



Cód.: GB-DIGE-PG-01 Fecha: 31-01-2025_V2
CONSEJO DIRECTIVO
DIRECCIÓN GENERAL
OFICIAL DE CUMPLIMIENTO
HOSPITAL MILITAR CENTRAL - HOMIL

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL – PTEE -2025

TABLA DE CONTENIDO

1. GENERALIDADES.....	4
1.1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.2. MARCO LEGAL.....	5
1.3. DEFINICIONES.....	6
1.4. VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS.....	14
1.4.1. VALORES ÉTICOS.....	14
1.4.2. PRINCIPIOS ÉTICOS.....	15
2. COMPONENTE TRANSVERSAL.....	15
2.1. DECLARACIÓN.....	15
2.2. OBJETIVO.....	16
2.3. ALCANCE.....	16
2.4. ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	16
2.4.1. CONSEJO DIRECTIVO.....	16
2.4.2. DIRECTOR GENERAL.....	17
2.4.3. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO – ADMINISTRADOR PTEE.....	18
2.4.3.1. Funciones.....	18
2.4.3.2. Inhabilitaciones del Administrador PTEE.....	18
2.4.3.3. Incompatibilidades del Administrador PTEE.....	18
2.4.4. SERVIDORES PÚBLICOS, CONTRATISTAS OPS, PERSONAL TERCERIZADO, RESIDENTES MEDICOS, ESTUDIANTES, PROVEEDORES Y DEMAS VINCULADOS.....	19
2.5. MONITOREO Y SEGUIMIENTO.....	19
2.6. REPORTES.....	19
2.7. CAPACITACIÓN.....	19
2.8. COMUNICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	20
2.9. AUDITORIA Y MEJORA.....	20
2.10. COLABORACION CON LA AUTORIDADES.....	20
2.11. PROHIBICIONES.....	20
2.12. CONDUCTAS QUE VAN EN CONTRAVIA DEL PTTE EN EL HOMIL.....	21
2.12.1. Las establecidas en el Código Penal.....	21
2.12.2. Soborno.....	22
2.12.3. Soborno Transnacional.....	22
2.12.4. Corrupción.....	22
2.12.4.1. Corrupción Privada.....	22
2.12.4.2. Corrupción Interna.....	22
2.12.5. Fraude.....	23
2.12.6. Conflicto de interés.....	23
2.12.7. Competencia Desleal.....	23
2.12.8. Violación del Secreto Empresarial.....	23
3. ACCIONES DISCIPLINARIAS.....	24
4. COMPONENTE PROGRAMÁTICO.....	25
4.1. TRANSPARENCIA.....	25
4.2. ÉTICA EMPRESARIAL.....	26

4.3.	ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS.....	28
4.4.	MECANISMO DE DENUNCIAS.....	29
4.5.	CONOCIMIENTO DEL CLIENTE.....	30
4.6.	MEDICIÓN PERCEPCIÓN RIESGOS DE COFS.....	33
5.	ESTRATEGIA ANTICORRUPCIÓN HOMIL 2025.....	33
6.	AUTORIDADES DE SUPERVISIÓN.....	34
7.	VIGENCIA.....	34
8.	CONTROL DE CAMBIOS.....	35
9.	APROBACIÓN.....	35



1. GENERALIDADES

1.1. INTRODUCCIÓN

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial - PTEE, que se diseña e implementa en el Hospital Militar Central, se sustenta con plena observancia y apego absoluto a los lineamientos y directrices establecidos por la ley **1778 de 2016** *"Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por Actos de Corrupción Transnacional y se dictan otras Disposiciones en Materia de Lucha contra la Corrupción"*, la Ley **1474 de 2011** Estatuto Anticorrupción, normas a través de las cuales el Gobierno Nacional, fija los parámetros y pilares sobre los cuales las entidades públicas deben orientar sus actuaciones y por lo mismo están llamadas a diseñar, implementar y fortalecer medidas administrativas de prevención, control y sanción de los actos de corrupción y soborno buscando fortalecer los principios y valores éticos, así como dar cumplimiento a los fines esenciales del estado, generando confianza y respeto por lo público.

El Programa de Transparencia y Ética Empresaria del Hospital Militar Central, se adopta como medida de prevención y control de los riesgos de **corrupción, opacidad, fraude y soborno**, conforme a las directrices emitidas por la **Superintendencia de Salud mediante la Circular Externa 202215100000053-5 de 2022**, a través de la cual se modifican las circulares externas 007 de 2017 y 003 de 2018 en lo relativo a diseñar e implementar mejores prácticas organizaciones Código de Conducta y Buen Gobierno; mediante esta Circular la Superintendencia de Salud (...) *viene trabajando en la promoción de buenas prácticas empresariales, incluyendo códigos de ética y conducta, así como medidas que aportan a la transparencia e incentivan la autorregulación, autocontrol y autogestión.*(...).

Con fundamento en las Circulares expedidas por la Superintendencia Nacional de Salud, el Hospital Militar Central ha diseñado e implementado el Programa de Transparencia y Ética Empresarial, con enfoque basado en el autocontrol y gestión de sus propios riesgos, basado en políticas de cumplimiento efectivas, acatando la Misión del Hospital Militar Central enfocado a *Prestar servicios integrales especializados a los usuarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares centrados en el paciente y su familia*, garantizando el derecho fundamental a la salud pública en conexidad con el derecho a la Vida.

Los programas y políticas de Ética y Buen Gobierno se diseñan en implementan con plena observancia de los principios y valores éticos que encierra el Gobierno Nacional y sus entidades públicas, dirigidos a identificar, medir y/o evaluar, controlar y monitorear posibles riesgos inherentes y/o residuales en materia de corrupción tanto pública como privada, opacidad, fraude y soborno.

Con el diseño e implementación del PTEE, el HOMIL, asume el compromiso de que sus vinculados: Directivos, Funcionarios, Militares en Comisión Administrativa, Contratistas OPS, Residentes, Estudiantes, Personal Tercerizado, Proveedores, Aseguradores y demás, actuarán bajo los principios y valores éticos de **CERO TOLERANCIA** a la CORRUPCIÓN, OPACIDAD, FRAUDE Y SOBORNO, y por lo mismo todas las actuaciones de los vinculados y demás personas naturales y/o jurídicas con las cuales el HOMIL tenga alguna relación administrativa, contractual, financiera, de servicios, se hará de manera responsable y transparente.

El **SARLAFT**, **SICOF** y **PTEE**, diseñados e implementados en el Hospital Militar Central, hacen alusión a generar cultura de la legalidad y lucha contra la corrupción, opacidad, fraude y soborno, y la prevención del Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo/ financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masivas, así como al compromiso ético y profesional, adquirido por su Consejo Directivo, Directivos, Funcionarios, Militares en Comisión Administrativa, Contratistas OPS, Residentes, Estudiantes, Personal Tercerizado, Proveedores, Aseguradores con el HOMIL.

1.2. MARCO LEGAL

Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organism o emisor	Alcance
Internacionales					
OEA - Convención Interamericana contra la Corrupción, 1997					
ONU- la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, 2003 (entro en vigencia 2005)					
OCDE- Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales en 2012					
Nacionales					
Ley	1474	12-07-2011	Externo	Nación	Estatuto Anticorrupción. <i>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.</i>
Ley	1573	2012	Externo	Nación	Por medio de la cual se aprueba la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos extranjeros en transacciones comerciales internacionales, adoptada por la Conferencia Negociadora en París, República Francesa, el 21 de noviembre de 1997.
Ley	1778	2016	Externo	Nación	Por la cual se dictan normas sobre las responsabilidades de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.
Ley	1952	2019	Externo	Nación	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	2195	2002	Externo	Nación	Por medio del cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
C.E.	009	21-04-2016	Externo	Superintendencia Nacional de Salud	Por la cual se imparten instrucciones relativas al Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.

Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
C.E.	202117000 00005-5	17-09-2021	Externo	Superintendencia Nacional de Salud	Instrucciones Generales Relativas Al Subsistema De Administración Del Riesgo De Corrupción, Opacidad Y Fraude (SICOF) Y Modificaciones A Las Circulares Externas 018 De 2015, 009 De 2016, 007 De 2017 Y 003 De 2018
C.E.	202125000 000053-5	5-08-2022	Externo	Superintendencia Nacional de Salud	Lineamientos Respecto Al Programa De Transparencia Y Ética Empresarial, Modificaciones A Las Circulares Externas 007 De 2017 Y 003 De 2018 En Lo Relativo A La Implementación De Mejores Prácticas Organizacionales - Código De Conducta Y De Buen Gobierno
Resolución	1458	14-12-2018	Interno	HOMIL	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	006	15-01-2020	Interno	HOMIL	Por medio de la cual se renueva el Código de Ética y Buen Gobierno del Hospital Militar Central y se dictan otras disposiciones.
Decreto	1122	30-08-2024	Externo	DAFP	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

1.3. DEFINICIONES¹

✓ **Alta Gerencia:** Personas del más alto nivel jerárquico en el área administrativa o corporativa de la entidad. Son responsables del giro ordinario del negocio de la entidad y encargadas de idear, ejecutar y controlar los objetivos y estrategias de la misma. Se incluyen también al Director General o Presidente Ejecutivo y el Contralor Interno.

✓ **Beneficiario final:** se refiere a la (s) persona (s) natural (es) que finalmente posee (n) o controla (n) a un cliente y/o la persona natural en cuyo nombre se realiza una transacción. Incluyen también a la (s) persona (s) natural (es) que ejerzan el control efectivo y/o final, directa o indirectamente, sobre una persona jurídica u otra estructura sin personería jurídica.²

A) son beneficiarios finales de las personas jurídicas las siguientes:

1) Persona natural que, actuando individual o conjuntamente, sea titular, directa o indirectamente, del cinco por ciento (5%) o más del capital o los derechos de voto de la persona jurídica, y/o se beneficie en más del cinco por ciento (5%) de los activos, rendimientos o utilidades de la persona jurídica y,

¹Algunas definiciones son tomadas de la Circular Externa 0009 de 2016 de la Superintendencia Nacional de Salud.

² Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, Resolución 000164 de 2021, por la cual se reglamenta los artículos 631-5 y 631-6 del Estatuto Tributario.

