



POLÍTICA INTEGRIDAD

Código: GB-GEBG-PO-01_V03

Fecha de Emisión: 27-06-2024

Mayor General
Carlos Alberto Rincon Arango
Director General
HOSPITAL MILITAR CENTRAL - HOMIL

Tabla de contenido

1	INTRODUCCIÓN	3
2	OBJETIVOS	5
3	ALCANCE	5
4	MARCO LEGAL	6
5	METODOLOGÍA	10
5.1	Componentes	11
5.2	Ejes Estratégicos	22
6	GENERALIDADES	25
a.	Definiciones	26
7	ROLES Y RESPONSABILIDADES	28
8	IMPLEMENTACIÓN (ANUAL)	30
a.	Alineación con los objetivos estratégicos	30
b.	Cronograma de actividades	31
9.	SEGUIMIENTO	32
10	COMUNICACIÓN Y CONSULTA	33
11	BIBLIOGRAFÍA	34
12	ANEXOS	34
	CONTROL DE CAMBIOS	35
	APROBACIÓN	¡Error! Marcador no definido.

1 INTRODUCCIÓN

La integridad pública hace parte del interés del país en estructurar la institucionalidad con base en lineamientos y controles basados en valores, principios, comportamientos éticos que resalten el interés en la defensa del interés público, el interés general sobre el interés particular

Corresponde la integridad a la promesa de los servidores al Estado y a la ciudadanía de ejercer su labor a cabalidad en el marco de una conducta específica bajo el sentido ético de lo público. De manera práctica, en el ejercicio de las funciones y la manera en el quehacer diario, corresponde al comportamiento permanente, constante, unificado y coherente en torno a los hábitos, actitudes y percepciones de la persona y el respeto por su dignidad, alineado con los valores, principios, lineamientos éticos del Hospital Militar Central.

Desde enero de 2021 el Hospital Militar Central inició la implementación y desarrollo de la Política de Integridad. El Grupo Gestor de Integridad, conformado inicialmente por representantes de la Oficina Control Disciplinario Interno, la Unidad de Talento Humano, Área de Gestión Ética y Buen Gobierno y el Oficial de cumplimiento, teniendo en cuenta la necesidad de formación adecuada sobre el conflicto de interés y sus implicaciones a los funcionarios de todos los niveles impulsó la realización del Curso “Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción”, emitido por el DAFP, por parte de todas las personas que laboran en la institución independiente del tipo de contratación. Además, en el año 2021 se inició por etapas el desarrollo de la estrategia de seguimiento al conflicto de interés, la cual incluye divulgación, formación masiva, implementación de sistema y control.

La Política de Integridad del Hospital Militar Central busca garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores, contratistas, militares en comisión y personal en formación del Hospital Militar Central a través de la apropiación valores institucionales, principios, comportamientos éticos, el manejo de conflicto de interés y la apertura a la ciudadanía.

La Política de Integridad institucional, constituye un elemento fundamental en la construcción del capital humano, generando confianza en la población del HOMIL, cuenta como base con el Código de Integridad, el cual adopta los valores del servicio público y adapta los valores institucionales y el Código de Ética y Buen Gobierno, que establece los lineamientos éticos para interactuar con los grupos de interés; códigos que se convierten en herramientas de cambio cultural e invitan a nuevos tipos de reflexiones, actitudes, conductas y comportamientos.

La generación de cultura de la integridad, busca reconocer el gran capital de la institución con un talento humano que tiene comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen los lineamientos, sino porque en sus prácticas

se evidencia un fuerte sentido de pertenencia institucional, desarrollo de sus tareas dentro de los parámetros éticos, fortalecen e integran acciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio, realizan una adecuada gestión de los conflictos de interés, contribuyen al mejoramiento continuo de la gestión que beneficia a los usuarios y grupos de interés en general y se proyectan a la apertura del dialogo con la ciudadanía.

Se contemplan, adicionalmente aquí, los aspectos de integridad y posibles conflictos de interés que se derivan de la misionalidad institucional relacionados con la prestación de servicios integrales de salud y la gestión del conocimiento a través de la academia y la investigación, respaldado por el compromiso esencial de quienes hacen parte de nivel directivo y por consiguiente, a través de esta política comprometidos con el personal para que el talento humano a cargo asuma el compromiso del desempeño alineado con la Política de Integridad entre otros orientado hacia el cumplimiento de la misionalidad institucional.

Para ello, deben existir la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: La institución, los servidores, contratistas, militares en comisión, personal en formación, los usuarios y grupos de interés.

La Política está alineada con la ONU Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Constitución, el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública entre otros.

EL documento construido de manera colectiva por el Grupo Gestor de Integridad actual presenta los objetivos de la política, la revisión del marco normativo y conceptual relacionado con integridad, valores, conflictos de interés, participación ciudadana, la metodología, componentes, roles y responsabilidades, y las estrategias que hacen parte del desarrollo de la política al igual que las acciones de seguimiento.

Declaración de la política

El Hospital Militar Central enmarca la gestión institucional de la integridad en el comportamiento coherente de los principios y valores de los servidores, contratistas, militares en comisión y personal en formación con los principios y valores institucionales, la gestión adecuada de situaciones de posibles conflictos de interés y la apertura del dialogo con la ciudadanía.

2 OBJETIVOS

General

Desarrollar el Código y la Política de Integridad como una guía de comportamiento y conducta que incluye valores, principios, lineamientos éticos, manejo de conflicto de interés, dialogo con la ciudadanía, en busca de garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores, contratistas, militares en comisión y personal en formación del Hospital Militar Central para mejorar la confianza y percepción por parte de los usuarios y grupos de interés.

Específicos

- Buscar la apropiación de los valores y principios institucionales de manera que se conviertan en una práctica permanente por parte de los servidores, contratistas, militares en comisión o personal en formación en toda la institución.
- Gestionar los lineamientos y mecanismos en materia de prevención, detección, reporte, seguimiento, control, o en su caso, tratamiento de los conflictos de interés o en los que pudieran encontrarse los servidores, contratistas, militares en comisión y personal en formación para evitar que los intereses personales interfieran con el normal desempeño de su labor en la institución o las relaciones con usuarios o grupos de interés, al igual que aspectos relacionados con violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades que afecten el desarrollo de las funciones y deberes
- Buscar la apertura en el cumplimiento de la misionalidad al diálogo con la ciudadanía.

3 ALCANCE

La Política plantea las actividades de desarrollo alineada con el direccionamiento estratégico 2023 hasta 2026.

Como política general, aplica en el Hospital Militar Central a todos los servidores, contratistas, militares en comisión y personal en formación, es transversal a todos los procesos del hospital, desde la determinación de las necesidades y expectativas de los usuarios y grupos de interés hasta la satisfacción de las partes.

