran al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado.	Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 3.
Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado	Que el congresista dentro del año inmediatamente anterior a su elección haya prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado sobre cuyos intereses o negocios incidan directamente actos que se encuentren al estudio del Congreso.		Ley 1881 de 2018, art. 18.

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

9.8. 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.
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.

9.9. Trámite conflicto de intereses

9.9.1. 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 de 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.

9.9.2. 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 de 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 de Salud según corresponda, dándole alcance a sus establecimientos de sanidad militar.

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

De acuerdo con lo establecido en la página Web del Departamento Administrativo de la Función Pública[33], el servidor público que se encuentre en una situación que pueda catalogarse como conflicto de intereses, debe seguir los siguientes pasos:

9.10.1. 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)

9.10.2. 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.

9.10.3. 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.

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

9.10.4. 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 de 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).

9.10.5. 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 en su momento, ahora adaptados por la Dirección General de Sanidad Militar con su respectivo logo[34]. (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 de Salud Fuerza Aeroespacial 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)

Tabla 6. Desarrollo de funciones.

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	

Fuente: Formato declaración de situaciones de conflicto de intereses.

[34] 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.

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.

Tabla 7. Situaciones particulares.

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

Fuente: Formato declaración de intereses particulares del servidor público o contratista.

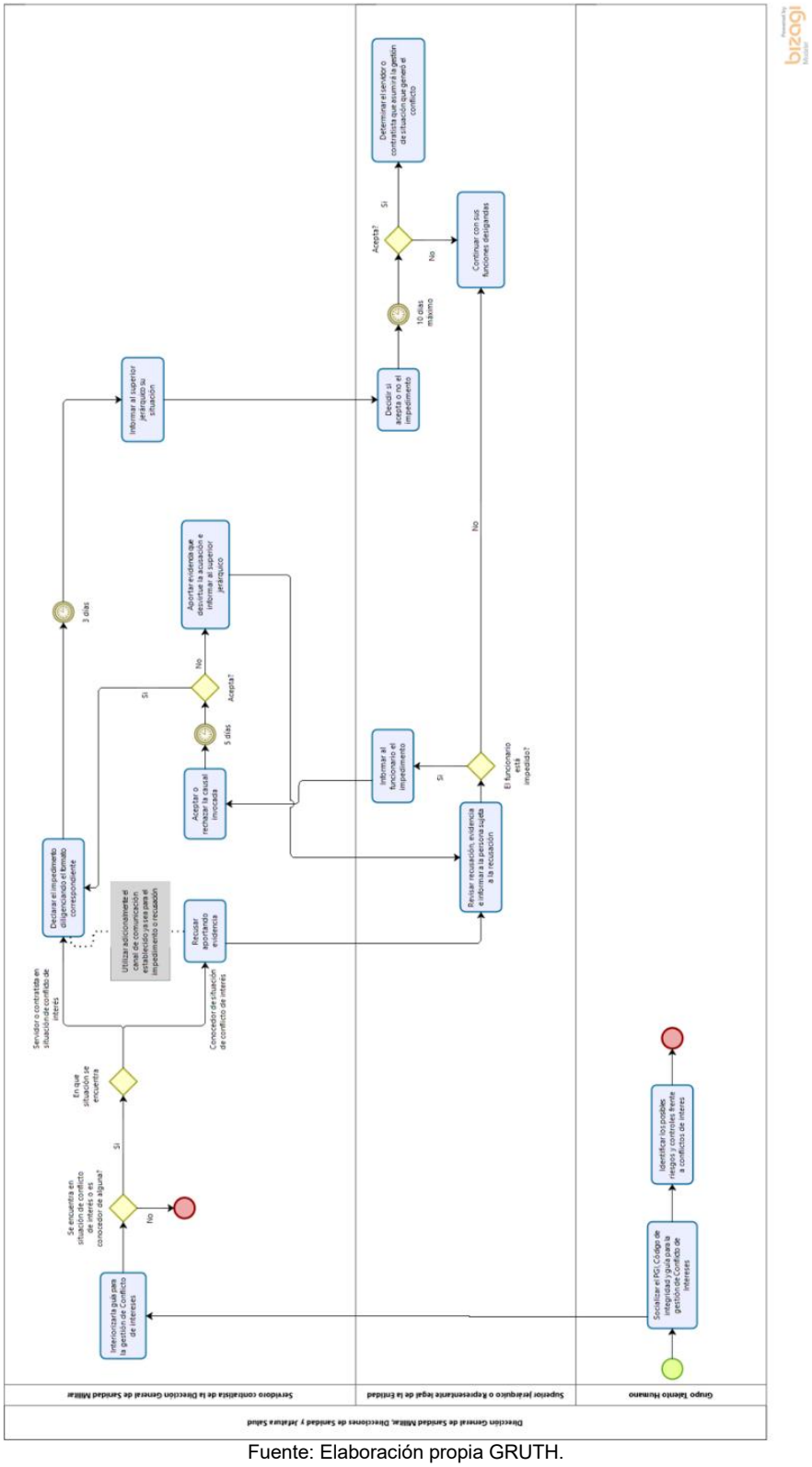
Estos formatos, se podrán consultar o descargar del software Suite Visión Empresarial a nivel interno y para la declaración se debe realizar mediante el canal de comunicación establecido en la Intranet para el personal de la DIGSA nivel central, donde se pueden descargar y diligenciar los formatos. De igual forma, para la Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección Sanidad Naval, Jefatura de Salud Fuerza Aeroespacial y Establecimientos de Sanidad Militar, a través del canal de comunicación interna que cada una de estas dependencias establezca para el personal a su cargo.

Los formatos también se pueden consultar y descargar mediante la siguiente ruta o enlace:

Inicio - Transparencia y Acceso a la Información Pública - Histórico de transparencia y acceso a la información pública - Normatividad - Normativa Talento Humano - 4.4.5 Guías

https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/?idcategoria=10900

Ilustración 6. Flujograma del procedimiento.



Fuente: Elaboración propia GRUTH.

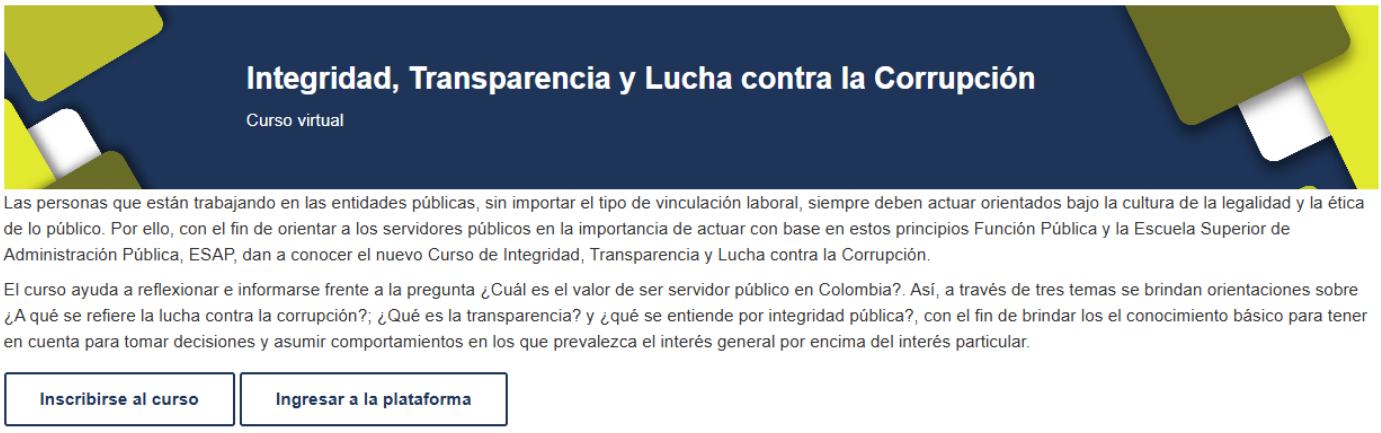
9.11. Pedagogía

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 de Salud Fuerza Aeroespacial 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 de Salud Fuerza Aeroespacial.

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, descargar el certificado de participación.