2) Persona natural que, actuando individual o conjuntamente, ejerza control sobre la persona jurídica, por cualquier otro medio diferente a los establecidos en el numeral anterior del presente artículo, o

3) Cuando no se identifique ninguna persona natural en los términos de los dos numerales anteriores del presente artículo, se debe identificar la persona natural que ostente el cargo de representante legal, salvo que exista una persona natural que ostente una mayor autoridad en relación con las funciones de gestión o dirección de la persona jurídica.

B) Son beneficiarios finales de una estructura sin personería jurídica o de una estructura similar, las siguientes personas naturales que ostenten la calidad de:

1) Fiduciante(s), fideicomitente (s), constituyente (s) o posición similar o equivalente,

2) Fiduciario (s) o posición similar o equivalente;

3) Comité fiduciario, comité financiero o posición similar o equivalente;

4) Fideicomisario (s), beneficiario (s) condicionado(s); y

5) Cualquier otra persona natural que ejerza control efectivo y/o final, o que tenga derecho a gozar y/o disponer de los activos, beneficios, resultados o utilidades.

En caso de que una persona jurídica ostente alguna de las calidades establecidas previamente para las estructuras sin personería jurídica o estructuras similares, será beneficiario final la persona natural que sea beneficiario final de dicha persona jurídica conforme al presente artículo.

✓ **Auditoría de Cumplimiento:** es la revisión sistemática, crítica y periódica respecto de la debida implementación y ejecución del PTEE.

✓ **Canal de Denuncias:** es el sistema de reporte en línea de denuncias sobre actos de corrupción, opacidad, fraude y soborno, dispuesto por el Hospital Militar Central través de los diferentes medios indicados en el procedimiento *Recepción De Peticiones, Quejas, Reclamos Y Denuncias Para La Prevención Y Detección De Riesgos De Corrupción, Opacidad, Fraude Y Soborno* Código: Gb-Dige-Pr-09-Ft-01.

✓ **Circular Externa 2021215000000053-5 del 2022,** hace referencia a los lineamientos respecto al Programa de Transparencia y Ética Empresarial, así como a las modificaciones a las circulares externas 007 de 2017 y 003 de 2018, en lo relativo a mejores prácticas organizacionales, Código de Conducta y Buen Gobierno.

✓ **Código de ética:** documento que compila una serie de normas, valores y reglamentos que deben ser observados y aplicados por todos los servidores públicos y contratistas que tienen algún tipo de relación laboral, administrativa, logística, contractual, entre otros con el HOMIL.

✓ **Contratista:** Persona natural o jurídica, privada o pública, nacional o extranjera, consorcio o unión temporal, que se obliga a prestar un servicio, suministrar un bien o construir una obra a cambio de una contraprestación.³

³ Colombia Compra Eficiente, Manual de Contratación Cód. CCG-GCO-MA-01/2021 {en línea} disponible en [manual de contratacion-ccg-gco-ma-01-0.pdf \(colombiacompra.gov.co\)](https://colombiacompra.gov.co/manual-de-contratacion-ccg-gco-ma-01-0.pdf)

✓ **Contrato:** acuerdo de dos o más partes para constituir, regular o extinguir entre ellas una relación jurídica patrimonial, y salvo estipulación en contrario, se entenderá celebrado en el lugar de residencia del proponente y en el momento en que éste reciba la aceptación de la propuesta.⁴

✓ **Contrato Estatal:** Son todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad⁵.

✓ **Competencia Desleal:** se considera desleal todo acto vinculado a la propiedad industrial realizado en el ámbito empresarial que se contrario a los usos y prácticas honestas.⁶

✓ **Conflicto De Intereses:** en Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) y nos dice que este surge "cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público". Respecto de la gestión de los conflictos de intereses en el sector público, referirse a las guías y manuales expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

✓ **Corrupción:** el uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio, afectando la garantía de los derechos humanos y derechos fundamentales de las personas. En esa medida, un acto de corrupción comprende diferentes conductas tipificadas por el sistema penal y el sistema disciplinario que tienen como objetivo la corrupción.⁷

✓ **Corrupción Privada:** El que directamente o por interpuesta persona prometa, ofrezca o conceda a directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación una dádiva o cualquier beneficio no justificado para que le favorezca a él o a un tercero, en perjuicio de aquella, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años y multa de diez (10) hasta de mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Con las mismas penas será castigado el directivo, administrador, empleado o asesor de una sociedad, asociación o fundación que, por sí o por persona interpuesta, reciba, solicite o acepte una dádiva o cualquier beneficio no justificado, en perjuicio de aquella. Cuando la conducta realizada produzca un perjuicio económico en detrimento de la sociedad, asociación o fundación, la pena será de seis (6) a diez (10) años.⁸

✓ **Culpa:** La conducta es culposa cuando el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la infracción al deber objetivo de cuidado

⁴ República de Colombia, Código de Comercio, artículo

⁵ República de Colombia, Ley 80 de 1993, artículo 32.

⁶ Comisión Comunidad Andina de Naciones, Decisión 486 Régimen Común sobre Propiedad Industrial, Título XVI De la Competencia Desleal, Capítulo I, artículo 258 [en línea] disponible en <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/dec486s7.asp>

⁷ República de Colombia, Departamento Nacional de Planeación, Consejo Nacional de Política Económica y Social, Documento CONPES 167, pág. 18.

⁸ República de Colombia, Código Penal, artículo 250-A

funcionalmente exigible y debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla. La culpa sancionable podrá ser gravísima o grave.⁹

✓ **Debida Diligencia:** proceso de revisión y evaluación constante y periódica que debe realizar a la Entidad Obligada de acuerdo con el autocontrol de los riesgos de Corrupción, Opacidad, Fraude y Soborno, a la que se encuentre expuestas. En ningún caso, el término Debida Diligencia, se referirá a los procedimientos de debida diligencia que se utilizan en otros sistemas de gestión de riesgos (por ejemplo, lavado de activos y financiamiento del terrorismo y financiación de la proliferación de armas de destrucción masivas), cuya realización se rige por normas diferentes.

✓ **Dirección General:** persona responsable de planificar, dirigir, coordinar, supervisar, y evaluar la gestión administrativa, financiera, logística, operativa, contractual, comercial, reputacional, entre otras.

✓ **Dolo:** La conducta es dolosa cuando el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización.¹⁰

✓ **Empleado:** es el individuo que se obliga a prestar un servicio personal bajo vinculación laboral o prestación de servicios a una Empresa o a cualquiera de sus Sociedades Subordinadas.

✓ **Empresa:** es la sociedad comercial, empresa unipersonal o sucursal de sociedad extranjera supervisada por la Superintendencia de Sociedades, conforme a los artículos 83, 84 y 85 de la Ley 222 de 1995.

✓ **Entidad Obligada:** entidad vigilada por la Supersalud y, que debe adoptar los lineamientos expedidos por la Circular Externa 2022151000000053-5 de 2022.

✓ **Entidad Estatal:** corresponde a la definición establecida en el artículo 2º de la Ley 80 de 1993.¹¹

⁹ República de Colombia, ley 1952 de 2019. Art.29

¹⁰ Ibidem, Art. 28

¹¹ 1o. Se denominan **entidades estatales:** a) La Nación, las regiones, los departamentos, las provincias, el Distrito Capital y los distritos especiales, las áreas metropolitanas, las asociaciones de municipios, los territorios indígenas y los municipios; los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado, las sociedades de economía mixta en las que el Estado tenga participación superior al cincuenta por ciento (50%), así como las entidades descentralizadas indirectas y las demás personas jurídicas en las que exista dicha participación pública mayoritaria, cualquiera sea la denominación que ellas adopten, en todos los órdenes y niveles. b) El Senado de la República, la Cámara de Representantes, el Consejo Superior de la Judicatura, la Fiscalía General de la Nación, la Contraloría General de la República, las contralorías departamentales, distritales y municipales, la Procuraduría General de la Nación, la Registraduría Nacional del Estado Civil, los ministerios, los departamentos administrativos, las superintendencias, las unidades administrativas especiales y, en general, los organismos o dependencias del Estado a los que la ley otorgue capacidad para celebrar contratos.

✓ **Ética Empresarial:** Conjunto de valores, normas y principios reflejados en la cultura de una entidad, cuyo objetivo es alcanzar una mayor armonía con la sociedad y permitir una mejor adaptación de los servidores en el entorno laboral, respetando los derechos de los mismos en su doble papel de directivos y de personas.

✓ **Factores de Riesgo:** son los posibles elementos o causas generadoras del Riesgo Corrupción y Soborno Transnacional - C/ST para cualquier Entidad Supervisada.

✓ **Falta Disciplinaria:** Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley.¹²

✓ **Financiación Del Terrorismo:** en el artículo 345 de la Ley 599 de 2000, modificado por el artículo 16 de la Ley 1453 de 2011, la financiación del terrorismo se refiere a quien *"directa o indirectamente provea, recolecte, entregue, reciba, administre, aporte, custodie o guarde fondos, bienes o recursos, o realice cualquier otro acto que promueva, organice, apoye, mantenga, financie o sostenga económicamente a grupos de delincuencia organizada, grupos armados al margen de la ley o a sus integrantes, o a grupos terroristas nacionales o extranjeros, o a terroristas nacionales o extranjeros, o a actividades terroristas"*.

✓ **Financiación De La Proliferación De Armas De Destrucción Masiva:** es todo acto que provea fondos o utilice servicios financieros, en todo o en parte, para la fabricación, adquisición, posesión, desarrollo, exportación, trasiego de material, fraccionamiento, transporte, transferencia, depósito o uso dual para propósitos ilegítimos en contravención de las leyes nacionales u obligaciones internacionales, de armas biológicas, químicas y nucleares, entre otros. El riesgo de LAFT/FPADM debe ser gestionado por la entidad en el marco de los lineamientos que se impartan en la Guía para la Administración del Riesgo y el diseño de controles en entidades públicas elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública con el apoyo de la Secretaría de Transparencia, en su última versión. Estarán obligados a generar reportes y realizar consultas las Entidades que se determinen en la Guía.