4 MARCO LEGAL

Tipo	No.	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
TRANSPARENCIA					
Constitución Política de Colombia	NA	1991	Externo	Pueblo Colombia Representado por la Asamblea Nacional Constituyente	<p>Artículo 122 No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben.</p> <p>123 Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.</p>
Ley	87	29 de noviembre de 1993	Externo	Congreso de la Republica	Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
Ley	489	29 de diciembre de 1998	Externo	Congreso de la Republica	<p>Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: “buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.” (art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art. 4)</p>

Ley	1341	30 de julio de 2009	Externo	Congreso de la Republica	"Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las tecnologías de la información y las comunicaciones - tic-, se crea la agencia nacional de espectro y se dictan otras disposiciones".
Ley	1437	18 de enero de 2011	Externo	Congreso de la Republica	Por la cual se expide el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo.
Ley	1474	12 de julio de 2011	Externo	Congreso de la Republica	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Ley	1712	06 de marzo de 2014	Externo	Congreso de la Republica	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
Ley	2013	30 de diciembre 2019	Externo	Congreso de la Republica	"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"
INTEGRIDAD					
Carta	2018	26 y 27 de julio de 2018	Externo	CLAD	Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Publica.
Declaración	2015	Octubre de 2015	Externo	Asociación Médica Mundial	Declaración de la AMM sobre conflictos de interés.
Ley	2195	2022	Externo	Congreso de la Republica	Por Medio De La Cual Se Adoptan Medidas En Materia De Transparencia, Prevención Y Lucha Contra La Corrupción Y Se Dictan Otras Disposiciones.
Ley	2016	27 de febrero de 2020	Externo	Congreso de la Republica	"Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones".
Ley	2013	30 diciembre 2019	Externo	Congreso de la Republica	Por Medio Del Cual Se Busca Garantizar El Cumplimiento De Los Principios De Transparencia Y Publicidad Mediante La Publicación De Las Declaraciones De Bienes, Renta Y El Registro De Los Conflictos De Interés

Decreto	1083	26 de mayo de 2015	Externo	Presidencia de la República	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto Nacional	124	26 de enero de 2016	Externo	Presidencia de la República	Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano". Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
Decreto	780	6 de mayo de 2016	Externo	Ministerio de Salud y Protección Social	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
Decreto	648	19 de abril de 2017	Externo	Presidencia de la República	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
Decreto	1499	11 de septiembre de 2017	Externo	Presidencia de la República	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.
Decreto	830	26 de julio de 2021	Externo	Presidencia de la República	"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)"
Directiva Presidencial	001	17 de enero de 2022	Externo	Presidencia de la República	Lineamientos frente a contratos de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión.
Decreto	780	6 de mayo de 2016	Externo	Ministerio de Salud y Protección Social	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.
Resolución	2378	27 de junio de 2008	Externo	Ministerio de Salud y Protección Social	Por la cual se adoptan las Buenas Prácticas Clínicas para las instituciones que conducen investigación con medicamentos en seres humanos.
Manual	3.1	2019	Externo	Ministerio de Salud y Protección Social	Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario de Colombia.

Circular	100-019	2021	Externo	Departamento Administrativo Función Pública	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.
Resolución	545	27 de junio de 2014	Interno	Hospital Militar Central	Por la cual se derogan las resoluciones No. 501 de 21 de noviembre de 2002, No. 047 de 05 febrero 2007, No. 1018 de 24 de octubre 2010 y se crea el comité de ética en investigación.
Resolución	084	07 de febrero de 2018	Interno	Hospital Militar Central	Por medio de la cual se deroga la Resolución No. 1080 de 04 de diciembre 2014 y la Resolución No. 1282 de 24 de diciembre de 2015 y se actualiza la estructura de grupos internos de trabajo adscritos a las dependencias del Hospital Militar Central.
Resolución	463	9 de mayo de 2018	Interno	Hospital Militar Central	Por medio de la cual se crea un Comité Científico Interdisciplinario en el Hospital Militar Central para el Derecho a Morir con Dignidad.
Resolución	1458	14 de diciembre de 2018	Interno	Hospital Militar Central	Por medio de la cual se adoptan los valores del servicio público: Código de Integridad del Servicio Público, y el Código de Integridad Hospital Militar Central: De Primera Mano Nuestros Valores.
Resolución	1324	30 de octubre de 2019	Interno	Hospital Militar Central	Por medio de la cual se crea el Comité de BIOÉTICA CLÍNICO ASISTENCIAL del Hospital Militar Central, y se dictan otras disposiciones.
Resolución	1323	30 de octubre de 2019	Interno	Hospital Militar Central	Por medio de la cual se crea un Comité Científico Interdisciplinario en el Hospital Militar Central para hacer efectivo el Derecho a Morir con Dignidad de los niños, niñas y adolescentes.
Resolución	006	15 de enero de 2020	Interno	Hospital Militar Central	Por medio de la cual se renueva EL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL y se dictan otras disposiciones.
OTRAS					
Ley	2094	29 de junio de 2021	Externo	Congreso de Colombia	Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
Ley	1952	28 de enero de 2019	Externo	Congreso de Colombia	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.

Ley Estatutaria	1751	16 de febrero de 2015	Externo	Congreso de la Republica	Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.
Guía	1	2008	Externo	UNESCO	Creación de Comités de Bioética.
Guía	2	2008	Externo	UNESCO	Funcionamiento de los comités de bioética procedimientos y políticas.

5 METODOLOGÍA

El Hospital Militar Central alineado con las directrices de Buen Gobierno, MIPG Transparencia, Anticorrupción, Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo, SARLAFT, plantea acciones que requieren el desarrollo y fomento de capacidades y condiciones para que sus servidores, contratistas, militares en comisión y personal en formación puedan apoyar la gestión.

Generar conocimiento y apropiación relacionado con valores y principios institucionales, gestión de los conflictos de interés y acercamiento con la ciudadanía será posible sólo si todo el personal accede y participa en el proceso de desarrollo de la política de integridad a través de mecanismos que le permitan: Interesarse, validar y comprender este conocimiento. Es decir, formarse una opinión al respecto, poder participar activamente y utilizarlo para la solución de inquietudes y problemas que le afecten directa o indirectamente, con participación a través de canales de comunicación y lenguaje adecuado; tarea que deberá implementarse sistemáticamente a través de las siguientes líneas de acción metodológicas para lograr el cambio

Fomentar y Activar

Difundir información, procedimientos relacionados sobre valores, principios, lineamientos éticos, conflicto de interés, a través de presentaciones, de medios de comunicación interno (intranet, correo institucional, y televisores), haciendo uso de la caja de herramientas de integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública y contribuyendo al conocimiento relacionado requerido para la gestión de la integridad.

Activar espacios de encuentro para el fomento de la integridad, toma de decisiones (mesas de trabajo, comités, eventos) buscando la participación multidisciplinaria de quienes compartan la necesidad o interés acordes a los lineamientos establecidos.

Apropiar: Ejemplificar y Comprometer

Fomentar una cultura de la integridad a través de la apropiación de un comportamiento probo, la comunicación para la aplicación de esta en el quehacer diario en la institución y el desempeño institucional.

Buscar la participación en la transformación de la cultura de integridad partiendo del compromiso con el Código y la Política de Integridad

Fortalecer la formación y participación de los Gestores de ética, integridad y humanización en todo el proceso.