Ilustración 7. Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

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 mediante contrato de presentación de servicios, en el marco de los programas de inducción y reinducción".[35]

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 con el 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.

10. 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 de Salud Fuerza Aeroespacial 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.

10.1. Valores del Código de Integridad

10.1.1. Honestidad

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

10.1.2. 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".

10.1.3. 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".

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

10.1.4. Diligencia

“Cumplo 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”.

10.1.5. Justicia

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

10.1.6. 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.

10.1.7. 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.

11. AUTODIAGNÓSTICO Y FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Entre el mes de febrero y marzo 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). Las actividades de 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.

12. 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 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 de Salud Fuerza Aeroespacial, para dar cumplimiento a las mismas:

Ilustración 8. Estrategia para la gestión de conflicto de intereses.

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)

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

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

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

13. ÁREAS O DEPENDENCIAS CON RIESGO DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES

Las dependencias que presentan mayor riesgo de conflicto de intereses son la de contratación (Licitaciones, proveedores, interventoría, supervisión, contratación propiamente de bienes, servicios o personal por prestación de servicio), talento humano (Selección, nombramiento, nuevo nombramiento) y las funciones de inspección o regulación (Auditorías, investigaciones). De igual manera, en la Subdirección de Salud en cuanto a los representantes titular y suplentes designados por cada fuerza para las Juntas de Comité Técnico Científico.

Por lo anterior, en las mencionadas dependencias, los intereses personales o familiares de un funcionario interfieren o aparentan interferir en su capacidad de tomar decisiones imparciales.

Finalmente, todas las áreas o grupos que tengan procesos de contratación y compras, también deben estar atentos a que posiblemente, se presenten riesgos de conflictos de interés.

14. 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 y Gestión del Cambio, 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 de Salud Fuerza Aeroespacial, 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.

15. 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 de Salud Fuerza Aeroespacial Colombiana, dando alcance a sus Establecimientos de Sanidad Militar.

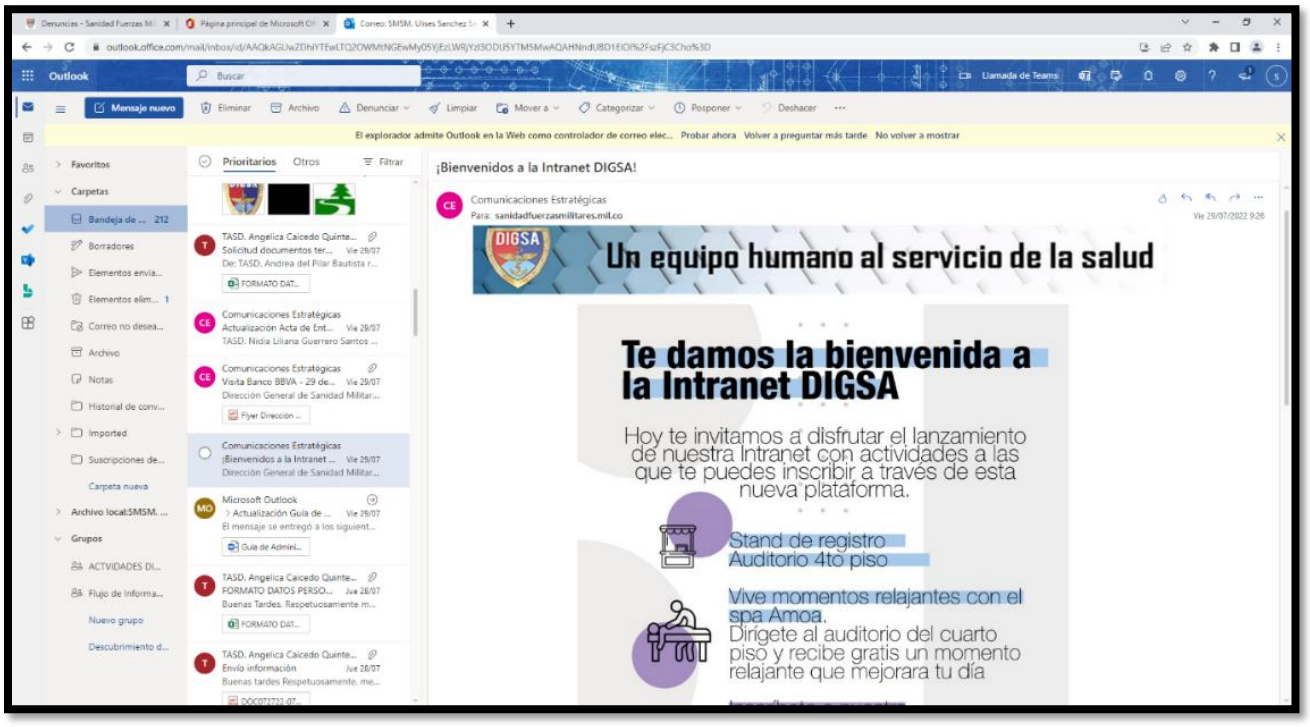
16. CANAL DE COMUNICACIÓN INTERNA

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

17. INTRANET DIGSA NIVEL CENTRAL

El lanzamiento de la Intranet en la DIGSA, se realizó el día 29 de julio de 2022 por el Área Comunicaciones Estratégicas y Gestión del Cambio.

Ilustración 9. Correo electrónico Intranet.

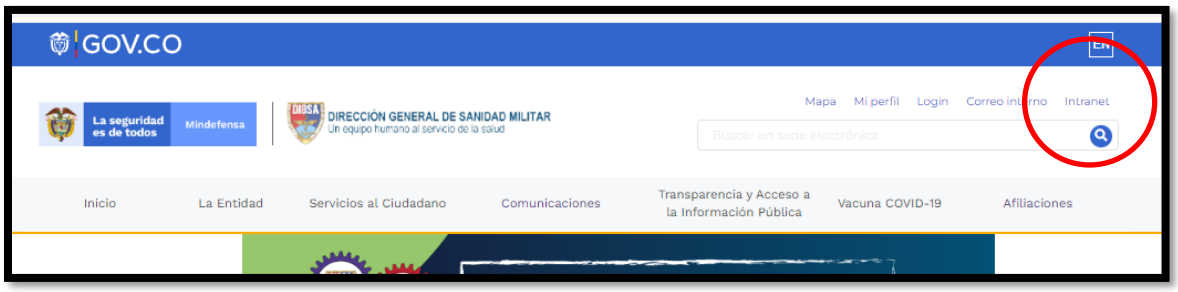


Fuente: Outlook DIGSA.

Para realizar una declaración o recusación de una situación de conflictos de intereses, se puede realizar por la Intranet.

www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co – Intranet.

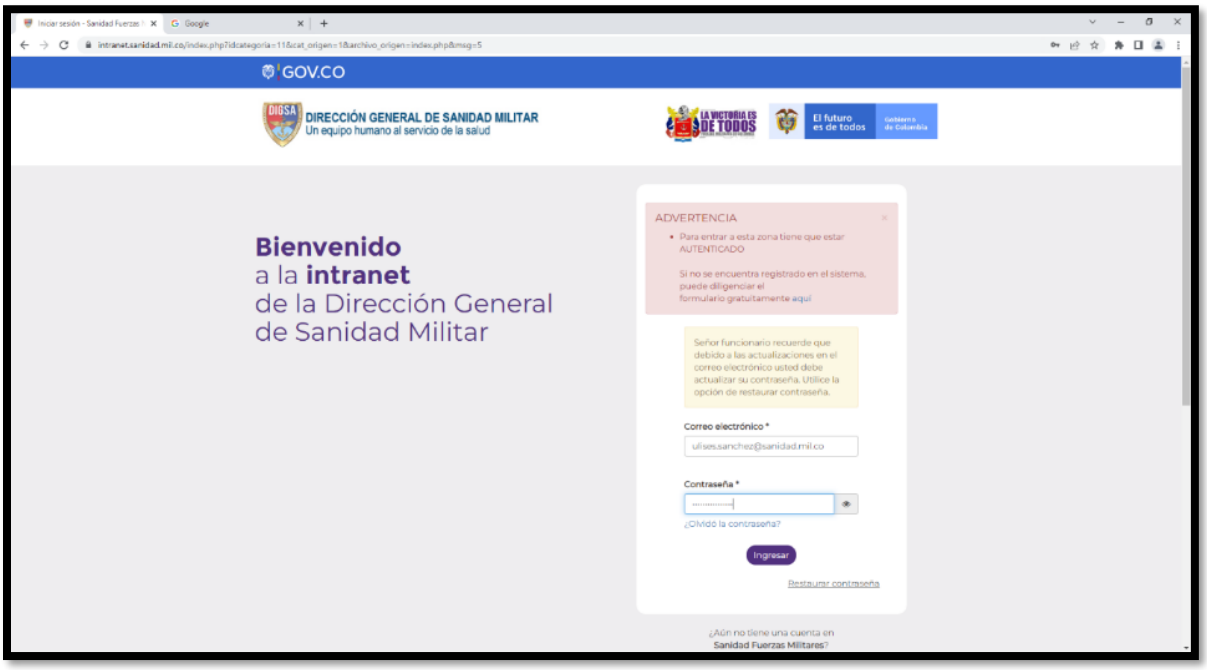
Ilustración 10. Ingreso Intranet.