✓ **Fraude:** cualquier acto ilegal caracterizado por ser un engaño, ocultación o violación de confianza, que no requiere la aplicación de amenaza, violencia o de fuerza física, perpetrado por individuos y/u organizaciones internos o ajenos a la entidad con el fin de apropiarse de dinero, bienes o servicios. *(Definición tomada de la Organización Internacional de Normalización – ISO. Este constituye uno de los términos comunes y definiciones esenciales de la estructura armonizada para las normas de sistemas de gestión de ISO).*

✓ **Ingresos Totales:** son todos los ingresos reconocidos en el estado del resultado del periodo, como principal fuente de información sobre el rendimiento financiero de una Empresa para el periodo sobre el que se informa.¹³

¹² Ibidem. Art. 26

¹³ párrafo 7.16 del Marco Conceptual del Decreto 2420 de 2015.

✓ **Información Privilegiada:** información a la que se ha tenido acceso reservadamente con ocasión del desempeño de un cargo o del ejercicio de una actividad empresarial o profesional y que, por su relevancia por la cotización de los valores, es susceptible de ser utilizada en provecho propio o ajeno. Información que, por referirse a hechos o circunstancias que otros desconocen, puede generar ventajas a quién dispone de ella.¹⁴

✓ **Lavado De Activos:** se refiere a aquellas actividades encaminadas a dar apariencia de legalidad a recursos de origen ilícitos. En el marco normativo colombiano, en el artículo 323 de la Ley 599 de 2000, modificado por el artículo 11 de la Ley 1762 de 2015, el lavado de activos se refiere a quien:

"adquiera, resguarde, invierta, transporte, transforme, almacene, conserve, custodie o administre bienes que tengan su origen mediato o inmediato en actividades de tráfico de migrantes, trata de personas, extorsión, enriquecimiento ilícito, secuestro extorsivo, rebelión, tráfico de armas, tráfico de menores de edad, Financiación del Terrorismo y administración de recursos relacionados con actividades terroristas, tráfico de drogas tóxicas, estupeficientes o sustancias sicotrópicas, delitos contra el sistema financiero, delitos contra la administración pública, contrabando, contrabando de hidrocarburos o sus derivados, fraude aduanero o favorecimiento y facilitación del contrabando, favorecimiento de contrabando de hidrocarburos o sus derivados, en cualquiera de sus formas, o vinculados con el producto de delitos ejecutados bajo concierto para delinquir, o les dé a los bienes provenientes de dichas actividades apariencia de legalidad o los legalice, oculte o encubra la verdadera naturaleza, origen, ubicación, destino, movimiento o derecho sobre tales bienes o realice cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito (...)".

El lavado de activos se realiza a lo largo de tres etapas, es necesario identificarlas y conocerlas para encontrar el punto de intervención o de prevención:

Colocación: Es la disposición física del dinero, en efectivo, proveniente de actividades delictivas. Durante esta fase inicial, el lavado de dinero introduce sus fondos ilegales en actividades legales o aparentemente legales, a través de cualquier sector de la economía nacional o internacional.

Ocultamiento: Es la separación de fondos ilícitos de su fuente mediante una serie de transacciones, cuyo fin es desdibujar la transacción ilícita original. Esta etapa supone la conversión de los fondos procedentes de actividades ilícitas a otra forma y crear esquemas complejos de transacciones para disimular el rastro documentado, la fuente y la propiedad de los fondos.

¹⁴ Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Edición del Tricentenario, actualización 2022 [en línea] disponible en <https://dle.rae.es/informaci%C3%B3n>

Integración: Es dar apariencia legítima a la riqueza ilícita mediante el reingreso en la economía con transacciones comerciales o personales que aparentan ser normales.

- ✓ **Matriz de Riesgo:** es la herramienta que le permite a la Entidad Supervisada identificar los Riesgos de Corrupción o los Riesgos de Soborno Transnacional.
- ✓ **Matriz de Riesgos de Corrupción:** es la herramienta que le permite a la Entidad Supervisada identificar los Riesgos de Corrupción a los que puede estar expuesta.
- ✓ **Matriz de Riesgos de Soborno Transnacional:** es la herramienta que le permite a la Entidad Supervisada identificar los Riesgos de Soborno Transnacional a los que puede estar expuesta.
- ✓ **Negocios o Transacciones Internacionales:** por negocio o transacción internacional se entiende, negocios o transacciones de cualquier naturaleza con personas naturales o jurídicas extranjeras de derecho público o privado.
- ✓ **OCDE:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.
- ✓ **Oficial de Cumplimiento:** persona natural que debe cumplir con las funciones y obligaciones establecidas como Administrador del PTTE. El mismo individuo podrá, si así lo deciden los órganos competentes de la Entidad Supervisada y fuere legalmente posible, asumir funciones en relación con otros sistemas de gestión de riesgo, tal como el relacionado con la prevención del lavado de activos, la financiación del terrorismo y la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- ✓ **Persona Expuesta Políticamente o PEP:** corresponde a la definición establecida en el artículo 2.1.4.2.3. del Decreto 1081 de 2015, modificado por el artículo 2º del Decreto 830 del 26 de julio de 2021.
- ✓ **Políticas de Cumplimiento:** son las políticas generales que adopta la Entidad Supervisada para llevar a cabo sus negocios y operaciones de manera ética, transparente y honesta; y esté en condiciones de identificar, detectar, prevenir y atenuar los Riesgos de Corrupción o Riesgos de Soborno Transnacional.
- ✓ **Recurso Económico:** es el derecho que tiene el potencial de producir beneficios económicos.¹⁵
- ✓ **Riesgos de Corrupción:** es la posibilidad de que, por acción u omisión, se desvíen los propósitos de la administración pública o se afecte el patrimonio público hacia un beneficio privado.
- ✓ **Riesgos de Soborno Transnacional (ST):** es la posibilidad de que una persona jurídica, directa o indirectamente, dé, ofrezca o prometa a un Servidor Público Extranjero sumas de dinero, objetos de valor pecuniario o cualquier 2 Párrafo 7.16 del Marco Conceptual del Decreto

¹⁵ Párrafo 4.4 del Marco Conceptual del Decreto 2420 de 2015.

2420 de 2015. 3 párrafo 4.4 del Marco Conceptual del Decreto 2420 de 2015. 7/26 Circular Externa 2021-01-488877 Superintendencia de Sociedades beneficio o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un Negocio o Transacción Internacional.

✓ **Secreto Empresarial:** Se considerará como secreto empresarial cualquier información no divulgada que una persona natural o jurídica legítimamente posea, que pueda usarse en alguna actividad productiva, industrial o comercial, y que sea susceptible de transmitirse a un tercero, en la medida que dicha información sea: **a)** secreta, en el sentido que como conjunto o en la configuración y reunión precisa de sus componentes, no sea generalmente conocida ni fácilmente accesible por quienes se encuentran en los círculos que normalmente manejan la información respectiva; **b)** tenga valor comercial por ser secreta; y **c)** haya sido objeto de medidas razonables tomadas por su legítimo poseedor para mantenerla secreta. La información de un secreto empresarial podrá estar referida a la naturaleza, características o finalidades de los productos; a los métodos o procesos de producción; o, a los medios o formas de distribución o comerciales de productos o prestación de servicios.¹⁶

✓ **Ser Transparente:** Es dar información clara, comprensible, sin adornos innecesarios que puedan generar duda. Ser transparente es hablar claro con nuestros interlocutores, expresar la verdad, siendo objetivos. Ser transparente es no ocultar nada a nuestro equipo de trabajo.

✓ **Servidor Público:** Se denominan servidores públicos **a)** Las personas naturales que prestan sus servicios dependientes a los organismos y entidades de que trata este artículo, con excepción de las asociaciones y fundaciones de participación mixta en las cuales dicha denominación se predicará exclusivamente de sus representantes legales y de los funcionarios de los niveles directivo, asesor o ejecutivo o sus equivalentes en quienes se delegue la celebración de contratos en representación de aquéllas. **b)** Los miembros de las corporaciones públicas que tengan capacidad para celebrar contratos en representación de éstas.¹⁷

✓ **Servidor Público Extranjero:** toda persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial en un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o una jurisdicción extranjera, sin importar si el individuo hubiere sido nombrado o elegido. También se considera servidor público extranjero toda persona que ejerza una función pública para un Estado, sus subdivisiones políticas o autoridades locales, o de una jurisdicción extranjera. También se entenderá que ostenta la referida calidad cualquier funcionario o agente de una organización pública internacional.¹⁸

✓ **Soborno:** es una conducta tipificada dentro del sistema penal colombiano que se refiere al acto de dar u ofrecer a otra persona (según la naturaleza de los sujetos este puede tipificarse como cohecho, soborno o soborno trasnacional) una dádiva para conseguir que, de forma ilícita, se favorezcan sus intereses.

¹⁶ Comunidad Andina, Decisión 486 de 2000, capítulo II De los Secretos Empresariales, artículo 260.

¹⁷ República de Colombia, Ley 80 de 1993, artículo 2º.

¹⁸ República de Colombia, Ley 1778 de 2016, artículo 2º, parágrafo 1º.

✓ **Soborno Transnacional o ST:** Las personas jurídicas que por medio de uno o varios: **(i)** empleados, **(ii)** contratistas, **(iii)** administradores, o **(iv)** asociados, propios o de cualquier persona jurídica subordinada den, ofrezcan, o prometan, a un servidor público extranjero, directa o indirectamente: **(i)** sumas de dinero, **(ii)** cualquier objeto de valor pecuniario u **(iii)** otro beneficio o utilidad, a cambio de que el servidor público extranjero; realice, omita, o retarde, cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

Dichas personas serán sancionadas administrativamente en los términos establecidos por esta ley, sin perjuicio de la responsabilidad penal a la que haya lugar para el representante legal de la persona jurídica. Las entidades que tengan la calidad de matrices, conforme al régimen previsto en la Ley 222 de 1995 o la norma que la modifique o sustituya, serán responsables y serán sancionadas, en el evento de que una de sus subordinadas incurra en alguna de las conductas enunciadas en el inciso primero de este Artículo, con el consentimiento o la tolerancia de la matriz. También serán responsables y sancionadas las subordinadas cuando su (i) matriz o (ii) cualquier otra persona jurídica que sea parte del mismo grupo empresarial o que sea controlada directa o indirectamente por la matriz, incurra en alguna de las conductas enunciadas en el inciso primero de este Artículo, en beneficio de las subordinadas.¹⁹

✓ **SMMLV:** salario mínimo mensual legal vigente.