5.1 Componentes

5.1.1 Integridad

La Real Academia Española da como su primera definición "cualidad de íntegro". Definiendo a íntegro como "que no carece de ninguna de sus partes"; "dicho de una persona: recta, probo, intachable". Y como segunda definición del término da: "pureza de las vírgenes."

Según su origen, integridad proviene del latín integritatis que significa totalidad, robustez, virginidad, derivado a su vez de integer, adjetivo que se define como intacto, entero, no alcanzado por ningún mal. De su raíz latina tag (tocar), se infiere que integridad es la cualidad de quien no está tocado por nada, es la pureza no contaminada por ningún mal físico ni moral.

La integridad es una cualidad llamada la "pureza de las vírgenes", es la capacidad de las personas por la cual su conducta es coherente con su pensamiento y su decir. O sea que la persona íntegra "guarda todas sus partes enteras" (cualidad de íntegro según el diccionario de la Real Academia Española)

"La integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones" Antohny Downs (1957).

"La integridad pública se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público." Fuente: OCDE 2017.

5.1.2 Principios – Valores – Lineamientos Éticos

Lineamientos Éticos: Incluye todas las orientaciones éticas consideradas dentro del código

-Resolución No. 006 de 2020 “Por medio de la cual se renueva el CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL y se dictan otras disposiciones” o las que le reemplacen o deroguen.

Principios y Valores Institucionales

-Resolución No. 1458 de 2018. “Código de Integridad. De Primera Mano nuestros Valores”.

Principios

- El interés general, prevalece sobre el interés particular.
- El cuidado de la vida en todas sus formas es un imperativo.
- Servir a los usuarios y sus familias con equidad y dignidad humana.

Valores del Servicio Público

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

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

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

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

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

Valores Institucionales

Pertenencia institucional: Tengo amor, agradecimiento y demuestro cuidado hacia la institución, la que siento parte de mi vida, de mi interior, es importante para mí, busco que sea mejor cada día, permanezca y trascienda.

Excelencia: Hago de mi trabajo lo que me apasiona, de manera óptima, sobresaliente, con el impulso para ser mejor cada día, como reto conmigo mismo para crecer, y a la vez para aportar a los logros institucionales.

5.1.3 Elementos del marco de integridad:

- Códigos Deontológicos o éticos para el ejercicio de las profesiones
- Militares en Comisión:
 - Código de Ética Institucional del Ejército Nacional
 - Plan DÉDALO "Integridad Institucional" Fuerza Área Colombiana
 - CÓDIGO DE ÉTICA Armada de Colombia
- Deberes del Servidor Público
- Evaluación de Riesgos de Integridad- MIPDG
- Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
- Sistema de dilemas éticos
- Atención de revisiones por parte de entidades regulatorias Fiscalía, Contraloría, Procuraduría
- Sistema de gestión de Conflicto de Intereses
- Cumplimiento de requerimientos de Normas de Transparencia
- Índice de Desempeño Institucional – Encuesta Desempeño
- Encuestas de Ética, Integridad

5.1.4 Conflicto de interés

Conviene comenzar por definir lo que es un conflicto de intereses. La palabra conflicto, proveniente del latín *con-flictus* indica lucha, antagonismo. Referida a la palabra interés, delimita a la lucha específica que se produce entre dos o más intereses.

Asociación Médica Mundial

Asistencial

Se entiende que existe un conflicto de intereses cuando la opinión profesional sobre la atención directa de un paciente puede ser influenciada indebidamente por un segundo interés.

Investigación

“Un conflicto de intereses en investigación es una situación concreta, describible, que podría sesgar los resultados de un estudio en una sola dirección”.

Los conflictos de intereses en investigación son un conjunto de condiciones que llevan al profesional a reemplazar su misión principal como clínico por otra secundaria.

Organización Cooperación Desarrollo Económicos

“Un conflicto de interés representa un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un empleado, cuando el empleado tiene a título particular intereses que podrían influir indebidamente en la forma correcta en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales”.

Departamento Administrativo Función Pública:

“Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

En términos genéricos, puede decirse que existe una situación de “conflicto de intereses” cuando el interés personal de quien ejerce una función colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña”.

Servicio Público

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. Artículo 44 Ley 1952 de 2019.

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

La misma guía frente a este tema enseña que: “En Colombia, los conflictos de intereses para los servidores públicos se encuentran regulados en la Constitución Política, en la ley y en la reglamentación interna o estatutos de las entidades públicas.

Se puede deducir de las anteriores previsiones constitucionales y legales, que desde que una persona inicia su vinculación con la función pública, el Estado le exige que le suministre una información fundamental, que le permitirá más adelante establecer cualquier conducta en la que pueda presentarse un conflicto de intereses en el desempeño de sus funciones, para efectos de tomar las medidas conducentes a prevenir cualquier actuación que implique parcialidad y corrupción, o proceder a sancionar al servidor público cuando incurra en uno de esos actos sin declararse impedido para actuar, concretando la conducta en detrimento de los principios constitucionales que orientan la función pública.

En este orden de ideas, el establecimiento de un régimen que regule los conflictos de intereses tiene por finalidad garantizar que, al momento de adoptarse decisiones por parte de los servidores públicos, o particulares que desempeñen funciones públicas de manera temporal, o los miembros de organismos colegiados, se consulte siempre el bien común, evitando que el interés particular que pueda tenerse sobre determinado aspecto, prevalezca afectando con ello el interés general. Es una forma de garantizar la transparencia en la adopción de decisiones y de los debates que las anteceden”.

5.1.4.1 Elementos del conflicto de intereses

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

5.1.4.2 Tipo de conflicto de intereses

- Real: El servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y enfrenta una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.
- Potencial: El servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y en un futuro podría enfrentarse a una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.
- Aparente: El servidor puede que NO tenga un interés particular que pueda influir en sus obligaciones, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

5.1.4.3 Características

- Implican confrontación entre el deber público y los intereses privados de los servidores.
- Buscan preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública.
- Deben estar previstos dentro de un marco normativo.
- Son inevitables y no se pueden prohibir.
- Pueden ser detectados y declarados voluntariamente.
- Se pueden constituir en un riesgo de corrupción si se materializa.
- Afectan el funcionamiento de la función pública, generan desconfianza.

5.1.4.4 Identificación de conflictos

Tabla 1. Distinción entre conflicto de interés y corrupción

	Conflicto de interés (riesgo de corrupción)	Corrupción
¿Qué es?	Una <i>situación</i>	Una <i>acción</i> (u omisión) voluntaria
¿Por qué se produce?	Porque hay un <i>interés</i> particular (legítimo)	Para obtener un <i>beneficio</i> particular (ilegítimo)
¿Qué produce?	Una tendencia o <i>riesgo de sesgo</i> en el juicio profesional	Una <i>decisión sesgada</i> (producto del abuso de la posición pública)

Fuente: <https://www.parlament.cat/document/cataleg/182556>

5.1.4.5 Causales de impedimento y recusación

Régimen Contractual.