Fuente: Intranet DIGSA.

Se ingresa con correo electrónico y contraseña.

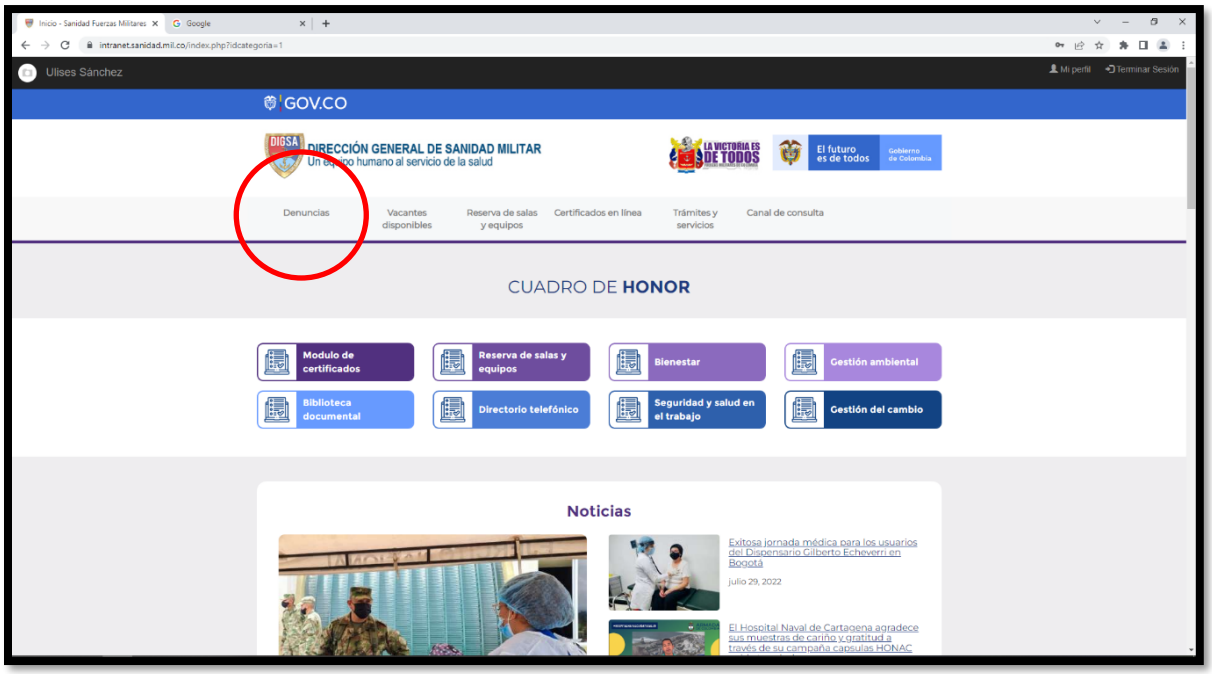
Ilustración 11. Ingreso con usuario y clave.



Fuente: Intranet DIGSA.

Se da click en Denuncias.

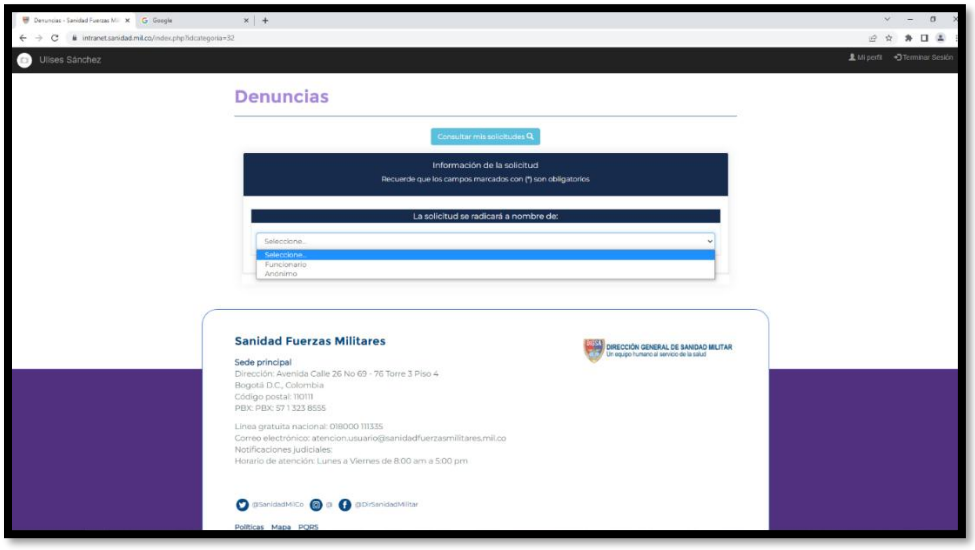
Ilustración 12. Denuncias.



Fuente: Intranet DIGSA.

Se selecciona la opción funcionario o anónimo.

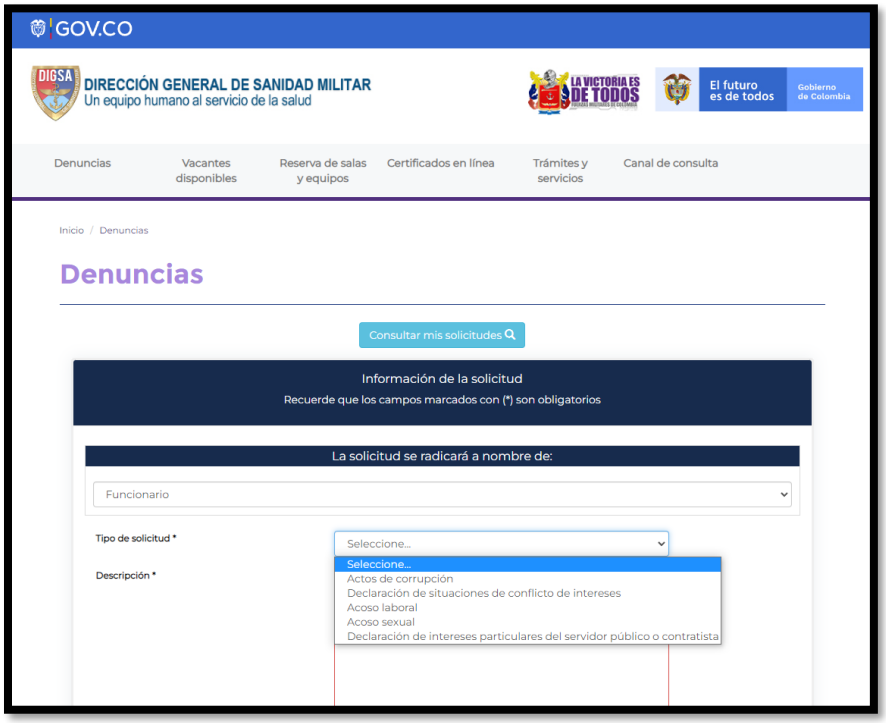
Ilustración 13. Solicitud.



Fuente: Intranet DIGSA.

Se elige el tipo de solicitud.