1.4. VALORES Y PRINCIPIOS ÉTICOS

1.4.1. VALORES ÉTICOS

El Hospital Militar Central en su continuo fortalecimiento de la cultura ética, transparente, de lucha contra la Corrupción, Opacidad, Fraude y el Soborno, así como la prevención contra el Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva, se tienen en cuenta los valores éticos del servidor público y los institucionales.

1.4.1.1. Valores del Servidor 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.

¹⁹ Ibidem. Artículo 2º.

- ✓ **Diligencia:** Cumplir 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.

1.4.1.2. 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.

1.4.2. PRINCIPIOS ÉTICOS

El Hospital Militar Central está comprometido con una gestión pública efectiva sustentada en los siguientes principios:

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

2. COMPONENTE TRANSVERSAL

2.1. DECLARACIÓN

El Consejo Directivo y la Dirección General del Hospital Militar Central asumen un compromiso total en la búsqueda de fortalecer los valores y principios éticos, generando con ello identidad, respeto por lo público, es así que el Hospital Militar Central busca mitigar cualquier riesgo de posible daño que una persona natural o jurídica pueda causar a la entidad, a través de las acciones y omisiones, buscando con ello afectar el buen nombre de la entidad, de sus directivos, servidores públicos, contratistas y demás colaboradores.

A través de la debida diligencia el Hospital Militar Central busca prevenir el riesgo del Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo, la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva y de los riesgos asociados a la corrupción, opacidad, fraude y soborno, así como de cualquier otra práctica corrupta de tal forma que la entidad pueda llevar a cabo sus actividades de manera ética, transparente y honesta.

2.2. OBJETIVO

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial que rige en el Hospital Militar Central, busca fortalecer medidas de transparencia y lucha contra la corrupción, opacidad, fraude y soborno,

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

la prevención de riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo, financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva; instando a todos los Directivos, Funcionarios, Militares en Comisión Administrativa, Contratistas OPS, Residentes, Estudiantes, Personal Tercerizado, Proveedores, Aseguradores clientes, usuarios, entre otros, a observar y poner en práctica el presente programa, en cada una de las actividades diarias, lo cual sin lugar a dudas redundará en el fortalecimiento de la lucha contra la corrupción, opacidad, fraude y soborno, como insignia del HOMIL.

2.3. ALCANCE

El Programa de Transparencia y Ética Empresarial hace parte del Proceso Estratégico Gerencia y Buen Gobierno del Hospital Militar Central; el cual inicia con su elaboración, su implementación, seguimiento periódico, actualizaciones y termina con la evaluación del programa; teniendo en cuenta que es transversal compromete a los Directivos, Funcionarios, Militares en Comisión Administrativa, Contratistas OPS, Residentes, Estudiantes, Personal Tercerizado, Proveedores, Aseguradores clientes, usuarios, y demás personas naturales y/o jurídicas que tengan alguna relación (administrativa, financiera, operativa, contractual, comercial, entre otras) con la Entidad.

2.4. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Con el fin de garantizar el correcto funcionamiento del PTEE del HOMIL, los órganos de administración, dirección y control de la entidad, así como todos los funcionarios y demás personal vinculado, tendrán la responsabilidad de cumplir a cabalidad con las políticas y lineamientos establecidos en este programa; adicionalmente tendrán las siguientes responsabilidades:

2.4.1. CONSEJO DIRECTIVO

- ✓ Asumir el compromiso dirigido a la prevención del riesgo de corrupción, opacidad, fraude y soborno, así como los de lavado de activos, financiación del Terrorismo, Financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva; así como cualquier práctica corrupta, de tal forma que la entidad pueda llevar a cabo sus actividades de manera ética, transparente y honesta.
- ✓ Aprobar el Programa de Transparencia y Ética Empresarial PTEE presentado por el Director General y el Oficial de Cumplimiento.
- ✓ Garantizar los recursos económicos, técnicos, logísticos y humanos necesarios para implementar y mantener en funcionamiento el PTEE, según los requerimientos que para el efecto realice el Oficial de Cumplimiento.
- ✓ Delegar en el Oficial de Cumplimiento, la administración del PTEE.
- ✓ Determinar de manera expresa (i) el perfil del administrador del PTEE; (ii) las incompatibilidades e inhabilidades; (iii) la administración de conflictos de interés; y (iv) las funciones específicas que se le asignen a la persona que tenga dicha responsabilidad, adicionales a las establecidas en otras medidas o normas
- ✓ Aprobar las políticas de la entidad en materia de administración de todos los riesgos de corrupción, opacidad, fraude y soborno y los LAFT/FPADM.
- ✓ Velar por la correcta administración y monitoreo del PTEE.

- ✓ Aprobar el diseño y definir la periodicidad de los informes internos de la gestión de los riesgos, especialmente los prioritarios que se van a presentar a las diferentes áreas de la entidad.

2.4.2. DIRECTOR GENERAL

- ✓ Presentar junto con el Oficial de Cumplimiento, para aprobación del Consejo Directivo el PTEE y sus actualizaciones.
- ✓ Propender porque el PTEE se articule con las Políticas de SARLAFT, SICOE, Antisoborno y Soborno Transnacional aprobadas por el Consejo Directivo, así como que se articule con el Sistema de Gestión de Calidad del HOMIL.
- ✓ Prestar efectivo, eficiente y oportuno apoyo al Oficial de Cumplimiento en el diseño, dirección, supervisión y monitoreo del PTEE.
- ✓ Garantizar que las políticas, procesos y procedimientos, así como las actividades del PTEE se encuentren debidamente documentadas, y que la información responda a los principios de integridad, confiabilidad, disponibilidad, cumplimiento, efectividad, eficiencia y confidencialidad.
- ✓ Asignar de manera eficiente los recursos económicos, técnicos, logísticos y humanos determinados por el Consejo Directivo, necesarios para implementar el PTEE.
- ✓ Verificar que el Oficial de Cumplimiento cuente con la disponibilidad y capacidad necesaria para desarrollar sus funciones.
- ✓ Presentar al Consejo Directivo los informes, reportes, solicitudes y alertas que a su juicio y en razón a la confidencialidad de la información deban ser tratados al interior del mismo.
- ✓ Monitorear el cumplimiento de los lineamientos de los diferentes Subsistemas de Administración de Riesgos promoviendo su continuo fortalecimiento y que la toma de decisiones este en función de la selección e implementación de las estrategias para el tratamiento y control de los diversos riesgos y de su comportamiento.

2.4.3. OFICIAL DE CUMPLIMIENTO - ADMINISTRADOR DEL PTEE

2.4.3.1. Funciones.

- ✓ En conjunto con el Director General, presentar para aprobación del Consejo Directivo, la propuesta del PTEE y sus modificaciones.
- ✓ Presentar, por lo menos una vez al año, informes de la gestión del PTEE al Consejo Directivo o quien haga sus veces. Como mínimo los informes deberán contener una evaluación y análisis sobre la eficiencia y efectividad del PTEE, como su cumplimiento y, de ser el caso, proponer las mejoras respectivas. Así mismo, deberán demostrar los resultados de esta gestión.
- ✓ Velar porque el PTEE se articule con las Políticas de Riesgo adoptada por el Consejo Directivo.
- ✓ Velará por el cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno del PTEE.
- ✓ Garantizar la implementación de canales apropiados para permitir que cualquier persona informe, de manera confidencial y segura, acerca de presuntos incumplimientos del PTEE y posibles actividades sospechosas relacionadas con Corrupción, Opacidad, Fraude y Soborno y los de LAFT/FPADM.

- ✓ Verificar la debida aplicación de la política de protección a denunciantes que la entidad haya establecido.
- ✓ Coordinar el desarrollo de programas internos de capacitación del PTEE.
- ✓ Proponer las políticas y medidas a la Dirección General y al Comité de Ética y Buen Gobierno, encaminadas a implementar acciones para el fortalecimiento continuo de una cultura ética, transparente, de lucha contra la corrupción, opacidad, fraude y el soborno.

2.4.3.2. Inhabilidades del Administrador PTEE

- ✓ Tener sanciones y/o antecedentes judiciales o penales en cualquier país.
- ✓ Estar inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- ✓ Desempeñar cargos de alta dirección o control o ser socio o accionista en compañías que sean clientes o proveedores, que pueda generar conflicto de interés en el ejercicio de sus funciones.
- ✓ Tener procesos disciplinarios sin resolver al interior de HOMIL.
- ✓ Haber sido desvinculado con justa causa del HOMIL en el pasado.
- ✓ Tener vínculo de consanguinidad, afinidad o civil hasta cuarto grado, con cualquier miembro del Consejo Directivo, Alta Dirección, o funcionario en cargo Subdirector, Jefe de oficina o Jefe de Unidad de HOMIL.

2.4.3.3. Incompatibilidades del Administrador PTEE

- ✓ Pertenecer a la administración o dirección
- ✓ Pertenecer a los órganos de control interno o externo.

2.4.4. SERVIDORES PÚBLICOS, CONTRATISTAS OPS, PERSONAL TERCERIZADO, RESIDENTES MEDICOS, ESTUDIANTES, PROVEEDORES Y DEMAS VINCULADOS.

- ✓ Dar cumplimiento de todos las políticas y lineamientos que se incluyen en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial – PTEE.
- ✓ Informar al Oficial de Cumplimiento a través de los canales dispuestos sobre los incumplimientos del PTEE así como los actos que atenten contra ética institucional.

2.5. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

El Oficial de Cumplimiento garantizará que se realice el respectivo monitoreo y seguimiento al PTEE del HOMIL, con el objetivo de garantizar su cumplimiento efectivo, eficiente y oportuno. Como fuente del proceso de monitoreo, se tendrán en cuenta los informes que suministren los órganos de control, entes reguladores y los responsables de las áreas misionales y de apoyo que se designen.

Esta información resulta muy útil, en la medida que por intermedio de estos documentos se generan recomendaciones o se da cuenta de falencias detectadas en el sistema, y de nuevos riesgos a controlar.