De acuerdo con el artículo 8º de la Ley 80 de 1993 se precisan las siguientes:

Artículo 8º. De las Inhabilidades e Incompatibilidades para Contratar:

1o. Son inhábiles para participar en licitaciones o concursos y para celebrar contratos con las entidades estatales:

- a) Las personas que se hallen inhabilitadas para contratar por la Constitución y las leyes.
- b) Quienes participaron en las licitaciones o concursos o celebraron los contratos de que trata el literal anterior estando inhabilitados.
- c) Quienes dieron lugar a la declaratoria de caducidad.

d) (Quienes en sentencia judicial hayan sido condenados a la pena accesoria de interdicción de derechos y funciones públicas) y quienes hayan sido sancionados disciplinariamente con destitución.

e) Quienes sin justa causa se abstengan de suscribir el contrato estatal adjudicado.

f) Los servidores públicos.

g) Quienes sean cónyuges o (compañeros permanentes) y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad con cualquier otra persona que formalmente haya presentado propuesta para una misma licitación o concurso.

h) Las sociedades distintas de las anónimas abiertas, en las cuales el representante legal o cualquiera de sus socios tenga parentesco en segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el representante legal o con cualquiera de los socios de una sociedad que formalmente haya presentado propuesta, para una misma licitación o concurso.

i) Los socios de sociedades de personas a las cuales se haya declarado la caducidad, así como las sociedades de personas de las que aquéllos formen parte con posterioridad a dicha declaratoria.

Las inhabilidades a que se refieren los literales c), d), e i) se extenderán por un término de cinco (5) años contados a partir de la fecha de ejecutoria del acto que declaró la caducidad, o de la sentencia que impuso la pena, o del acto que dispuso la destitución; las previstas en los literales b) y e), se extenderán por un término de cinco (5) años contados a partir de la fecha de ocurrencia del hecho de la participación en la licitación o concurso, o de la celebración del contrato, o de la de expiración del plazo para su firma.

j) Modificado por el art. 1, Ley 1474 de 2011. Literal adicionado por el art. 18, Ley 1150 de 2007, así: Las personas naturales que hayan sido declaradas responsables judicialmente por la comisión de delitos de peculado, concusión, cohecho, prevaricato en todas sus modalidades y soborno transnacional, así como sus equivalentes en otras jurisdicciones. Esta inhabilidad se extenderá a las sociedades de que sean socias tales personas, con excepción de las sociedades anónimas abiertas

k) Literal adicionado por el art. 2, Ley 1474 de 2011, adicionado por el parágrafo 2, art. 84, Ley 1474 de 2011

2°. Tampoco podrán participar en licitaciones o concursos ni celebrar contratos estatales con la entidad respectiva:

a. Quienes fueron miembros de la junta o consejo directivo o servidores públicos de la entidad contratante. Esta incompatibilidad sólo comprende a quienes

desempeñaron funciones en los niveles directivo, asesor o ejecutivo y se extiende por el término de un (1) año, contado a partir de la fecha del retiro.

b. Las personas que tengan vínculos de parentesco, hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil con los servidores públicos de los niveles directivo, asesor ejecutivo o con los miembros de la junta o consejo directivo, o con las personas que ejerzan el control interno o fiscal de la entidad contratante. Literal.

c. El cónyuge compañero o compañera permanente del servidor público en los niveles directivo, asesor, ejecutivo, o de un miembro de la junta o consejo directivo, o de quien ejerza funciones de control interno o de control fiscal. El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-029 de 2009, en el entendido de que, en igualdad de condiciones, ellas comprenden también a los integrantes de las parejas de un mismo sexo.

d) Las corporaciones, asociaciones, fundaciones y las sociedades anónimas que no tengan el carácter de abiertas, así como las sociedades de responsabilidad limitada y las demás sociedades de personas en las que el servidor público en los niveles directivo, asesor o ejecutivo, o el miembro de la junta o consejo directivo, o el cónyuge, compañero o compañera permanente o los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o civil de cualquiera de ello, tenga participación o desempeñe cargos de dirección o manejo.

e) Los miembros de las juntas o consejos directivos. Esta incompatibilidad sólo se predica respecto de la entidad a la cual prestan sus servicios y de las del sector administrativo al que la misma esté adscrita o vinculada.

f) Literal adicionado por el art. 4, Ley 1474 de 2011.

Parágrafo 1º.- La inhabilidad prevista en el literal d) del ordinal 2o. de este artículo no se aplicará en relación con las corporaciones, asociaciones, fundaciones y sociedades allí mencionadas, cuando por disposición legal o estatutaria el servidor público en los niveles referidos debe desempeñar en ellas cargos de dirección o manejo.

El art. 18 de la Ley 1150 de 2007, adicionó el siguiente inciso:

En las causales de inhabilidad por parentesco o por matrimonio, los vínculos desaparecen por muerte o por disolución del matrimonio.

Parágrafo 2º.- Para los efectos previstos en este artículo, el Gobierno Nacional determinará qué debe entenderse por sociedades anónimas abiertas.

Régimen Disciplinario.

Ley 1952 de 2019 por la cual se expide el Código General Disciplinario.

CAPITULO IV

INHABILIDADES, IMPEDIMENTOS, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES.

ARTICULO 40. Incorporación de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Se entienden incorporados a este código las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto intereses señalados en la Constitución y en la ley.

ARTICULO 104. Causales de impedimento y recusación. Son causales de impedimento y recusación, para los servidores públicos que ejerzan la acción disciplinaria, las siguientes:

1. Tener interés directo en la actuación disciplinaria, o tenerlo su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
2. Haber proferido la decisión de cuya revisión se trata, o ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del inferior que dicto la providencia.
3. Ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de cualquiera de los sujetos procesales.
4. Haber sido apoderado o defensor de alguno de los sujetos procesales o contraparte de cualquiera de ellos, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación.
5. Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de los sujetos procesales.
6. Ser o haber sido socio de cualquiera de los sujetos procesales en sociedad colectiva, de responsabilidad limitada, en comandita simple, o de hecho, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
7. Ser o haber sido heredero, legatario o guardador de cualquiera de los sujetos procesales, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

8. Estar o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria en la que se le hubiere proferido resolución de acusación, o formulados cargos, por denuncia o queja instaurada por cualquiera de los sujetos procesales.

9. Ser o haber sido acreedor o deudor de cualquiera de los sujetos procesales, salvo cuando se trate de sociedad anónima, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

10. Haber dejado vencer, sin actuar, los términos que la ley señale, a menos que la demora sea debidamente justificada.

ARTICULO 105. Declaración de impedimento. El servidor público en quien concurra cualquiera de las anteriores causales debe declararse inmediatamente impedido, una vez la advierta, mediante escrito en el que exprese las razones, señale la causal y, si fuere posible, aporte las pruebas pertinentes.

Régimen Administrativo.

Tomado del Artículo 11 de la ley 1437 de 2011 "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo".

