



Bogotá, 22 de diciembre de 2020

Doctora

LILIANA SOFIA CEPEDA AMARIS

Jefe Oficina Asesora de Planeación y Garantía de la Calidad (e)

E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA

E. S. D.

Ref.: Informe Auditoria Conflicto de Intereses

Cordial saludo.

De conformidad con los lineamientos del DAFP, se procede a entregar el diagnóstico de la gestión de conflicto de intereses, como resultado se emiten las siguientes:

Recomendaciones

1. Elaborar la estrategia para la gestión de conflicto de intereses, la cual se debe elaborar en el formato que anexo, que ya contiene las actividades a realizar según el DAFP, solo falta poner los responsables y plazos. Responsable: Oficina asesora de planeación. La estrategia debe ser elaborada en el comité institucional de gestión y desempeño.
1. Realizar de manera periódica las reuniones del comité institucional de gestión y desempeño el cual es liderado por la oficina asesora de planeación. Responsable: oficina asesora de planeación.
2. Revisar el manual de contratación y los procedimientos precontractuales y de ejecución contractual para incluir en ellos actividades referentes a la orientación de funcionarios, contratistas y supervisores cuando deseen reportar un conflicto de intereses. Responsable: Dirección Administrativa y Oficina Jurídica.
3. Realizar las correspondientes mediciones por parte de la sub dirección de desarrollo humano, respecto a personal capacitado sobre conflicto de intereses, capacitaciones obligatorias sobre integridad transparencia y lucha contra la corrupción y la publicación de las declaraciones de renta. Responsable Dirección Administrativa.
4. Incluir en el POA, en el plan anticorrupción y en las matrices de riesgos actividades relacionadas con la gestión de los conflictos de intereses. Responsable: Oficina asesora de planeación.
5. En comité Institucional de gestión y desempeño, leer detenidamente las 21 actividades de gestión que se encuentran en formato de diagnóstico para la gestión de conflicto de intereses y formular el correspondiente plan de mejoramiento. Responsable Oficina asesora de planeación.
6. Tener en cuenta lo establecido en la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Responsable: Oficina de planeación.

Se recuerda que la oficina de control interno solicitó a la oficina de planeación desde el 28 de julio de 2020, que se incluyera el tema de conflicto de intereses en los temas a tratar por parte del comité MIPG. Anexo Oficio.



Carrera 8 No. 0 – 29 Sur. Tels. 4077075

www.hus.org.co

"Red Samaritana, Universitaria, Segura y Humanizada"



Conclusiones

Se concluye según el autodiagnóstico que la calificación de la gestión de conflicto de intereses en la entidad es de 11 sobre 100, según los parámetros establecidos por el DAFP.

La mayoría de los líderes de los procesos dieron respuesta a la lista de manera descuidada, sin consultar herramientas como: la matriz de riesgos institucional, el poa, el manual de contratación, el procedimiento de ejecución contractual, entre otros; colocando como respuesta un sí a la mayoría de preguntas, sub utilizando la herramienta lista de chequeo que se les envió la cual contenía las preguntas de las cuales se necesitaba una respuesta honesta para hacer un autodiagnóstico que nos lleve a la mejora.

Anexo

Diagnostico con la calificación obtenida

Formato para elaborar la estratégica de gestión de conflicto de intereses

Listado de participantes que diligenciaron la lista de chequeo y tabulación.

4 formatos de declaración de conflicto de intereses para distintos casos - tomados de la guía del DAFP.

Ficha técnica.

Anexo oficio 7312-1

Atentamente,



YETICA HERNANDEZ ARIZA
Jefe Oficina Asesora Control Interno

cc. Dr. EDGAR SILVIO SANCHEZ VILLEGAS - Gerente
cc. Dra. SANDRA ELIANA RODRIGUEZ GARCIA - Directora Administrativa
cc. Dra. LILIANA SOFIA CEPEDA AMARIS - Directora Científica
cc. Dr. JOSE JAIME PINZON RIAÑO - Director Financiero
cc. Lic. NUBIA GUERRERO PRECIADO - Directora Atención al Usuario
cc. Dr. JAIRO ENRIQUE CASTRO MELO - Director hospital Regional de Zipaquirá
cc. Dra. NEIDY ADRIANA TINJACA RUEDA - Jefe Oficina Asesora Jurídica



051



SC5520-1



Carrera 8 No. 0 - 29 Sur. Tels. 4077075

www.hus.org.co

"Red Samaritana, Universitaria, Segura y Humanizada"

DIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Entidad	Calificación Total				Puntaje	Observaciones
Componente	Calificación	Categoría	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
		Diseño de la estrategia para la	<p>El Plan anual Institucional de la entidad para la vigencia actual establece acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses</p> <p>En el componente de Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se identificaron riesgos y controles frente a conflictos de intereses.</p>	Si= 100 No= 0 Indirectamente = 50	0	<p>21 de 43 líderes encuestados consideran que si, sin embargo en el POA no se observa acciones frente a este tema.</p> <p>27 de 43 líderes consideran que si, pero en el mapa de riesgos institucional y de corrupción no se observa la identificación de estos riesgos.</p>

<p>Planeación</p>	<p>13</p> <p>gestión de conflictos de intereses</p>	<p>13</p>	<p>En el componente de Iniciativas Adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se programaron actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses.</p>	<p>0</p>	<p>19 de 43 personas consideran que si, pero revisado el plan anticorrupción y atención al ciudadano no se observa nada sobre este tema.</p>
<p>Planeación</p>	<p>13</p>	<p>13</p>	<p>El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia actual contempla acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad, ética de lo público o conflicto de intereses.</p>	<p>50</p>	<p>22 de 43 líderes encuetados consideran que sí. En las actividades del plan anticorrupción se estableció el despliegue del código de integridad en las actividades de inducción y reintroducción.</p>
<p>Planeación</p>	<p>13</p>	<p>13</p>	<p>La entidad cuenta con el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): código de integridad y la gestión de conflictos de intereses, designado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p>	<p>50</p>	<p>29 de 43 personas de la encuesta opinan que sí y que está funcionando. La oficina de control interno considera que tanto en divulgación de MIPG y código de integridad nos encontramos en enfoque.</p>

<p>13 de 43 personas consideran que se realiza de manera trimestral, sin embargo es de conocimiento del comité directivo que el comité MIPG no se reunió en la ciencia 2020.</p>	<p>0</p>	<p>Mensual= 100 Trimestral= 75 Semestral= 50 Anual = 25 Nunca = 0</p>	<p>Con que frecuencia hace seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses el Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p>	<p>Comité de Gestión y Desempeño 0</p>
<p>21 de 43 líderes de proceso consideran que si, pero la realidad es que el comité MIPG y/o Comité institucional de gestión y desempeño no se ha reunido en la vigencia 2020.</p>	<p>0</p>	<p>Si = 100 En proceso = 50 No = 0</p>	<p>El Comité Institucional de Gestión y Desempeño ha definido las dependencias encargadas para implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad.</p>	<p>23</p>
<p>20 de 43 líderes de proceso consideran que sí. Control interno evidencia la gran labor de asesoría de la oficina Jurídica, pero no se sabe cómo se garantiza que todos puedan acudir a ella para hacer sus consultas sobre estos temas.</p>	<p>50</p>	<p>Si = 100 Si, impedimentos, inhabilidades o incompatibilidad s=50 No = 0</p>	<p>La entidad tiene definida una dependencia para que servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos tengan asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.</p>	<p>19</p>

	Procesos y procedimientos	13	<p>La entidad identificó las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias</p> <p>La entidad cuenta con un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos.</p> <p>El manual de contratación de la entidad establece orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses</p>	<p>Si = 100 En proceso = 50 No = 0</p>	0	<p>25 de 43 líderes de los procesos consideran que si, sin embargo esto no se reflejado en los mapas de riesgos institucionales y de corrupción.</p> <p>35 de 43 líderes de procesos consideran que sí. La oficina de control interno considera que se cuenta con estos canales de comunicación interna. Sin embargo no se puede medir si los clientes internos saben que por este medio pueden tramitar conflictos de intereses.</p> <p>26 de 43 líderes consideran que sí. En el manual de contratación y reformas resolución 220 de 2020, no se encontró referencia a este tema. Revisado el procedimiento de ejecución contractual actualizada el 23 de octubre de 2020, no se encontró referencia sobre el tema respecto a la declaración de conflicto de intereses de los supervisores. Desde el proceso de gestión jurídica se verifica el formato de conflicto de intereses diligenciado por los contratistas, sin embargo no hay evidencia de cómo se orienta a los contratistas para que realicen la declaración de conflicto de intereses, por lo que se sugiere revisar esta actividad en la etapa precontractual.</p>
				50		

		<p>La entidad estableció un procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.</p>	<p>0</p>	<p>24 de 43 líderes consideran que si, sin embargo revidados los procedimientos en Almera no se observa la existencia de este documento.</p>
	<p>Sensibilización y capacitación</p>	<p>La entidad ha adelantado campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de intereses</p>	<p>0</p>	<p>17 de 43 líderes de los procesos consideran que no. La oficina de control interno tampoco encontró evidencia del cumplimiento de esta actividad.</p>
		<p>La entidad ha realizado acciones de capacitación del trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011</p>	<p>0</p>	<p>22 de 43 líderes consideran que no se ha realizado esta actividad. La oficina de control interno observa evidencia del cumplimiento.</p>
			<p>Si= 100 No= 0 Indirectamente = 50</p>	