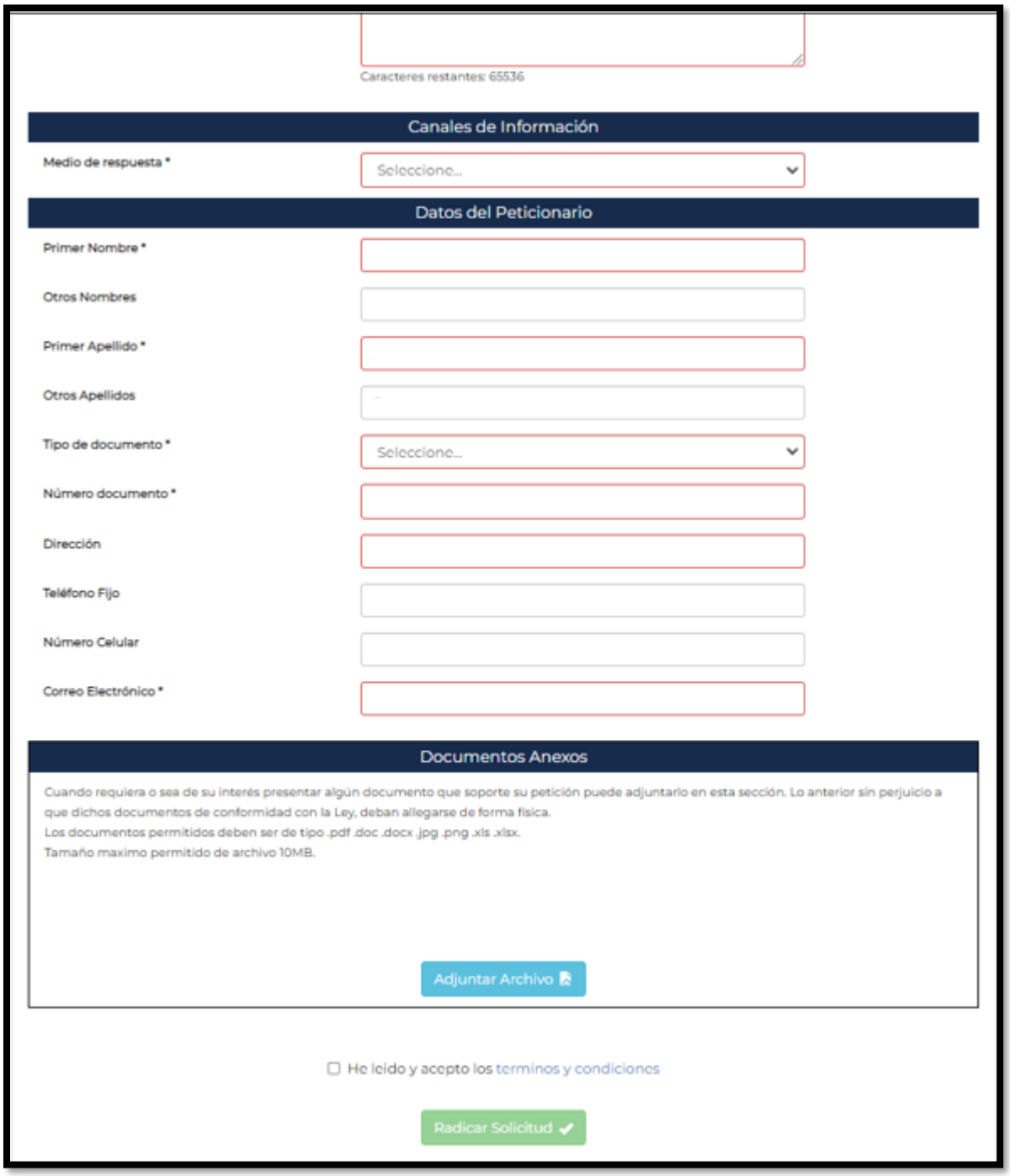
Ilustración 14. Tipo de solicitud.



Fuente: Intranet DIGSA.

Se registran algunos datos personales si se eligió la opción funcionario; se descarga el formulario, se diligencia y se carga para generar la declaración o recusación de conflicto de intereses.

Ilustración 15. Registro de datos.



Fuente: Intranet DIGSA.

Un funcionario del Grupo Talento Humano se encargará de direccionar la declaración y realizarle seguimiento.

18. RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS PARA LA DIRECCIÓN DE SANIDAD EJÉRCITO, DIRECCIÓN DE SANIDAD NAVAL Y JEFATURA DE SALUD FUERZA AEROESPACIAL.

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 de Salud Fuerza Aeroespacial, 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. Identificar riesgos y controles frente a conflictos de intereses al interior de cada Dirección de Sanidad, Jefatura de Salud y Establecimientos de Sanidad Militar.
4. 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.
5. Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias
6. Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.
7. 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.
8. Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización, relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.
9. Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.
10. 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.
11. 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.
12. Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses o recusaciones que han surtido trámite.
13. 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. 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.

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	

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	
				Cuál es el porcentaje de contratistas 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 tramite	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	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	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	Anual
		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 (ARDEI)	Anual

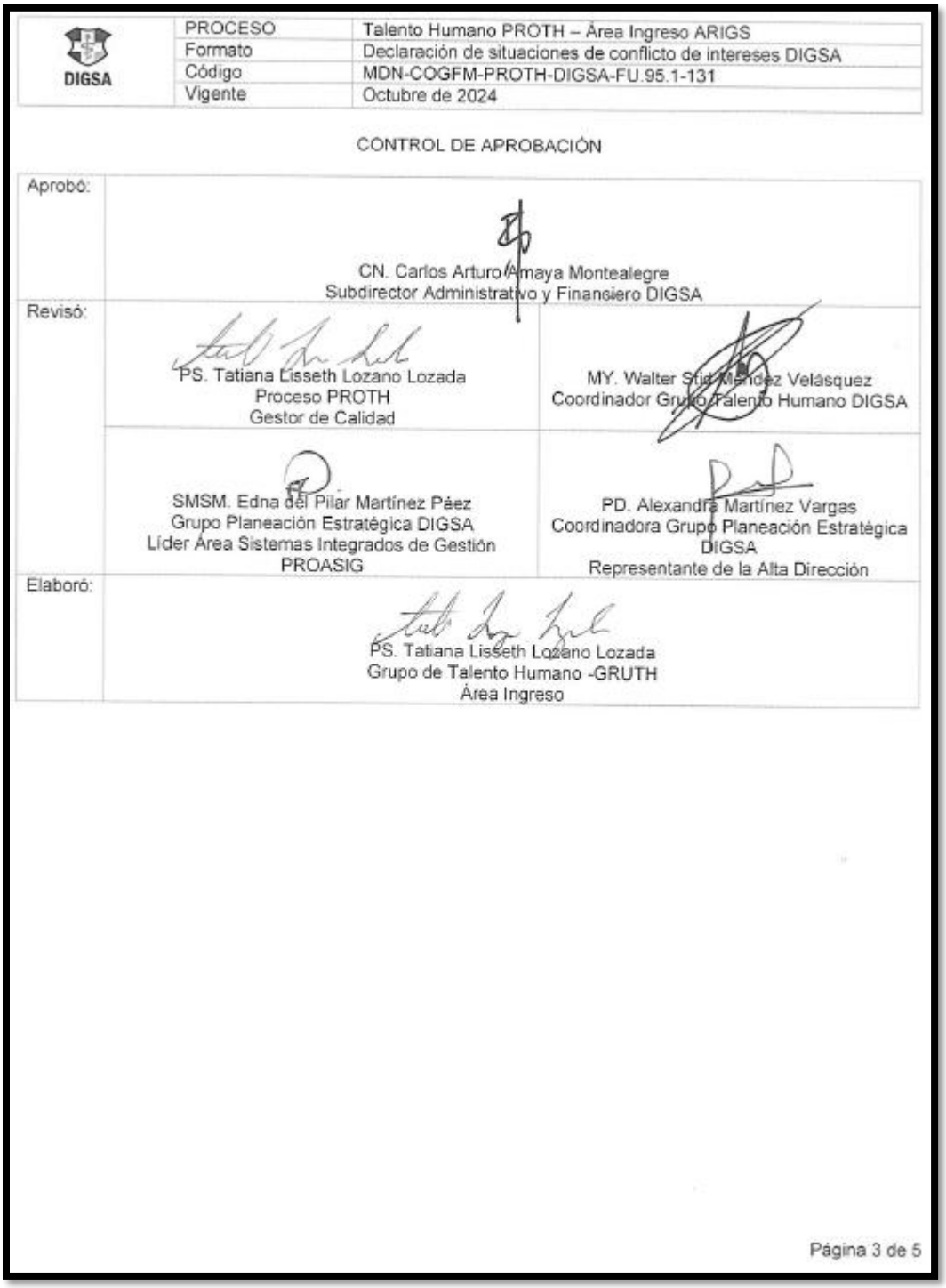
Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Condiciones institucionales	Comité de Gestión y Desempeño	Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses	Grupo Planeación Estratégica	Elaboración por única vez
		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	Semestral
		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.	Grupo Asuntos Legales	Elaboración por única vez
	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	Anual
		Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.	Alta Dirección - Área Comunicaciones Estratégicas	Elaboración por única vez
		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	Elaboración por única vez
		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	Elaboración por única vez