2.6. REPORTES

El Oficial de Cumplimiento presentará, por lo menos 1 vez al año, informes de la gestión del PTEE a la Dirección General y Consejo Directivo. Como mínimo los informes contendrán la existencia de procedimientos de supervisión y monitoreo, capacitación, comunicación y auditoría interna, el cumplimiento de la estrategia para la lucha contra corrupción y de ser necesario los planes de acción propuestos para las desviaciones encontradas y mejoras para el Programa.

La información e informes relacionados con el PTEE del Hospital Militar Central estarán disponible para los entes internos y externos, de conformidad con las funciones y procesos de control en los que estén involucrados.

2.7. CAPACITACIÓN

La capacitación del Programa de Transparencia y Ética Empresarial PTEE, debe ser articulada con el Plan de Capacitación del HOMIL, contemplando diferentes instrumentos para lograr su propósito: capacitaciones, foros, asistencia a eventos, campañas por correo electrónico, difusión en página web, redes internas; de igual forma deberá formar a un personal en Programas de Transparencia y Ética Empresarial, que permitan retroalimentar al personal interno del Hospital; las capacitaciones sobre el PTEE deberá darse a todo el personal al ingreso y al menos incluirse temas relacionados una vez al año; esto incluye al Personal de planta, Militar en Comisión Administrativa y Agregados, Contratistas OPS, Médicos Residentes, Estudiantes ESAE, Personal Tercerizado, entre otros.

Es importante indicar que todos los procesos de capacitación que se realicen deben tener un componente de evaluación el cual se establece como regla general alcanzar al menos el 80% de la calificación para aprobarla.

2.8. COMUNICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El PTEE del HOMIL, deberá ser revisado y actualizado por lo menos cada año por el Representante Legal y el Oficial de Cumplimiento y presentado al Consejo Directivo cuando se consideren nuevas reglamentaciones legales y; deberá ser comunicado a todos los servidores públicos, contratistas, personal en comisión, personal militar en comisión, estudiantes, proveedores entre otros.

La divulgación del PTEE se realizará mediante la incorporación de este documento en la intranet del Hospital Militar Central, en el Sistema de Gestión Documental, así mismo se divulgará a todo el personal en los correos institucionales, igualmente se publicará en la página web institucional para conocimiento de proveedores, aseguradores, contratistas, usuarios y comunidad en general; y otros medios que se incorporen para dar publicidad al programa.

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

2.9. AUDITORIA Y MEJORA

La Oficina de Control Interno, desde su rol dentro del Modelo Estándar de Control Interno, será la tercera línea y deberá anualmente incorporar el Programa de Transparencia y Ética Empresarial como una unidad auditable y someterla a priorización conforme los lineamientos metodológicos bajo la Guía de Auditoria Interna Basada en Riesgos para las Entidades Públicas (DAFP). Además, deberá la Entidad definir los criterios de evaluación interna para identificar las diferencias entre los resultados esperados y obtenidos; el procedimiento para la aplicación de las medidas correctivas; y los casos en que habrá lugar a una reformulación. Los resultados de las auditorías al PTEE del HOMIL deberán ser presentados al Consejo Directivo y Dirección General.

El Administrador del PTEE con base a los informes de auditoría realizar un análisis de las mejoras propuestas y establecerá los ajustes correspondientes para el fortalecimiento del Programa.

2.10. COLABORACIÓN CON LAS AUTORIDADES

El Oficial de Cumplimiento como Administrador del PTEE de Hospital Militar Central recibirá y atenderá los requerimientos de las diferentes autoridades relacionadas con el Programa. El proceso se llevará a cabo teniendo en cuenta lo establecido en el Manual Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, Opacidad, Fraude- SICOF. Código GB-DIGE-MN-02

2.11. PROHIBICIONES

Además de las prohibiciones taxativamente descritas en el Capítulo III, artículo 39 de la ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario y Capítulo II, artículo 71 de la ley 1862 de 2017 *Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar colombiano y se expiden el Código Disciplinario Militar*, a los servidores públicos, contratistas OPS, Militares en Comisión Administrativa, Personal Tercerizado, Residentes, Estudiantes en el Hospital Militar Central, deben abstenerse de:

- Proporcionar información o suministrar información, documentación de las operaciones financieras, contables y económicas, a personas no autorizadas por la Dirección General y/o distintas del mismo cliente o proveedor, sus beneficiarios o autorizados, representantes o apoderados, y de las autoridades u organismos facultados por la ley, en los términos de la misma.
- Proporcionar información sobre las operaciones de clientes o proveedores a los funcionarios o contratistas OPS de la propia institución, salvo cuanto el suministro de dicha información sea estrictamente necesario para el cumplimiento de sus funciones.
- Comunicar o divulgar información reservada y sometida a secreto industrial y comercial, en los términos de la Decisión 486 de 2000 de la Comunidad Andina capítulo II De los

Secretos Empresariales, artículo 260 (...) Se considerará como secreto empresarial cualquier información no divulgada que una persona natural o jurídica legítimamente posea, que pueda usarse en alguna actividad productiva, industrial o comercial, y que sea susceptible de transmitirse a un tercero, en la medida que dicha información sea: a) secreta, en el sentido que como conjunto o en la configuración y reunión precisa de sus componentes, no sea generalmente conocida ni fácilmente accesible por quienes se encuentran en los círculos que normalmente manejan la información respectiva; b) tenga valor comercial por ser secreta; y c) haya sido objeto de medidas razonables tomadas por su legítimo poseedor para mantenerla secreta.

La información de un secreto empresarial podrá estar referida a la naturaleza, características o finalidades de los productos; a los métodos o procesos de producción; o, a los medios o formas de distribución o comerciales de productos o prestación de servicios (...)

- Comunicar o divulgar información reservada o sometida a secreto, afectando el buen nombre del Hospital Militar Central, sus Directivos, funcionarios, Contratistas.

2.12. CONDUCTAS QUE VAN EN CONTRAVÍA DEL PTEE EN EL HOMIL

Para efectos de aseguramiento del PTEE del HOMIL ha de entenderse que el soborno y la corrupción en general es la voluntad de actuar deshonestamente a cambio de dinero o beneficios personales, ocasionando daños, favoreciendo injustamente a pocos que basan de su poder o de su posición. Esta no solo crea una competencia desleal sino limita el camino a la eficiencia de nuestra institución y la integridad de las personas.

Las conductas que transgreden y van en contravía de los valores del servidor público y los valores institucionales y, las cuales se sancionan penal, disciplinaria y fiscalmente, considerándose además delitos contra la Administración Pública:

2.12.1. Las establecidas en el Código Penal tales como:

- Usurpación y abuso de funciones arts. 425-428
- Contra los servidores públicos arts. 429-430
- Utilización indebida de información e influencias derivadas del ejercicio de la función pública arts. 431-434
- Omisión de activos, defraudación y promoción de evasión tributaria arts. 434 A y 434 B
- Peculado arts. 397-403 A
- Concusión art. 404
- Cohecho arts. 405-407
- Celebración indebida de contratos arts. 408-410 A
- Tráfico de Influencias arts. 411 y 411 A
- Enriquecimiento Ilícito art. 412
- Abuso de autoridad arts. 416-421
- Prevaricato arts. 413-415

- 2.12.2. Soborno:** se entenderá como el ofrecimiento en dinero o especie, que hace un servidor público, contratista, proveedor, directivo del HOMIL buscando persuadir a otro servidor público, empleado, contratista, proveedor, directivo le agilice, tramite o haga un favor.
- 2.12.3. Soborno Transnacional:** El que dé u ofrezca a un servidor público extranjero, en provecho de este o de un tercero, directa o indirectamente, cualquier dinero, objeto de valor pecuniario u otra utilidad a cambio de que este realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.
- 2.12.4. Corrupción:** Toda acción u omisión, que realice cualquier directivo, servidor público, contratista, proveedor, usuario del HOMIL, con el fin de retardar, omitir o incumplir con sus funciones, deberes y obligaciones, poniendo en riesgo el derecho fundamental a la salud pública.
- 2.12.4.1. Corrupción Privada:** El delito de corrupción privada fue incorporado al Código Penal colombiano, artículo 250 A, definiendo dicha conducta así (...)El que directamente o por interpuesta persona prometa, ofrezca o conceda a directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación una dádiva o cualquier beneficio no justificado para que favorezca a él o a un tercero, en perjuicio de aquella, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años y multa de diez (10) hasta mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Con las mismas penas será castigado el directivo, administrador, empleado o asesor de una sociedad, asociación o fundación que, por sí o por persona interpuesta, reciba, solicite o acepte una dádiva o cualquier beneficio no justificado, en perjuicio de aquella. Cuando la conducta realizada produzca un perjuicio económico en detrimento de la sociedad, asociación o fundación, la pena será de seis (6) a diez (10) años (...)
- 2.12.4.2. Corrupción Interna:** Toda conducta que realice cualquier servidor público, contratista, personal en comisión, proveedor, usuario del HOMIL, encaminada a favorecer y /o beneficiar a un tercero con la acción u omisión del desarrollo de sus funciones buscando un beneficio económico o aceptando sobornos.
- 2.12.5. Fraude:** Conducta que resulta contraria a la verdad, integridad, honradez, moralidad, realizada por un servidor público, contratista, personal en comisión, proveedor, cliente, y con la cual se afecte la imagen y reputación del HOMIL.
- 2.12.6. Conflicto de Interés:** Situación en virtud de la cual un servidor público, Contratista o Tercero, debido a su actividad o posición con lleva a generar intereses incompatibles con los de la Institución, que pueden llevar a adoptar decisiones o a

ejecutar actos que van en beneficio propio o de terceros y en detrimento del Hospital Militar Central.

2.12.7. Competencia desleal: Todo acto vinculado a la propiedad industrial realizado en el ámbito empresarial que sea contrario a los usos y prácticas honestas. Constituyen actos de competencia desleal vinculados a la propiedad industrial, entre otros, los siguientes:

- a) cualquier acto capaz de crear una confusión, por cualquier medio que sea, respecto del establecimiento, los productos o la actividad industrial o comercial de un competidor;
- b) las aseveraciones falsas, en el ejercicio del comercio, capaces de desacreditar el establecimiento, los productos o la actividad industrial o comercial de un competidor; o,
- c) las indicaciones o aseveraciones cuyo empleo, en el ejercicio del comercio, pudieren inducir al público a error sobre la naturaleza, el modo de fabricación, las características, la aptitud en el empleo o la cantidad de los productos.