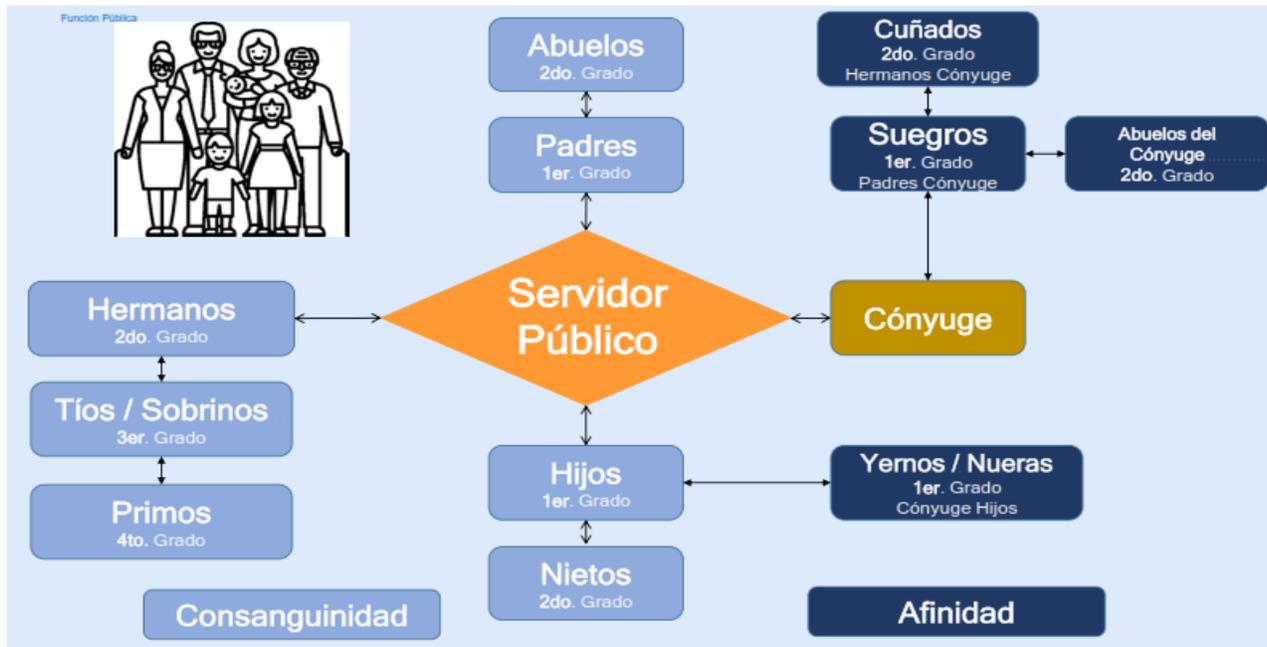
Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas deberá declararse impedido o podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:

Interés particular y directo en la decisión del asunto
Haber conocido del asunto, en regulación, gestión, control
Haber formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación oportunidad anterior
Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable
Ser acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa
Ser heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.
Ser socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado

Haber dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma
Dentro del año anterior, 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 la actuación
Haber sido recomendado para llegar al cargo que ocupa el servidor público por parte del interesado en la actuación
Ser representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público
Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes, y cualquiera de los interesados en la actuación.
Haber formulado denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o parientes antes de iniciar la actuación administrativa



Fuente: Función Pública



Fuente: Función Pública

5.1.5 Participación Ciudadana

Publicar información sobre gestión del talento humano, gestión contractual, declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses, que permitan fortalecer la transparencia, la participación ciudadana de conformidad con las políticas de relación del Estado con la ciudadanía e integridad pública.

5.2 Ejes Estratégicos

La política se desarrolla a través de los ejes estratégicos de Prevención, Gestión de Conflictos de Interés,

5.2.1 Estrategias de prevención

Declaración Anual de Bienes y Rentas	Registro conflicto de intereses	Declaración situacional
Actualizar cada año, momento del retiro y al actualizar la declaración de renta	Formato de Función Pública - SIGEP -Ley 2013 de 2019	Declarar una situación real, potencial o aparente de conflicto de intereses.

-Constitución Política, Art. 122	-Circular 100-019 de 2021 DAPF	
-Ley 190 de 1995	-Directiva Presidencial 001 de 2022	
-Ley 2013 de 2019		
-Decreto 830 de 2021		

- Capacitar a servidores, militares en comisión y personal en formación en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses.
- Establecer, implementar y socializar procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses.
- Mantener actualizada información institucional (planta de personal, nomenclatura de empleos, vinculaciones y desvinculaciones y hojas de vida) en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP);
- Identificar servidores y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019, Decreto 830 de 2021.
- Hacer seguimiento y control al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y Decreto 830 en el Aplicativo por la Integridad Pública;
- Analizar y gestionar los impedimentos declarados por servidores, militares en comisión y personal en formación, las recusaciones informadas y los posibles conflictos de intereses registrados en el Aplicativo por la Integridad Pública, de acuerdo con el procedimiento interno definido.

5.2.2 Estrategia de Gestión de la política Integridad

Componente	Categoría	Actividades de Gestión
Generalidades de la política de integridad	Diagnostico implementación de la política de integridad	Revisar el estado de desarrollo de la Política en la entidad. Consultar los resultados. Índice de Desempeño Institucional – IDI. Informes de la Oficina de Control Interno. Acciones contempladas en vigencias anteriores. Mapas de riesgos. Mediciones propias de la entidad.
	Planeación	Incorporar en el Plan Anual Institucional, la estrategia de la política de integridad pública que involucra acciones del código de integridad y la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.
		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. Formular e implementar el programa de inducción y reinducción de la entidad con énfasis en la temática de integridad, código de integridad

		<p>y gestión preventiva de conflictos de intereses, en el marco del Plan Institucional de Capacitación - PIC de la entidad.</p> <p>Establecer indicadores de impacto para el seguimiento y evaluación a la implementación del Código de Integridad y la gestión preventiva de conflicto de interés.</p>
	Grupo de trabajo	Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública: Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses.
	Sensibilización y capacitación	<p>Implementar acciones de capacitación sobre la política de integridad, código de integridad y gestión de conflictos de intereses, a través del plan institucional de capacitación - PIC.</p> <p>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.</p> <p>Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilizaciones relacionadas con la política de integridad.</p>
Código de integridad	Adopción y armonización del código de integridad	<p>Adoptar o armonizar el Código de Integridad del servicio público.</p> <p>Revisar los valores incluidos en el Código de Integridad y de forma potestiva la entidad puede incluir hasta dos valores adicionales.</p>
	Apropiación del Código de Integridad	<p>Realizar las cuatro acciones básicas para fomentar el cambio cultural (comprometer, ejemplificar, activar, fomentar señaladas en la caja de herramientas del Código de Integridad).</p> <p>Adelantar actividades de difusión y socialización del Código de Integridad.</p>
	Seguimiento y Evaluación	Adelantar un ejercicio de seguimiento mediante encuestas o grupos focales al diagnóstico inicial de apropiación de los valores de integridad por parte de los servidores y contratistas.
Gestión preventiva en conflicto de interés	Publicación de información en SIGEP y aplicativo por la integridad pública	Registro y seguimiento a la información de manera actualizada en SIGEP sobre la información de la entidad, nomenclatura de cargos, planta de personal, vinculaciones, desvinculaciones y marcación de Personas Expuestas Políticamente (PEP).
		Hacer seguimiento para 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.
		Hacer seguimiento para que el 100% de los sujetos obligados por el Decreto 830 de 2021 publiquen la declaración de Personas Políticamente Expuestas (PEP).
		Sistematizar y clasificar la información consignada en el aplicativo por la integridad pública y realizar cruces de información.
Procesos y procedimientos	<p>Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias.</p> <p>Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los servidores y contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses.</p>	