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	Anual
		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	Grupo Talento Humano	Anual
	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	Según requerimiento

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	Anual
	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses han surtido tramite	Grupo Seguimiento y Evaluación	Semestral
		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	Semestral

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Anexo C: Formato declaración de situaciones de conflicto de intereses



DIGSA		
	PROCESO	Talento Humano PROTH – Área Ingreso ARIGS
	Formato	Declaración de situaciones de conflicto de intereses DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-131
	Vigente	Octubre de 2024

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	CN. Carlos Arturo Amaya Montealegre Subdirector Administrativo y Financiero DIGSA	
Revisó:	PS. Tatiana Lisseth Lozano Lozada Proceso PROTH Gestor de Calidad	MY. Walter Stid Méndez Velásquez Coordinador Grupo Talento Humano DIGSA
	SMSM. Edna del Pilar Martínez Páez Grupo Planeación Estratégica DIGSA Líder Área Sistemas Integrados de Gestión PROASIG	PD. Alexandra Martínez Vargas Coordinadora Grupo Planeación Estratégica DIGSA Representante de la Alta Dirección
Elaboró:	PS. Tatiana Lisseth Lozano Lozada Grupo de Talento Humano -GRUTH Área Ingreso	

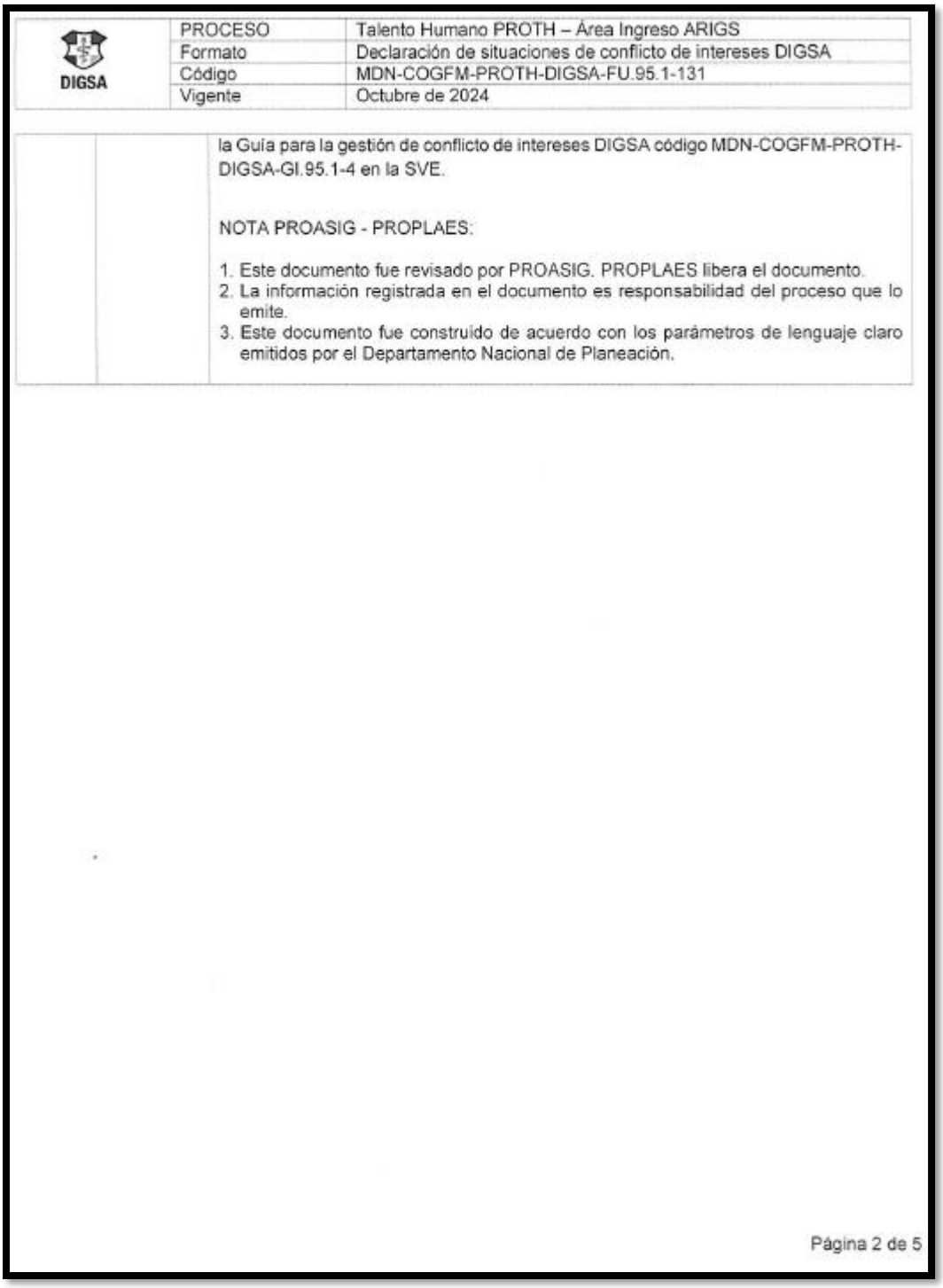
Página 3 de 5

DIGSA		
	PROCESO	Talento Humano PROTH – Área Ingreso ARIGS
	Formato	Declaración de situaciones de conflicto de intereses DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-131
	Vigente	Octubre de 2024

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
1	Marzo 2022	Versión Inicial. Elaboración por primera vez del documento. El documento corresponde a la Guía para la gestión de conflicto de intereses DIGSA código MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4. 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 en su momento, ahora adaptados por la Dirección General de Sanidad Militar con su respectivo logo. 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 este formato para la declaración de intereses, cuando se trate de; la declaración porque en el desarrollo de sus funciones se encuentra en una situación real, potencial o aparente de conflicto de intereses. Este formato, se podrá 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. NOTA PROASIG - PROPLAES: 1. 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. 2. 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. 3. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite.
2	Octubre 2024	Se incluyó pie de nota con la definición de los tipos de conflicto de intereses. Se incluyó apartado para el diligenciamiento de la situación del posible conflicto de intereses aparente o potencial, con la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es real. Se actualizó el encabezado de acuerdo con los parámetros establecidos por la alta dirección y el proceso de gestión documental. El documento corresponde a

Página 1 de 5



DIGSA	PROCESO	Talento Humano PROTH – Área Ingreso ARIGS
	Formato	Declaración de situaciones de conflicto de intereses DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-131
	Vigente	Octubre de 2024

la Guía para la gestión de conflicto de intereses DIGSA código MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4 en la SVE.

NOTA PROASIG - PROPLAES:

1. Este documento fue revisado por PROASIG. PROPLAES libera el documento.
2. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite.
3. Este documento fue construido de acuerdo con los parámetros de lenguaje claro emitidos por el Departamento Nacional de Planeación.