2.12.8. Violación al Secreto Empresarial: Toda persona que, con motivo de su trabajo, empleo, cargo, puesto, desempeño de su profesión o relación de negocios, tenga acceso a un secreto empresarial sobre cuya confidencialidad se le haya prevenido, deberá abstenerse de usarlo o divulgarlo, o de revelarlo sin causa justificada y sin consentimiento de la persona que posea dicho secreto o de su usuario autorizado.²⁰ Constituirán competencia desleal los siguientes actos realizados respecto a un secreto empresarial:

- a) Explotar, sin autorización de su poseedor legítimo, un secreto empresarial al que se ha tenido acceso con sujeción a una obligación de reserva resultante de una relación contractual o laboral;
- b) Comunicar o divulgar, sin autorización de su poseedor legítimo, el secreto empresarial referido en el inciso a) con ánimo de obtener provecho propio o de un tercero o de perjudicar a dicho poseedor;
- c) Adquirir un secreto empresarial por medios ilícitos o contrarios a los usos comerciales honestos;
- d) Explotar, comunicar o divulgar un secreto empresarial que se ha adquirido por los medios referidos en el inciso c);
- e) Explotar un secreto empresarial que se ha obtenido de otra persona sabiendo, o debiendo saber, que la persona que lo comunicó adquirió el secreto por los medios referidos en el inciso c), o que no tenía autorización de su poseedor legítimo para comunicarlo;

²⁰ Comunidad Andina, Decisión 486 de 2000, capítulo II De los Secretos Empresariales, artículo 265.

- f) Comunicar o divulgar el secreto empresarial obtenido conforme al inciso e), en provecho propio o de un tercero, o para perjudicar al poseedor legítimo del secreto empresarial; o, [sic.] Un secreto empresarial se considerará adquirido por medios contrarios a los usos comerciales honestos cuando la adquisición resultará, entre otros, del espionaje industrial, el incumplimiento de un contrato u otra obligación, el abuso de confianza, la infidencia, el incumplimiento de un deber de lealtad, o la instigación a realizar cualquiera de estos actos.²¹

3. ACCIONES DISCIPLINARIAS

Es responsabilidad de cada uno de los Subdirectores, Jefes de Oficina, Jefes de Unidad y los colaboradores de Hospital Militar Central, velar por el cumplimiento estricto de los lineamientos, políticas, las normas y procedimientos internos que soportan el PTEE del HOMIL.

Dicho incumplimiento implica la posibilidad de ocurrencia de acciones que están en contra de lo que normalmente se considera límites éticos o que están en contra de restricciones legales y que obedecen a actitudes irresponsables, permisivas, negligentes, ineficientes u omisivas en el desarrollo misional y operacional del Hospital Militar Central, lo que puede conllevar a la aplicación del Régimen Sancionatorio.

Los Servidores Públicos, Militares en Comisión Administrativa y/o Agregados, que incumplan con los lineamientos del presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial PTEE, serán investigados y sancionados conforme a lo establecidos en la:

Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario, modificada parcialmente por la Ley 2094 de 2021; Ley 1862 de 2017 "Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar colombiano y se expiden el Código Disciplinario Militar", Código Penal Colombiano, Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción, Ley 1778 de 2016, Por la cual se dictan normas sobre las responsabilidades de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción, Ley 2195 de 2022 por medio del cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

Los Contratistas OPS, Personal Tercerizado Profesional y/o Técnico, Proveedores, Los Médicos Residentes, Estudiantes externos y de la Escuela de Auxiliares de Enfermería y demás personas naturales y/o jurídicas que tengan alguna relación contractual administrativa, financiera, logística, entre otras con el Hospital Militar Central, que incumplan con los lineamientos del presente Programa de Transparencia y Ética Empresarial PTEE y sus

²¹ Ibid. Capítulo II, artículo 262.

modificaciones, serán sancionados de acuerdo como se establezca en el clausulado contractual.

4. COMPONENTE PROGRAMÁTICO

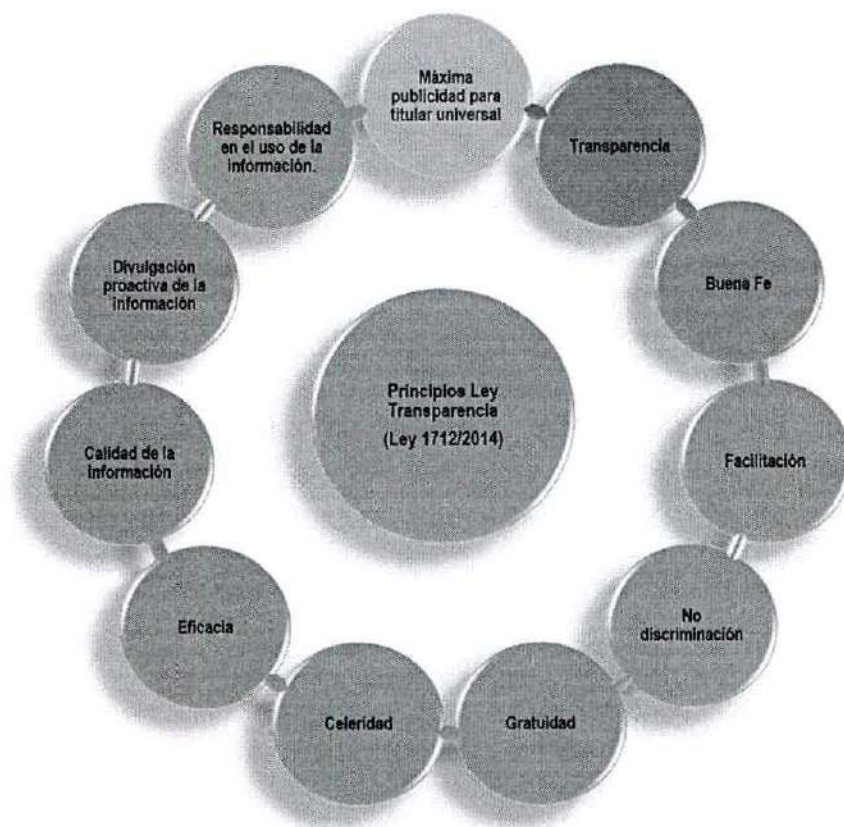
Este componente se denomina como Estrategia Institucional para la Lucha Contra la Corrupción y está compuesta por tres (3) temáticas agrupadas así:



4.1. TRANSPARENCIA

El Hospital Militar Central se encuentra comprometido en promover la transparencia y la participación ciudadana.

Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la información Pública Nacional (Ley 1712 del 06/03/2014): El objeto es regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información, con aplicación de los principios:



En virtud de los principios señalados, El Hospital Militar Central tiene a disposición de las personas interesadas dicha información en la página web www.hospitalmilitar.gov.co, a fin de que estas puedan obtener la información, de manera directa o mediante impresiones. Asimismo, éstos proporcionan apoyo a los usuarios que lo requieran y proveer todo tipo de asistencia respecto de los trámites y servicios que presten, tales como: Información de la entidad; Normatividad; Contratación; Planeación, presupuesto e informes; Participa; Datos abiertos, Información específica para grupos de interés; Obligación de reporte de información, entre otros.

Asimismo toda la información relacionada con SARLAFT – SICOE y PTEE se encuentra disponible en la página web de la institución, en la sección Transparencia Institucional/ normatividad/normativa de la entidad o autoridad/políticas, lineamientos y manuales. En el enlace <https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=73204>

La transparencia del programa está relacionada con la interacción que tiene la comunidad, los vinculados del Hospital con el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

4.2. ÉTICA EMPRESARIAL

La ética empresarial del Hospital Militar Central se enmarca en los siguientes lineamientos:

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 26 de 35

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V6

4.2.1. *El Código De Ética Y Buen Gobierno Del Hospital Militar Central* (Resolución N° 006 de 15-01-2020): comprende entre otros los Grupos de interés, Plataforma ética, Principios éticos y bioéticos, Política de humanización, Deberes y derechos, Directrices éticas, Principios del buen gobierno, Responsabilidad social, Manejo de conflicto de interés, Políticas institucionales, Prevención de acoso laboral, Mecanismos de control interno, Compromisos éticos, Plan de Gestión del Código de Ética y Buen Gobierno y el Área de Gestión Ética y Buen Gobierno.

Anexo: No 1 RESOLUCIÓN No. 006 de 15 de enero de 2020 GB-GEBG-PR-15-DI-01: Trata de las políticas institucionales vigentes: Políticas de gestión y desempeño institucional, Políticas en relación a la operación y/o misionalidad y Otras políticas. Comités Vigentes: Administrativos y Misionales.

4.2.2. *Código De Integridad De Primera Mano Nuestros Valores* (Resolución 1458/2018): 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"

Valores:

**Honestidad – Respeto – Compromiso – Diligencia – Justicia –
Pertinencia Institucional y Excelencia.**

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.**

4.2.3. *Política De Integridad GB-GEBG-PO-01* que reza: "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 y el tratamiento adecuado de situaciones de posibles conflictos de interés".

4.2.4. Procedimiento "Acciones De Integridad Incluye Declaración De Conflicto De Interés" Código: GB-GEBG-PR-19: Su objetivo es Implementar las acciones en materia de prevención, detección, seguimiento, control, para la gestión de la política de integridad o en su caso, para el tratamiento de los conflictos de interés en los que pudieran encontrarse los servidores, militares en comisión y personal en formación al igual que aspectos relacionados con violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades que afecten el desarrollo de las funciones y deberes.

4.2.5. *Política Antisoborno Y Soborno Transnacional* Cód.: GB-DIGE-PO-01: El Hospital Militar Central- HOMIL, en el marco de una gestión institucional, prohíbe de manera expresa

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 27 de 35

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V6

cualquier práctica de soborno, en favor propio o de un tercero, para que un servidor público o colaborador del Hospital Militar Central haga retarde u omite el cumplimiento de sus funciones o realice una actividad, en contra del ordenamiento legal.

El Hospital Militar reafirma su compromiso en la prevención y lucha frontal contra el Soborno Nacional y Transnacional, y declara como política institucional "**cero tolerancia**" con aquellas prácticas y situaciones que contraríen la lucha contra Actos de Corrupción, Soborno y Soborno Transnacional.