Trámite impedimento recusaciones	de y	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.
		Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir las solicitudes de impedimentos o recusaciones.
		Suministrar modelos de declaración de impedimento y recusaciones
		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.
		Difundir e implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias de conflictos de interés
Seguimiento		Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses han surtido tramite
		Sistematice y publicar las declaraciones de conflictos de intereses y recusaciones radicadas, tanto directamente a la entidad como registradas en el Aplicativo por la Integridad Pública en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019.

- ✓ La política corresponde a la dimensión de Talento Humano, el desarrollo de la estará a cargo del grupo gestor de integridad, asumiendo la coordinación el Área de Gestión Ética y Buen Gobierno como responsable de la gestión de los Códigos de Ética y Buen Gobierno e Integridad.
- ✓ Se emitirá en forma anual la estrategia para el desarrollo de la política.
- ✓ Canal implementado para recibir los impedimentos o recusaciones: correo **integridad@homil.gov.co**

6 GENERALIDADES

MARCO CONCEPTUAL

En esta política se desarrollan los aspectos de integridad relacionados con valores, principios, lineamientos éticos, posibles conflictos interés que se han de tener en cuenta en el cumplimiento de la misionalidad institucional relacionados durante la prestación de servicios integrales de salud y la gestión del conocimiento a través de la docencia y la investigación.

Se incluyo a partir del 2022 la referencia a la Política de Investigación, Ética e Integridad Científica del Hospital Militar Central* y a partir de este año el dialogo con la ciudadana.

* [SUBDIRECCION DE DOCENCIA E INVESTIGACION CIENTIFICA - OneDrive \(sharepoint.com\)](#)

a. Definiciones

Ante la necesidad de manejar terminología y criterios unificados para este plan, se aclaran los conceptos básicos.

- **Confidencialidad:** Puesto que lo que piensa, lo que dice y lo que hace, guardan un mismo sentido y dirección
Que se hace o se dice en la confianza de que se mantendrá la reserva de lo Hecho o lo dicho.
- **Código de ética / Integridad:** Disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de las entidades, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración pública.
- **Código de Buen Gobierno:** Es una forma de trabajar en torno a altos estándares de transparencia, gobernabilidad y profesionalismo, que terminan impactando en la eficiencia de una empresa y, lo más importante, generan confianza en el mercado de valores. Tiene como destinatarios a los miembros de la Junta Directiva, a los empleados, los contratistas y sus empleados, los accionistas y los inversionistas.
- **Ética pública.** Disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.
- **Función Pública.** Se entiende por "función pública" a toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio del Estado o de sus entidades, en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal, extendiéndose su aplicación a todos los magistrados, funcionarios y empleados del Estado. Este amplio enfoque incluye a toda persona que realiza o contribuye a que se realicen funciones propias de la administración, incluyendo a los particulares cuando ejercen funciones públicas.
- **Grados de consanguinidad:** entre dos personas se cuentan por el número de generaciones. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo, y dos primos hermanos en cuarto grado de consanguinidad entre sí
- **Grupos de Interés:** Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por ella. Es sinónimo de "Públicos internos y externos", o "Clientes internos y externos", o "partes interesadas".

- **Interés Público:** Es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado.
- **Interés Privado:** Se denomina interés privado al interés particular, ya sea personal, laboral, económico o financiero, de la persona que ejerce la función pública o de aquellos sujetos o grupos a los que pertenece o con quienes se relaciona o ha relacionado. El interés privado no debe ser necesariamente pecuniario.
- **Parentesco de consanguinidad:** es 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.
- **Política:** Es un lineamiento que se establece para los miembros de una organización, sobre los límites dentro de los cuales pueden operar en distintos ámbitos. De esta manera se evita, que la dirección tenga que decidir sobre temas de rutina una y otra vez en deterioro de la eficiencia.
- **Parentesco civil:** 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. Este parentesco no pasa de las respectivas personas.
- **Principios Éticos:** Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo.
- **Servicio.** Acción y efecto de servir. Función o prestación desempeñadas por quienes están empleados para satisfacer necesidades del público.
- **Servicio público.** Actividad llevada a cabo por la Administración o, bajo un cierto control o regulación de esta, por una organización, especializada o no, y destinada a satisfacer necesidades de la colectividad.²³
- **Servidor Público:** Es una personal que brinda un servicio de Utilidad Social, es decir que aquello que realiza beneficia a otra personal y no genera ganancias privadas (más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo), un servidor público por lo general presta servicios al estado, las instituciones estatales (como hospitales, escuelas o fuerzas de seguridad) son las encargadas de hacer llegar el servicio público a toda la comunidad. El servidor Público suele administrar recursos que son estatales y por lo tanto pertenecen a la sociedad. Incluye maestros, policías, soldados, diplomáticos, servidores de planta temporal, contratistas del estado, pasantes entre otros.
- **Transparencia.** Principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, asimismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.
- **Valores:** La palabra valores viene del latín "valere" que significa "ser fuerte" Formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una comportarse de una forma determinada

b. Aspectos Generales

Misión: Prestar servicios integrales especializados a los usuarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares centrados en el paciente y su familia y gestionar conocimiento a través de la academia y la investigación.

Visión: El Hospital Militar Central continuará siendo la reserva estratégica de la nación en servicios integrales de salud y generación del conocimiento.

Código de Integridad: De primera mano nuestros valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Pertenencia Institucional, Excelencia.

7 ROLES Y RESPONSABILIDADES

Alta Dirección:

- Establecer objetivos institucionales alineados con el propósito fundamental, metas y estrategias de la entidad.
- Establecer la Política de Integridad.
- Asumir la responsabilidad del desarrollo de la política y el desempeño institucional responsable.
- Evaluar el impacto en la obtención de resultados de eficacia y transparencia institucional.

Líderes de Proceso:

- Establecer e Implementar los lineamientos y estrategias de integridad acorde a la dimensión que corresponde.
- Definir las estrategias que correspondan a cada componente del modelo para su ejecución y apropiación.
- Evaluación de la aplicación de los lineamientos y estrategias favoreciendo el mejoramiento continuo.