Página 2 de 5

DIGSA		
	PROCESO	Talento Humano PROTH – Área Ingreso ARIGS
	Formato	Declaración de situaciones de conflicto de intereses DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-131
	Vigente	Octubre de 2024

Formato declaración de situaciones de conflicto de intereses DIGSA

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 intereses, 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.°_____ de _____, vinculado(a) a esta entidad en calidad de:

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	

Cargo específico: _____

Dependencia o Área de Trabajo: _____

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[1]:

a) Real ____
b) Potencial ____
c) Aparente ____

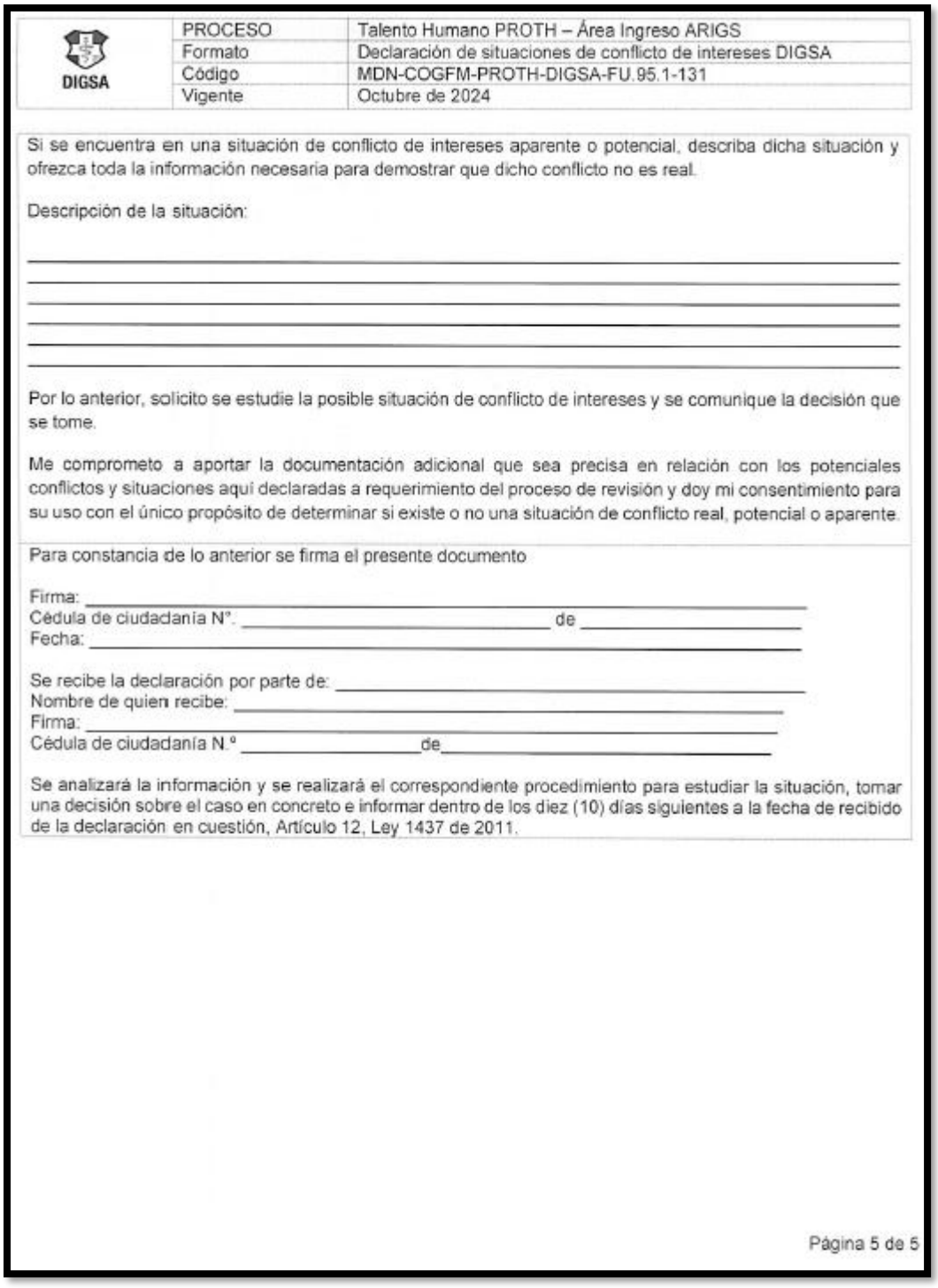
Descripción de la situación

De acuerdo con el tipo de conflicto señalado anteriormente, describa con brevedad 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):

_____
_____
_____
_____
_____

[1] Según clasificación de conflicto de intereses: 1) Real: el servidor ya se encuentra en una situación donde debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. 2) Potencial: 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. 3) Aparente: cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene.

Página 4 de 5



DIGSA		
	PROCESO	Talento Humano PROTH – Área Ingreso ARIGS
	Formato	Declaración de situaciones de conflicto de intereses DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-131
	Vigente	Octubre de 2024

Si se encuentra en una situación de conflicto de intereses aparente o potencial, describa dicha situación y ofrezca toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es real.

Descripción de la situación:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

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

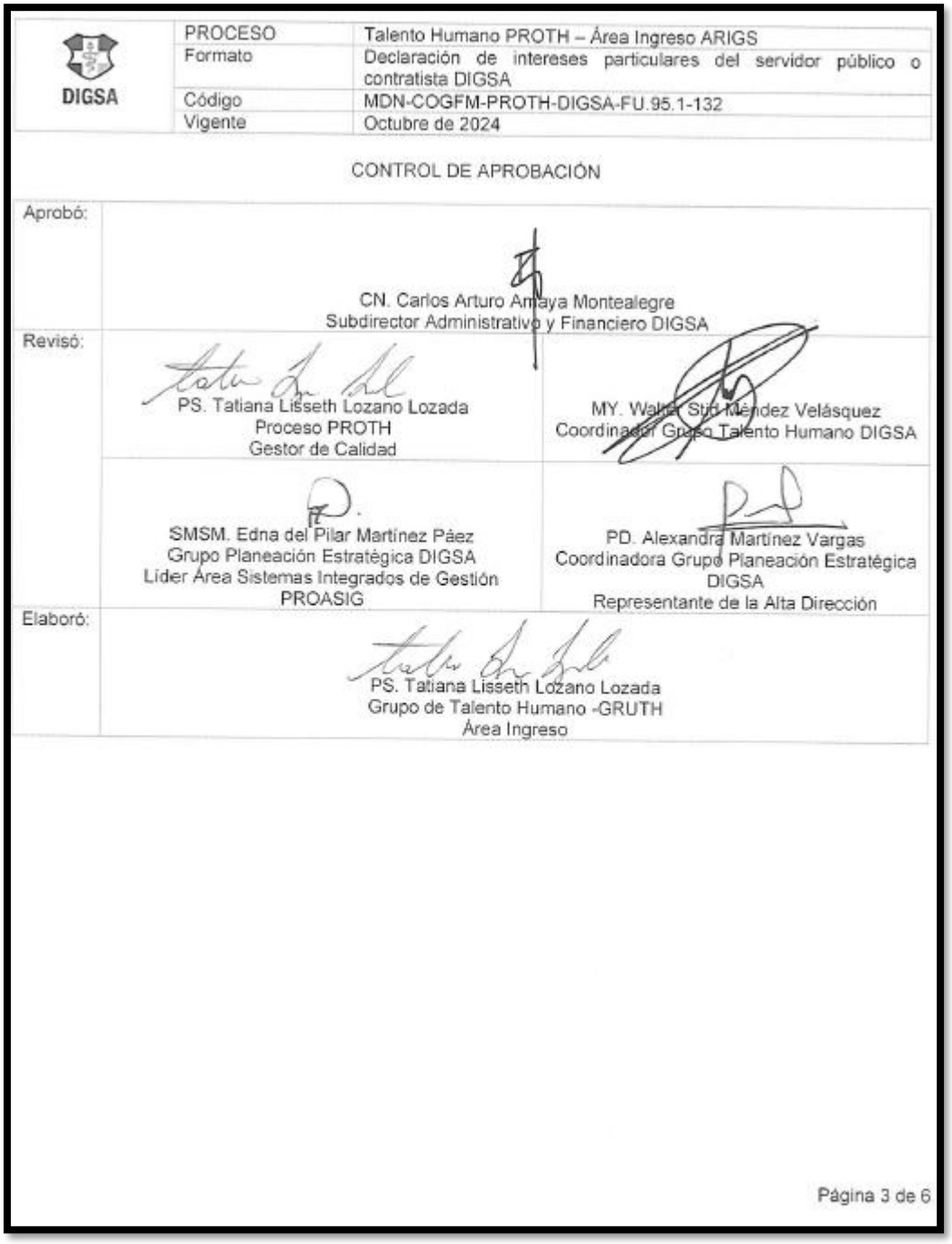
Firma: _____
Cédula de ciudadanía N°. _____ de _____
Fecha: _____

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.