4.3. ADMINISTRACION DE RIESGOS

Para la administración de riesgos de LAFT/FPADM y COFS se cuentan con los siguientes documentos:

4.3.1. Manual del *Sistema De Administración Del Riesgo De Lavado De Activos, Financiación Del Terrorismo Y Financiación De La Proliferación De Armas De Destrucción Masiva* – SARLAFT/FPADM. Código GB-DIGE-MN-01.

4.3.2. Procedimiento *Metodología De Gestión De Operaciones Inusuales Y Sospechosas* Código GB-DIGE-PR-07: Establecer la metodología para identificar y analizar aquellas operaciones que se definan como inusuales y/o sospechosas, mediante la aplicación de los correspondientes criterios objetivos de evaluación, cuyo propósito es detectar y reportar a la Unidad de Información y Análisis Financiero – UIAF, las operaciones intentadas o realizadas, para tratar de dar apariencia de legalidad a aquellas vinculadas al LAFT.

4.3.3. Procedimiento *Monitoreo Al Sistema De Administración Y Gestión Del Riesgo De Lavado De Activos Y Financiación Del Terrorismo* Código GB-DIGE-PR-08: Establecer la metodología para realizar el seguimiento al Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT), de manera que facilite la detección de las deficiencias en las etapas y elementos de dicho sistema y permita tomar las acciones respectivas.

4.3.4. Manual del *Subsistema De Administración Del Riesgo De Corrupción, Opacidad Y Fraude* – SICOF, Código GB-DIGE-MN-02.

4.3.5. La matriz de riesgos de LAFT/FPADM y los asociadas a la Corrupción, Opacidad, Fraude y Soborno GB-DIGE-MN-01-FT-02 y 03, en las que se incluyen las 4 etapas del riesgo: Identificación, Medición o Evaluación, Control y Monitoreo.

4.3.6. Procedimiento *"Recepción De Peticiones, Quejas, Reclamos Y Denuncias Para La Prevención Y Detección De Riesgos De Corrupción, Opacidad, Fraude Y Soborno"* GB-DIGE-PR-09-FT-01: Establecer el procedimiento y canales para la recepción de peticiones, quejas, reclamos y denuncias a través de las cuales se generen señales de alerta para prevenir y detectar los riesgos asociados a Corrupción, Opacidad, Fraude y Soborno Transnacional y sus reportes internos y externos.

4.4. MECANISMO DE DENUNCIAS

El Hospital Militar Central como parte de su compromiso en la prevención de actos de corrupción, opacidad, soborno y fraude y los relacionados con los riesgos de LAFT/FPADM, ha dispuesto de una serie de canales **confidenciales** por medio de los cuales, cualquier persona puede denunciar un acto contrario a los lineamientos éticos de la Entidad.

CANALES DE DENUNCIAS SARLAFT

- Área Atención al Usuario
- Formulario denuncias: Enlace
<https://forms.gle/JGEns2UnbQ6NiDnx8> o QR
- Correo electrónico: denuncias.sarlaft@homil.gov.co
- Línea telefónica: **601 3486868 ext. 3012**
- Atención presencial: **Área de Oficial de Cumplimiento** (Edificio principal – Ingreso visitantes a mano derecha).



O por cualquier medio tecnológico o físico que se adicione a los canales SARLAFT que facilite la recepción de denuncias.

Una vez se reciban las denuncias por los diferentes canales, el Oficial de Cumplimiento y su equipo profesional la evaluarán inicialmente para determinar su credibilidad y gravedad. Esto implica la revisión de la información proporcionada por el denunciante, de acuerdo a ello, se remite la denuncia con los soportes al área competente, según corresponda la presunta responsabilidad (fiscal, penal y/o disciplinaria).

Etapas Denuncia SARLAFT



Recepción: Recibidas de manera efectiva y registradas adecuadamente. Deben estar disponibles los canales de denuncia para su recepción (teléfono, correo electrónico, formulario en línea, entre otros).

Evaluación: Las denuncias deben ser evaluadas inicialmente para determinar su credibilidad y gravedad; esto implica la revisión de la información proporcionada por el denunciante; de acuerdo a ello, se remite la denuncia con los soportes al Área competente según corresponda la presunta responsabilidad (fiscal, penal y/o disciplinario).

Fiscal: Subdirección Administrativa- Área de Asuntos Disciplinarios y Administrativos.

Penal: Oficina Asesora Jurídica

Disciplinario: Oficina Control Disciplinario Interno – Área de Instrucción.

Investigación: Si una denuncia se considera válida y grave, se inicia una investigación interna. Esto puede incluir entrevistas, revisión de documentos y la recopilación de pruebas. La investigación no debe interferir directa o indirectamente con las investigaciones judiciales. El Oficial de Cumplimiento y/o el Área Interna cooperarán cuando sea apropiado o requerido. La colaboración es fundamental para que los órganos de control y fiscalía pueda cumplir con los estándares de debida diligencia, contribuyendo para que los reportes de las irregularidades se conviertan en denuncias efectivas.

Acciones Correctivas: Con base en los resultados de la investigación, la organización debe tomar medidas adecuadas para abordar la denuncia. Esto puede incluir medidas disciplinarias, corrección de problemas o cambios en las políticas y procedimientos.

Seguimiento y comunicación: Las denuncias a través de los canales de SARLAFT, el Oficial de Cumplimiento mantendrá informados a los denunciantes sobre el progreso de la denuncia y las acciones tomadas. Para lo cual las áreas competentes informarán oportunamente al Oficial de Cumplimiento, sobre el estado de la denuncia y el resultado de las investigaciones; así mismo, de manera trimestral reportarán la estadística de las denuncias y su estado de los casos de lavado de activos, Financiación del Terrorismo - LAFT/FPADM, corrupción, opacidad, fraude y soborno - COFS.

De manera independiente el Oficial de Cumplimiento con su equipo de trabajo estudiarán los posibles casos de LAFT/FPADM, COFS, tomando como un insumo las denuncias recibidas y presentará informe a la Dirección General y Consejo Directivo.

Registro y documentación: Las áreas competentes de la investigación llevarán un registro completo y seguro de todas las denuncias, investigaciones y acciones tomadas como parte del proceso; al igual el Oficial de Cumplimiento lo de su competencia.

4.5. CONOCIMIENTO DEL CLIENTE

Los procesos de conocimiento de la contraparte son fundamentales para gestionar adecuadamente el riesgo de LAFT/FPADM, por esa razón, el Hospital Militar Central tiene implementado la recolección de información relevante sobre las partes con las que se van a relacionar y que van a vincular, esto incluye, tanto a funcionarios, contratistas y otros que se encuentran segmentados en: Directivo HOMIL, Personal Planta, Contratistas OPS, Militares en Comisión Administrativas y/o asignados, médicos residentes, estudiantes Escuela Auxiliares de Enfermería, Proveedores (incluye representantes Legales y Beneficiarios finales), Donantes,

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 30 de 35

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V6

Instituciones Educativas, y los Usuarios Particulares que requieren de servicios médicos por fuera del sistema asegurador de salud, entre otros.

4.5.1. Procedimiento CONOCIMIENTO DEL CLIENTE Código GB-DIGE-PR-06: Instituir las actividades necesarias para realizar un conocimiento efectivo y oportuno de los clientes/Usuarios y terceros, que permita prevenir que el Hospital Militar Central sea utilizado para dar apariencia de legalidad a activos provenientes de actividades delictivas o para la canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas.

4.5.2. Personas Expuestas Políticamente - PEP

En el marco del 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)". En su artículo 2 que modifica el artículo 2.1.4.2.3 del Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, el cual quedará así:

"ARTICULO 2.1.4.2.3. Personas Expuestas Políticamente. Se considerarán como Personas Expuestas Políticamente (PEP) los servidores públicos de cualquier sistema de nomenclatura y clasificación de empleos de la administración pública nacional y territorial, cuando tengan asignadas o delegadas funciones de: expedición de normas o regulaciones, dirección general, formulación de políticas institucionales y adopción de planes, programas y proyectos, manejo directo de bienes, dineros o valores del Estado, administración de justicia o facultades administrativo sancionatorias, y los particulares que tengan a su cargo la dirección o manejo de recursos en los movimientos o partidos políticos. (Negrilla y subrayado fuera de texto original)

Estas funciones podrán ser ejercidas a través de ordenación de gasto, contratación pública, gerencia de proyectos de inversión, pagos, liquidaciones, administración de bienes muebles e inmuebles. Se considerarán como Personas Expuestas Políticamente (PEP), de manera enunciativa, las siguientes:...

3. **Presidentes, Directores, Gerentes, Secretarios Generales, Tesoreros, Directores Financieros de:** (i) **los Establecimientos Públicos,** (ii) **las Unidades Administrativas Especiales,** (iii) **las Empresas Públicas de Servicios Públicos Domiciliarios,** (iv) **las Empresas Sociales del Estado,** (v) **las Empresas Industriales y Comerciales del Estado** y (vi) **las Sociedades de Economía Mixta.** (Negrilla fuera de texto original)

5. **Generales de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, Inspectores de la Policía Nacional. Así como los Oficiales y Suboficiales facultados para ordenar el gasto o comprometer recursos de las instituciones públicas.** (Negrilla fuera de texto original)

De acuerdo con los requisitos y perfiles para el Hospital Militar Central, aplican los siguientes cargos para Personas Expuestas Políticamente - PEP:

PERSONAS EXPUESTAS POLITICAMENTE EN EL HOMIL

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

#	Cargo	Referencia
1	Director General de Entidad Descentralizada Adscrita al Sector Defensa	Dirección General, Expedición de normas o regulaciones, Formulación de Políticas y Adopción de planes, programas y proyectos; Ordenador del Gasto; General de la República.
2	Subdirector del Sector Defensa	Subdirección Administrativa, Expedición de normas o regulaciones, Formulación de Políticas y adopción de planes, programas y proyectos;; Ordenador del gasto por delegación; Manejo directo de bienes, dinero o valores del estado, Manejo Caja Menor
3	Subdirector del Sector Defensa	Subdirección de Finanzas, Expedición de normas o regulaciones, Formulación de Políticas y adopción de planes, programas y proyectos; Manejo directo de bienes, dinero o valores del estado. Ordenador del gasto por encargo
4	Subdirector del Sector Defensa	Subdirección Médica, Expedición de normas o regulaciones, Formulación de Políticas y adopción de planes, programas y proyectos.
5	Subdirector del Sector Defensa	Subdirección Servicios Ambulatorios y Apoyo Diagnóstico, Expedición de normas o regulaciones, Formulación de Políticas y adopción de planes, programas y proyectos.
6	Subdirector del Sector Defensa	Subdirección Docencia e Investigación Científica, Expedición de normas o regulaciones, Formulación de Políticas y adopción de planes, programas y proyectos; Manejo directo de bienes, dinero o valores del estado
7	Jefe Oficina Asesora del Sector Defensa	Oficina Asesora de Planeación: Formulación de Políticas y Adopción de planes, programas y proyectos – Seguimiento Proyectos de Inversión
8	Jefe Unidad Seguridad y Defensa	Unidad Informática: Gerencia de Proyectos de Inversión.
9	Jefe Unidad Seguridad y Defensa	Unidad Apoyo Logístico: Gerencia de Proyecto de Inversión.
10	Responsable Área de Equipo Biomédico.	Gerencia de Proyectos de Inversión.
11	Responsable Área de Equipo Industrial	Gerencia de Proyectos de Inversión.
12	Responsable Área de Infraestructura	Gerencia de Proyectos de Inversión.
13	Jefe Unidad Seguridad y Defensa - Tesorera	Unidad Financiera; Manejo directo de bienes, dinero o valores del estado
14	Jefe Unidad Seguridad y Defensa	Unidad Compras, Licitaciones y Bienes Activos: Manejo de Contratación Pública, Manejo directo de bienes, dinero o valores del estado (Manejo Caja Menor)
15	Profesional Defensa – Responsable Área Tesorería	Tesorero; Manejo directo de bienes, dinero o valores del estado
16	Responsable Manejo de Efectivo de Parquadero	Manejo directo de bienes, dinero o valores del estado, manejo de dinero en efectivo de los ingresos en efectivo del Servicio de parquadero

Es de anotar que los cambios de personal que se produzcan en estos cargos deberán dar cumplimiento a lo establecido en el decreto 830/2021 con el registro correspondiente en la pública del Departamento Administrativo de la Función Pública disponible en el link: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/>, la Unidad de Talento Humano verificará su cumplimiento.

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 32 de 35

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V6

4.5.3. Aplicativo Registro SARLAFT HOMIL

Desde el año 2021 se cuenta con este medio para que toda persona natural o jurídica que requiera tener cualquier vínculo con el Hospital, realice el registro correspondiente de acuerdo con la clase de relación: Directivo HOMIL, Personal Planta, Contratista OPS, Militar en Comisión Administrativas y/o asignado, médico residentes, estudiante Escuela Auxiliares de Enfermería, Proveedores (incluye representantes Legales y Beneficiarios finales), Personal Tercerizado Profesional o Técnico, Donantes, Instituciones Educativas y el Usuario Particular, entre otros; donde se establecen los requisitos documentales para cada clase de relación.

4.6. Procedimiento *Medición Del Riesgo De Corrupción, Opacidad, Fraude Y Soborno En El Hospital Militar Central* GB-DIGE-PR-10: Medir la percepción de los niveles de riesgo de corrupción, Opacidad, Fraude y Soborno que puede tener el Hospital Militar Central con el fin de establecer y fortalecer medidas de control para su prevención o mitigación; las cuales van dirigidas a los Usuarios del servicio médico, Proveedores y Personal interno del Homil, que con los resultados obtenidos permiten determinar los puntos críticos que requieren de acciones.

5. ESTRATEGIA ANTICORRUPCIÓN HOMIL 2025

Las acciones del componente programático de los Programas de Transparencia y Ética Empresarial están enfocadas a promover la cultura de la legalidad e identificar, medir, controlar y monitorear los riesgos de asociados a la de corrupción en el desarrollo de su misionalidad, por lo que anualmente se establece la estrategia institucional.

HOSPITAL MILITAR CENTRAL								
ESTRATEGIA ANTICORRUPCIÓN HOMIL 2025								
RESPONSABLE ADMINISTRADOR OFICIAL DE CUMPLIMIENTO								
#	Subcomponente	Actividad Operativas	Meta o producto	Mes Ejecución	Medición de la meta			
					Unidad	Peso	Total	%
1. Transparencia								
1.1.	Publicidad Información SARLAFT-SICOF-PTEE, matriz de riesgos y de la documentación de Interés Público	Mantener actualizado en enlace de la página web sobre temas relacionados con SARLAFT	Reporte semestral	Enero - Julio	2	1	2	2%
1.2.	Publicidad de los canales de las PQRD de SARLAFT y protección del denunciante	Reporte periódico sobre los canales de peticiones, quejas reclamos y denuncias que afecten sobre la ética Institucional.	Reporte semestral	Enero - Julio	2	1	2	2%
1.3.	Publicación estadísticas de Denuncias SARLAFT	Establecer un reporte de las estadísticas de las peticiones, quejas, reclamos y denuncias SARLAFT y publicarlos en la página web	Estadística Trimestral	Enero - Abril - Julio - Octubre	4	2	8	9%
1.4.	Seguimiento y Comunicación (Información Pasiva)	Mediante reportes informar a los denunciantes sobre el trámite de sus denuncias	Estadística Trimestral	Enero - Abril - Julio - Octubre	4	3	12	14%

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 33 de 35

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V6

1.5.	Participación en las Encuestas de Percepción de riesgos	Reporte de la participación en las Encuestas de carácter anónimo con el fin de medir la percepción de los riesgos LAFT/FPADM y COSF que pueden afectar ética empresarial, dirigido a los usuarios del servicio médico, Proveedores y Personal Interno del HOMIL	Ficha Técnica	Agosto Diciembre	3	2	6	7%
2. Ética Empresarial								
2.1.	Fomento de los valores y principios Éticos, y de los riesgos de LAFT/FPADM y de Corrupción, Opacidad, Fraude y Soborno y Conflicto de Interés	Realizar capacitaciones relacionadas con el Código Ética y Buen Gobierno, Integridad, Conflicto de Interés, Normatividad Interna de SARLAFT- SICOE Política Antisoborno y PTEE dirigidas al personal vinculado interno	Resultado Capacitaciones Semestrales	Junio - Diciembre	2	5	10	12%
3. Administración de Riesgos								
3.1.	Matriz de riesgos de LAFT/FPDM y COFS	Realizar actualización anual de la matriz de riesgos para aprobación del Consejo Directivo	Matriz actualizada	Marzo	1	5	5	6%
3.2.	Monitoreo Matriz de riesgos de LAFT/FPDM y COFS	Realizar seguimiento periódico de los riesgos (Informe Consejo Directivo-Director General)	Informe Trimestral	Enero - Abril - Julio - Octubre	4	4	16	19%
3.3.	Conocimiento del Cliente	Reporte periódico de Conocimiento del Cliente (Consultas en Listas Restrictivas y de Deudas Diligencias Ampliadas).	Informe Trimestral	Enero - Abril - Julio - Octubre	4	3	12	14%
3.4.	Resultado de las Encuestas de percepción de riesgos LAFT/FPADM y COFS con insumo	Informe detallado de medición de los riesgos de LAFT/FPDM y COFS con acciones preventivas como insumo para el fortalecimiento de la matriz de riesgos	Informe: Proveedores, Personal Interno y Usuario del servicio Médico	Agosto Diciembre	3	4	12	14%
			TOTALES		29		85	100%

6. AUTORIDADES DE SUPERVISIÓN

Corresponde a la Superintendencia Nacional de Salud, de acuerdo con la ley 1122 de 2007 por medio de la cual se crea el Sistema de Inspección, Vigilancia y Control del Sistema General de Seguridad Social en Salud, y la Circular Externa Circular Externa 202125000000053-5 de 2020, que fija lineamientos respecto al Programa de Transparencia y Ética Empresarial y modifica las circulares externas 007 de 2017 y 003 de 2018 en lo relativo a mejores prácticas organizacionales y Código de Conducta y Buen Gobierno.

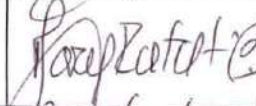
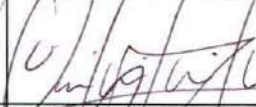
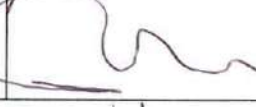
7. VIGENCIA

El presente Actualización del Programa de Transparencia y Ética Empresarial PTEE Versión 2 correspondiente a la vigencia 2025, entrará en vigencia una vez sea aprobado por el Consejo Directivo.

8. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS				
ACTIVIDADES QUE SUFRIERON CAMBIOS		OBSERVACIONES DEL CAMBIO	MOTIVOS DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO
ID	ACTIVIDAD			
01	Primera versión del Documento	N.A.	N.A.	Octubre de 2023
02	Segunda versión del documento	Inclusión Dec 1122/2024 DAFP y estrategia 2025	Vigencia anual	Diciembre de 2024

9. APROBACIÓN

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Gustavo Adolfo Galvis Parada	ASD- Oficial de Cumplimiento	Enero de 2025	
REVISÓ	Dra. Diana María Vélez Arboleda	ASD Asesoría del Despacho Dirección General	Enero de 2025	
	Dra. Mary Ruth Fonseca Becerra	Jefe Oficina Asesora Sector Defensa – Oficina Asesora Planeación	Enero de 2025	
	Dr. Andrés Felipe Pineda Pulgarín	PD Jefe Oficina Asesora Jurídica - Oficina Asesora Jurídica.	Enero de 2025	
	Dra. Eliana Patricia Ramírez Cano	SMSM – Responsable Área Ética, Bioética, Buen Gobierno y Humanización	Enero de 2025	
REVISIÓN GENERAL	MG. Carlos Alberto Rincón Arango	Director General Entidad Descentralizada – Dirección General	Enero de 2025	
APROBACIÓN	Consejo Directivo HOMIL	Aprobado mediante Acta N°02 del día 20 de Marzo de 2025		
PLANEACIÓN – CALIDAD Revisión Metodológica	Mayor. Sildrey Yeigleiza Arenas Vezga	Oficial en Comisión Administrativa Permanente	Enero de 2025	