Grupo Gestor Integridad:

Oficinas Asesoras de Planeación y Jurídica, Oficina de Control Interno, Oficina de Control Disciplinario Interno, Subdirección de Docencia e Investigación Científica, Unidad de Talento Humano, Unidad de Compras, Licitaciones y Bienes Activos, Área de Comunicaciones y Relaciones Públicas, Oficial de Cumplimiento, Área de Gestión Ética y Buen Gobierno,

- Diseñar los lineamientos, directrices y metodologías para el desarrollo de la política y la estrategia de integridad institucional.
- Incorporar dentro de la planeación institucional los lineamientos de integridad y las estrategias preventivas en conflictos de interés.
- Apoyar a los líderes de proceso en el reconocimiento de los lineamientos de integridad y determinación de estrategias.
- Integrar la Adopción, Armonización, Apropiación, Seguimiento y Evaluación del Código de Integridad – Valores Institucionales
- Difundir, activar espacios para divulgar, socializar y capacitar a los funcionarios sobre valores, principios, conflictos de interés.
- Realizar seguimiento al registro de la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP (*o herramientas que lo sustituyan*), el monitoreo a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés de los servidores públicos obligados por la Ley 2013 de 2019, Decreto 830 de 2021.
- Incluir en el Plan Institucional de Capacitación - PIC jornadas de sensibilización y capacitación sobre integridad, ética pública.
- Acompañar a servidores, contratistas, militares en comisión, personal en formación para que cuenten con asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades. No participan en acción los siguientes integrantes del Grupo Gestor: Oficina Asesora jurídica, Oficinas de Control Interno y Control Disciplinario Interno.
- Suministrar información de las decisiones que han adoptado sobre las faltas al procedimiento de conflictos de interés. Igualmente, dar alertas de algunas situaciones que se dieron en algún momento y pueden prevenir que se configuren hechos de corrupción.
- Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias y realizar seguimiento.
- Consolidar los seguimientos que se determinen en los diferentes componentes y elaborar informes.
- Realizar seguimiento y control al desarrollo de la política y la implementación de las estrategias de gestión preventiva de los conflictos de interés formuladas
- Implementar acciones de relacionamiento con la ciudadanía.
- Generar piezas comunicativas que sensibilicen a los servidores, contratistas, militares en comisión y personal en formación sobre valores, principios, conflictos de interés.

8 IMPLEMENTACIÓN (ANUAL)

a. Alineación con los objetivos estratégicos

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Objetivos OCDE sobre Integridad Pública <p>- Apertura.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los funcionarios públicos están comprometidos y facultados para salvaguardar los valores de su lugar de trabajo. ✓ Los líderes y gerentes son receptivos, creíbles y dignos de confianza en lo que respecta a las cuestiones y preocupaciones relativas a la integridad. ✓ Se cultivan y mantienen entornos seguros para expresar interrogantes, preocupaciones e ideas. ✓ Se establecen canales y mecanismos para asegurar que las conductas indebidas se denuncien, se investiguen y se sancionen adecuadamente, y que los denunciantes se sientan protegidos y cómodos al expresar sus preocupaciones. <p>-Participación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gobierno Abierto. Principio integridad: La alineación coherente con los valores, principios y normas éticos compartidos y la adhesión a ellos para defender y dar prioridad al interés público sobre los intereses privados en el sector público y las medidas para la gestión de conflictos de intereses.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Objetivos De Desarrollo Sostenible <p>-Objetivo 16: Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 16.10 Acceso Público a Información Fiable Mediante Un Código de Conducta Sobre Integridad en la Información Pública
<ul style="list-style-type: none"> ▪ El Plan Nacional De Desarrollo 2022-2026. <p>-2. Seguridad humana y justicia social.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilitadores de PROTECCIÓN DE LA VIDA Y CONTROL INSTITUCIONAL por medio de legitimidad, transparencia e integridad de las instituciones para la seguridad humana.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Departamento Administrativo de la Función Pública <p>- Decreto 1083 de 2015 Sector de Función CAPÍTULO 3 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN ARTÍCULO 2.2.22.3.3 Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos: 1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas</p>

-Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Versión MIPG V5. Dimensión: Talento Humano: Con esta dimensión, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG: "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".1.3 Política de Integridad "La Política de Integridad tiene como propósito institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de:

- ✓ la apropiación de los valores del servicio público;
- ✓ fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y
- ✓ – la apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía.

- Hospital Militar Central

MEGA 2: GESTIÓN INSTITUCIONAL

La Medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que mide la gestión y desempeño de las entidades públicas bajo los elementos fundamentales y estructura temática del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como también el avance del Modelo Estándar de Control Interno – MECI; lo cual se traduce la capacidad del HOMIL en orientar sus procesos de Gestión Institucional hacia una mejor prestación de servicios a fin de resolver efectivamente las necesidades y problemas de los ciudadanos con criterios de calidad y en el marco de la integridad, legalidad y transparencia.

OBJETIVO ESTRATEGICO 3 DESCRIPCIÓN Fortalecer la gestión por procesos y cultura de mejoramiento

b. Cronograma de actividades

El Grupo de Gestión de Integridad establecerá al inicio de cada vigencia la estrategia de desarrollo de la Política de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones, en relación con el nivel de desarrollo de la política, en matriz articulada entre la estrategia de integridad propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los requerimientos del formulario FURAG previa aprobación por parte del Comité de Gestión y Desempeño o grupo de staff institucional.

Anexo No. 1 Estrategia

Anexo No. 2 Riesgos

9. SEGUIMIENTO

El monitoreo y el seguimiento se centra en la gestión de resultados de Fomento y Apropiación.

Se realiza escalonado iniciando al interior de cada área, servicio, subdirección, oficina asesora o comité por parte de los responsables de las áreas o servicios, jefes de unidad, subdirectores, jefes de oficina o presidentes y secretarios quienes realizan reportes trimestrales al Grupo Gestor de Integridad de acuerdo con el procedimiento establecido.

El Grupo Gestor de Integridad para el correspondiente seguimiento por parte del Comité de Gestión y Desempeño presenta en forma trimestral el avance en el desarrollo de la Política de Integridad a través de informe al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, el cual incluye:

- Reporte de Declaraciones de Bienes y Rentas y Conflictos de Interés
- Reporte, seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses
- Identificación y seguimiento a las posibles áreas con riesgos de conflictos de interés
- Gestión de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.
- Acciones d
- ivulgación internas y con la ciudadanía
- Vinculación de servidores y contratistas al Curso Transparencia, Integridad y Lucha contra la corrupción
- Actividades relacionadas con Integridad Científica

A nivel institucional a través de:

- Presentación trimestral ante el staff directivo para seguimiento operativo y cumplimiento de objetivos.
- La Oficina de Control Interno realiza el seguimiento y control a la implementación de las estrategias de gestión preventiva de los conflictos de interés formuladas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano y reporte anual al Comité Coordinador de Control Interno
- Bajo el plan anual de desarrollo en relación con la medición de integridad a través del FURAG II.