Página 5 de 5

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

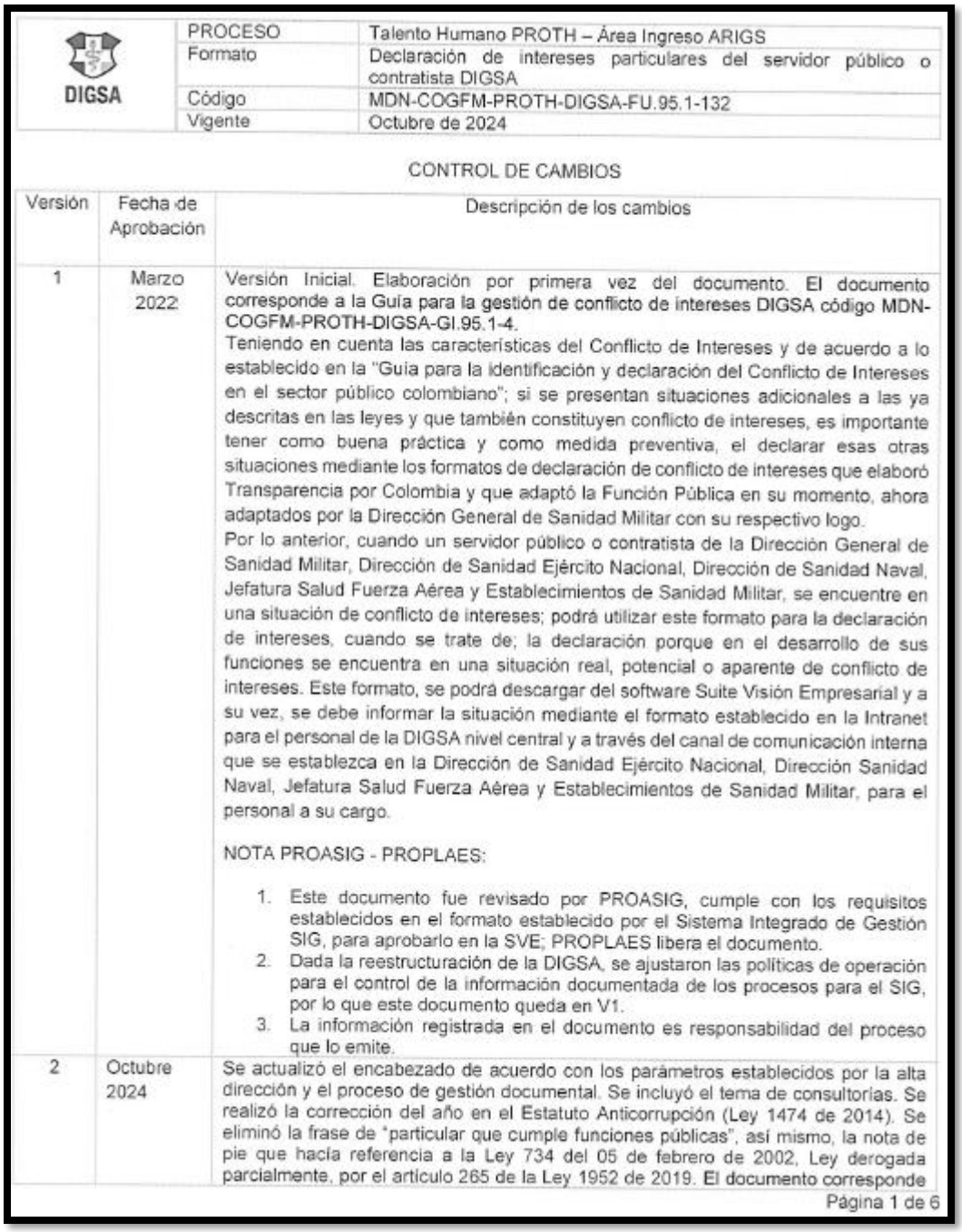


DIGSA		
	PROCESO	Talento Humano PROTH – Área Ingreso ARIGS
	Formato	Declaración de intereses particulares del servidor público o contratista DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-132
	Vigente	Octubre de 2024

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	CN. Carlos Arturo Amaya Montealegre Subdirector Administrativo y Financiero DIGSA	
Revisó:	PS. Tatiana Lisseth Lozano Lozada Proceso PROTH Gestor de Calidad	MY. Walter Stid Méndez Velásquez Coordinador Grupo Talento Humano DIGSA
	SMSM. Edna del Pilar Martínez Páez Grupo Planeación Estratégica DIGSA Líder Área Sistemas Integrados de Gestión PROASIG	PD. Alexandra Martínez Vargas Coordinadora Grupo Planeación Estratégica DIGSA Representante de la Alta Dirección
Elaboró:	PS. Tatiana Lisseth Lozano Lozada Grupo de Talento Humano -GRUTH Área Ingreso	