Indicadores	Fórmula	Periodicidad
Socialización Código y Política de Integridad	$\frac{\text{Número de personas a quienes se socializa el Código y la Política Integridad}}{\text{Número de personas que ingresan a la institución}} \times 100$	Trimestral
Acción de reporte y gestión	$\frac{\text{Numero de conflictos de interés aparentes, potenciales, reales gestionados de acuerdo con los parámetros institucionales establecidos}}{\text{Número total de reportes de conflictos de interés aparentes, potenciales, reales recibidos por trimestre}} \times 100$	Trimestral

De acuerdo con la planeación 2023-2026, el Grupo Gestor de Integridad espera un resultado del 100% para los dos indicadores.

10 COMUNICACIÓN Y CONSULTA

Para la consulta la Política se publica:

- Página web ruta: Inicio, Transparencia Institucional, 2. Normatividad, 2.1 Normativa de la entidad o autoridad, 2.1.5 Políticas, lineamientos y manuales, 2.1.5.1 Políticas y lineamientos sectoriales e institucionales
<https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=73205>
- Código de Integridad
https://www.hospitalmilitar.gov.co/recursos_user/reso_1458_de_2018_codigo_de_integridad_valores_hospital_militar_central.pdf
- Código de Ética y Buen Gobierno
https://homilcomy.sharepoint.com/personal/ftp_homil_gov_co1/_layouts/15/onedrive.aspx?ga=1&id=%2Fpersonal%2Fftp%5Fhomil%5Fgov%5Fco1%2FDocuments%2Fserver%2Dftp%2Dhomic%2FCODIGO%20DE%20ETICA%20Y%20BUEN%20GOBIERNO

Para la Comunicación se plantea promover campañas comunicativas pedagógicas con alcance de producto informativo y/o de sensibilización que transmitan un mensaje articulado dentro de la Política de Integridad que promueva la articulación de los

valores personales con los valores institucionales, la gestión de los conflictos de interés que se llegaren a presentar y con los ciudadanos a través del botón participa en la página web institucional.

11 BIBLIOGRAFÍA

- Documento metodológico Índice de Transparencia de Bogotá - ITB 2016-2017.
- Guía anticorrupción. Trámite de conflicto de intereses en la gestión administrativa. Corporación Transparencia por Colombia.
- Instructivo para la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflicto de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios – Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019. (En línea) : https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/2019-12-31_Instructivo_dbrci.pdf/52f7f418-8431-252b-f7b8-db917fde3463?t=1581081389046
- MCDONALD M. Ethics and conflict of interest. Disponible en Internet: www.ethics.ubc.ca/mcdonald/conflict.htm1
- Pellegrino E, Thomasma D. The good of the patient. In: *For the patient's good*. Oxford University press, 1988; 73-91. [[Links](#)]
- T.L. Beauchamp, D. Gracia, L.B. McCullough. Ética médica: las responsabilidades morales de los médicos. Labor, (1987)
- Rogelio Altisent , María-Teresa Delgado-Marroquín y María-Pilar Astier-Pena. Conflictos de interés en la profesión médica
- Salomone G. Ética profesional: ética y deontología [en línea]. Acceso: 29 de septiembre de 2008. URL disponible en: <http://libros.oaxaka.net/index.php/board,7.0.html>.
- Secretaría de Transparencia. Documento Conpes No. 167
- Veeduría Distrital. Guía para gestionar conflictos de intereses en el sector público distrital.
- Manual de Integridad Pública fue aprobado por el Grupo de Trabajo de Funcionarios Superiores de Integridad Pública (Working Party of Senior Public Integrity Officials) de la OCDE el 14 de febrero de 2020 y desclasificado por el Comité de Gobernanza Pública el 12 de marzo de 2020.

12 ANEXOS

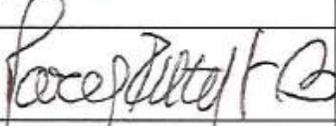
ANEXO No. 1 – ESTRATEGIA POLÍTICA INTEGRIDAD 2023 – 2026

ANEXO No. 2 – RIESGOS DE INTEGRIDAD

CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS				
ACTIVIDADES QUE SUFRIERON CAMBIOS		OBSERVACIONES DEL CAMBIO	MOTIVOS DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO
ID	ACTIVIDAD			
	Nivel General	Integrar la Adopción, Armonización, Apropiación, Seguimiento y Evaluación del Código de Integridad - Valores Institucionales	Lineamiento del Direccionamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública	Junio de 2024
3	MARCO LEGAL	Se actualiza normatividad	Se incluye Decreto 830 de 2021 Circular 100-019 de 2021 Directiva Presidencial 001 - 2022	Junio de 2024
4	ESTRATEGIA	Determinación para 2023-2026 Se pasa a ANEXO	Se actualiza por direccionamiento del DAFP Ajuste de forma por Grupo Gestor de Integridad	Junio de 2024
5	ESTRATEGIA DE GESTIÓN	Firma compromiso con valores institucionales y presentación de Código y Política Integridad al ingreso al HOMIL Implementar acciones de capacitación sobre la Política de Integridad, Código de Integridad y Gestión de Conflictos de Intereses, a través del plan institucional de capacitación - PIC	Direccionamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública	Junio de 2024
		Publicación de información en SIGEP y aplicativo por la integridad pública Registro y seguimiento a la información de manera actualizada en SIGEP sobre la información de la entidad, nomenclatura de cargos, planta de personal, vinculaciones, desvinculaciones y marcación de Personas Expuestas Políticamente (PEP). Servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses Sujetos obligados por el Decreto 830 de 2021 publiquen la declaración de Personas Políticamente Expuestas Cumplimiento a Directiva 1 de 2022	Direccionamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública	Junio de 2024

CONTROL DE CAMBIOS				
ACTIVIDADES QUE SUFRIERON CAMBIOS		OBSERVACIONES DEL CAMBIO	MOTIVOS DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO
ID	ACTIVIDAD			
6	ROLES Y RESPONSABILIDADES	Fortalecimiento del Grupo Gestor y sus responsabilidades	Incluye Subdirección Docencia e Investigación Se determinan asesorías técnicas y legales	Junio de 2024
9	SEGUIMIENTO	Se incluye: Reporte anual al Comité Coordinador de Control Interno Participación Ciudadana Indicador	Direccionamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública	Junio de 2024

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ACTUALIZÓ	SMSM. Ingrid Janneth Hortta Campos	Gestión Ética y Buen Gobierno En representación del Grupo Gestor de Integridad	Junio de 2024	
REVISÓ	Dra. Mary Ruth Fonseca	Jefe Oficina Asesora de Planeación	Junio de 2024	
	La presente Política se encuentra revisada por el comité Institucional de Gestión y Desempeño (Acta de aprobación de Enero de 2024).			
APROBÓ	La presente Política se encuentra aprobada por el comité Institucional de Gestión y Desempeño (Acta de aprobación de Enero de 2024).			
PLANEACIÓN – CALIDAD ASESORÍA METODOLÓGICA	Mayor. Sildrey Yeigleiza Arenas Vesga	Oficial en Comisión Administrativa Permanente en la Administración Pública. Responsable Área de Gestión de Calidad.	Junio de 2024	