Página 3 de 6

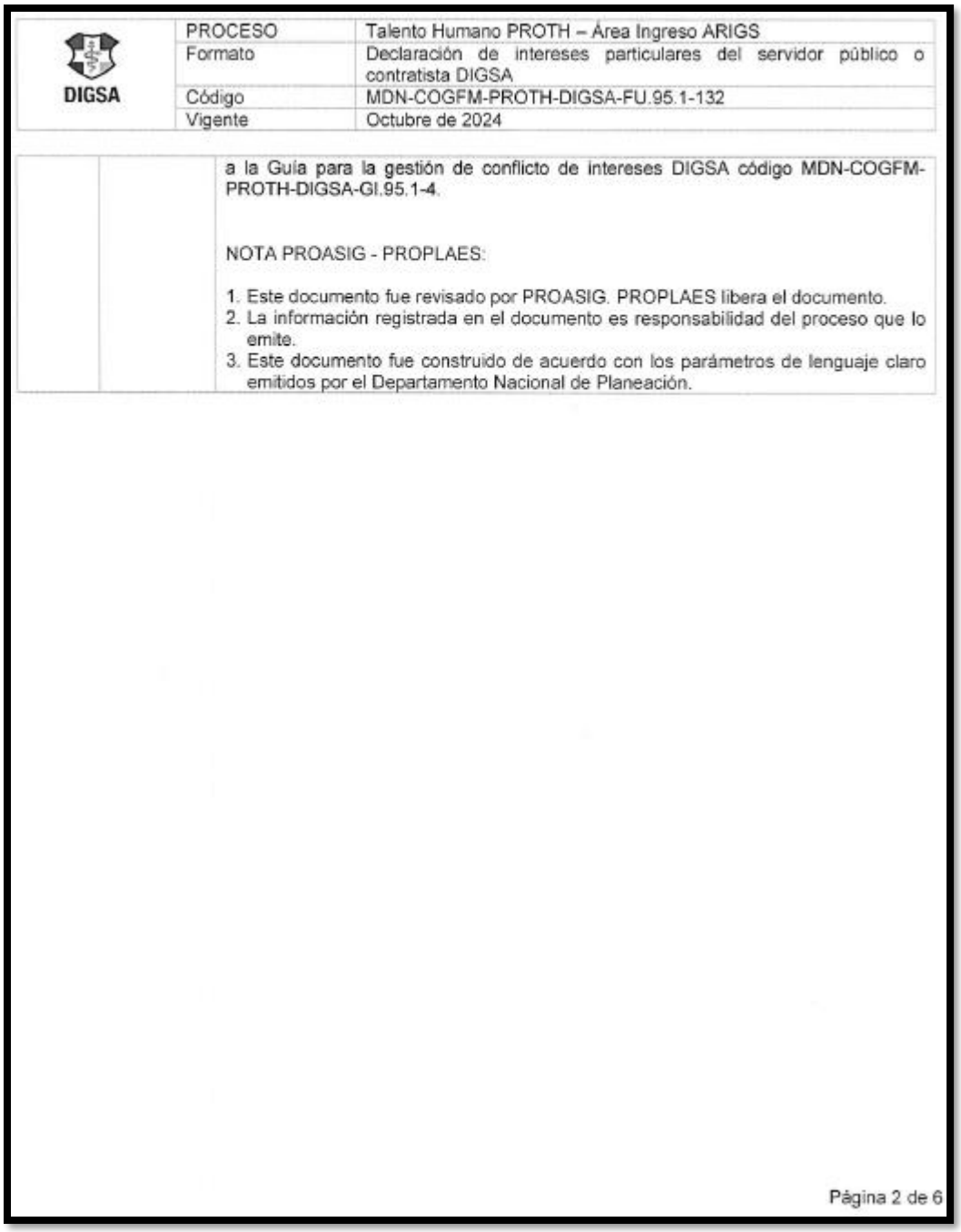


DIGSA		
	PROCESO	Talento Humano PROTH – Área Ingreso ARIGS
	Formato	Declaración de intereses particulares del servidor público o contratista DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-132
	Vigente	Octubre de 2024

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
1	Marzo 2022	Versión Inicial. Elaboración por primera vez del documento. El documento corresponde a la Guía para la gestión de conflicto de intereses DIGSA código MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4. 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 en su momento, ahora adaptados por la Dirección General de Sanidad Militar con su respectivo logo. 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 este formato para la declaración de intereses, cuando se trate de; la declaración porque en el desarrollo de sus funciones se encuentra en una situación real, potencial o aparente de conflicto de intereses. Este formato, se podrá 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. NOTA PROASIG - PROPLAES: 1. 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. 2. 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. 3. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite.
2	Octubre 2024	Se actualizó el encabezado de acuerdo con los parámetros establecidos por la alta dirección y el proceso de gestión documental. Se incluyó el tema de consultorías. Se realizó la corrección del año en el Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2014). Se eliminó la frase de "particular que cumple funciones públicas", así mismo, la nota de pie que hacía referencia a la Ley 734 del 05 de febrero de 2002, Ley derogada parcialmente, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019. El documento corresponde

Página 1 de 6



DIGSA	PROCESO	Talento Humano PROTH – Área Ingreso ARIGS
	Formato	Declaración de intereses particulares del servidor público o contratista DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-132
	Vigente	Octubre de 2024

a la Guía para la gestión de conflicto de intereses DIGSA código MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-GI.95.1-4.

NOTA PROASIG - PROPLAES:

1. Este documento fue revisado por PROASIG. PROPLAES libera el documento.
2. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite.
3. Este documento fue construido de acuerdo con los parámetros de lenguaje claro emitidos por el Departamento Nacional de Planeación.

Página 2 de 6

DIGSA		
	PROCESO	Talento Humano PROTH – Área Ingreso ARIGS
	Formato	Declaración de intereses particulares del servidor público o contratista DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-132
	Vigente	Octubre de 2024

Formato declaración de intereses particulares del servidor público o contratista[1]

Anual[2] ☐

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.
- Que conozco lo dispuesto sobre conflictos de intereses en la normatividad vigente[3]: Código Disciplinario Único (artículo 44, Ley 1952 de 2019), el Código Administrativo y de lo Contencioso

[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.

[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).

Página 4 de 6

Administrativo, el Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2014) y el Código Disciplinario Militar (Ley 1862 de 2017)

- Que conozco las inhabilidades e incompatibilidades en mi calidad de servidor público o contratistas del Estado
- 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 años[4]:

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

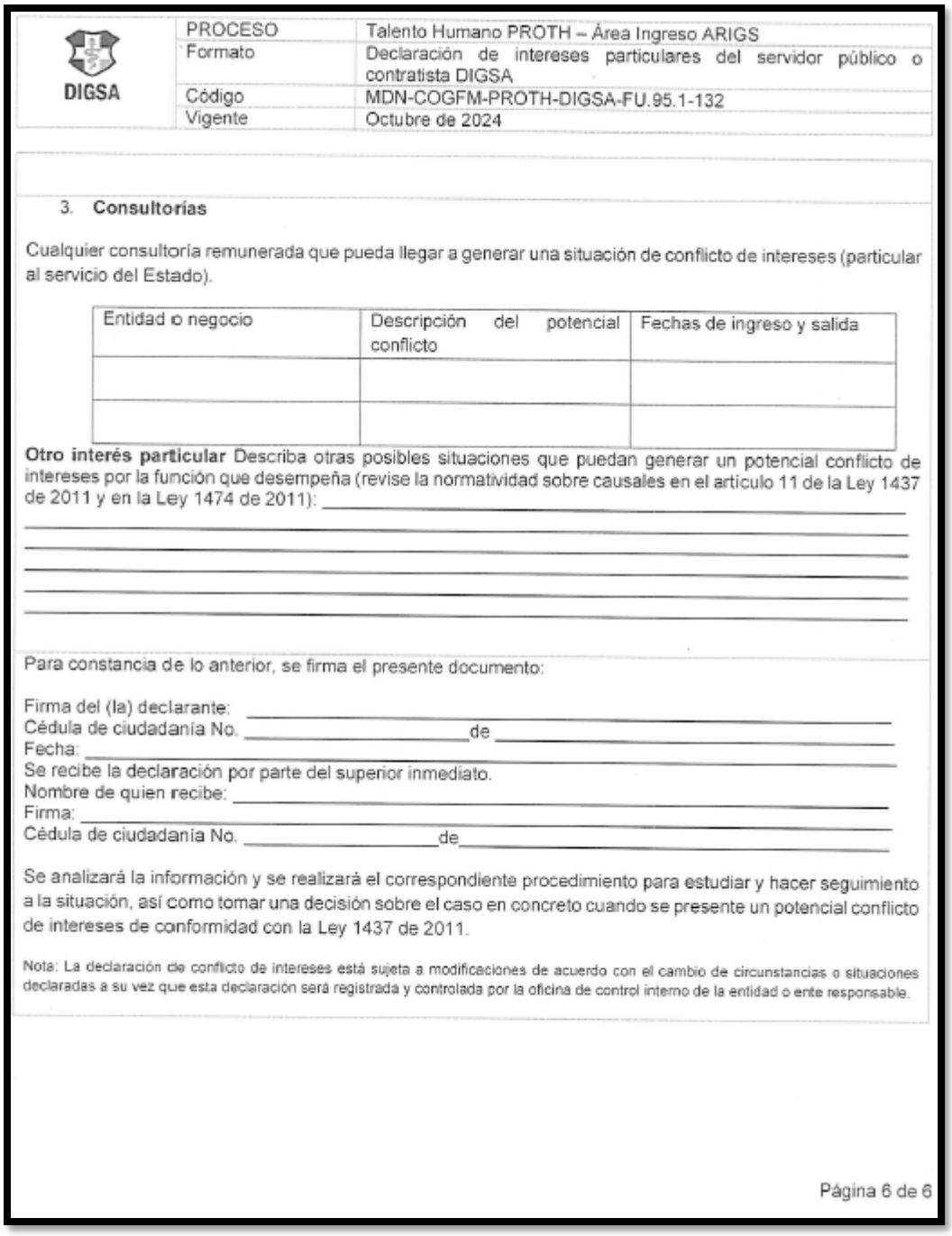
2. **Actividades económicas o profesionales de los parientes cercanos, cónyuge o compañero permanente**

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:

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

[4] 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.

Página 5 de 6



DIGSA

PROCESO	Talento Humano PROTH – Área Ingreso ARIGS
Formato	Declaración de intereses particulares del servidor público o contratista DIGSA
Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-132
Vigente	Octubre de 2024

3. **Consultorías**

Cualquier consultoría remunerada que pueda llegar a generar una situación de conflicto de intereses (particular al servicio del Estado).

Entidad o negocio	Descripción del potencial conflicto	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.

Página 6 de 6