Pedagogía	0	Realización del Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	0	Cuál es el porcentaje de gerentes públicos que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	0	0	Se debe incluir en el informe de gestión de la sub dirección de desarrollo humano el % de cumplimiento de esta actividad.
				Cuál es el porcentaje de servidores que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción	%	0	Se debe incluir en el informe de gestión de la sub dirección de desarrollo humano el % de cumplimiento de esta actividad.
				Cuál es el porcentaje de contratistas que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción	Sin seguimiento = 0	0	Se debe incluir en el informe de gestión de la sub dirección de desarrollo humano el % de cumplimiento de esta actividad.

Seguimiento y evaluación	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	0	Cuál es el porcentaje de servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.	% Sin seguimiento = 0	0	Se debe incluir en el informe de gestión de la sub dirección de desarrollo humano el % de cumplimiento de esta actividad.
		0	Cuál es el porcentaje de contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses		0	Se debe incluir en el informe de gestión de la sub dirección de desarrollo humano el % de cumplimiento de esta actividad.
	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	25	La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han surtido tramite	Si, a todos = 100 Si, pero a servidores= 50 No = 0	0	Se debe incluir en el informe de gestión de la sub dirección de desarrollo humano el % de cumplimiento de esta actividad.
		50	La Oficina o dependencia de control interno hace seguimiento a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas	Si= 100 No= 0 Indirectamente = 50	50	Se oficia anualmente recordando la obligación de la publicación de la declaración de bienes y rentas. Se debe ampliar el seguimiento a conflicto de intereses.

ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Entidad:

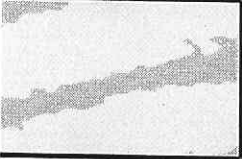
Año:

Objetivo: desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la entidad con el objeto de evitar la afectación del servicio y el interés general.

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

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Planeación	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	Incorporar al Plan anual Institucional la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.		
Condiciones Institucionales	Comité de Gestión y Desempeño	Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses		

	<p>Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño</p>		
	<p>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.</p>		
<p>Procesos y procedimientos</p>	<p>Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias</p>		
	<p>Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.</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>		

	<p>Pedagogía</p>	<p>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.</p>		
	<p>Sensibilización y capacitación</p>	<p>Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.</p>		
		<p>Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.</p>		
	<p>Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción</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>		

Seguimiento y evaluación	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.		
	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses han surtido tramite		
		Realizar el seguimiento y control a la implementación de las estrategias de gestión preventiva del conflicto de intereses formuladas en la planeación institucional y a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019, a través de las dependencias de control interno.		

INFORMACION GENERAL

SERVICIO

Orden	Opción	Total	%
1	Gerente	1	2,33
2	Directora Científica.	1	2,33
3	Directora Administrativa.	1	2,33
4	Directora Atención al Usuario.	1	2,33
5	Jefe Oficina Asesora Planeación.	1	2,33
6	Jefe Oficina Asesora Jurídica.	1	2,33
7	Subdirectora Contabilidad.	1	2,33
8	Subdirectora Personal.	1	2,33
9	Subdirectora Consulta Externa.	1	2,33
10	Subdirector Urgencias.	1	2,33
11	Subdirectora Desarrollo Humano.	1	2,33
12	Subdirectora Hotelería.	1	2,33
13	Subdirectora Enfermería.	1	2,33
14	Subdirector Sistemas.	1	2,33
15	Subdirector Educación Médica.	1	2,33
16	Subdirectora Contratos y Mercadeo.	1	2,33
17	Subdirectora UCI.	1	2,33
18	Subdirector Medicina Interna.	1	2,33
19	Subdirector Cirugía General.	1	2,33
20	Subdirector Ginecología.	1	2,33
21	Subdirector Ortopedia.	1	2,33
22	Subdirector Neurocirugía.	1	2,33
23	Subdirector Urología.	1	2,33
24	Profesional en Mision Banco de sangre.	1	2,33
25	Profesional en Mision Laboratorio.	1	2,33
26	Líder Proyecto Estadística.	1	2,33
27	Líder Proyecto Almacén.	1	2,33
28	Líder Proyecto Mantenimiento.	1	2,33
29	Líder Proyecto Nutrición (e).	1	2,33
30	Profesional en Mision Imágenes Diagnostica.	1	2,33
31	Líder Proyecto Trabajo Social.	1	2,33
32	Líder Proyecto Tesorería.	1	2,33
33	Líder Proyecto Farmacia.	1	2,33
34	Líder Proyecto Atención al Paciente Hospitalizado (e).	1	2,33
35	Líder Proyecto Enfermería.	1	2,33
36	Líder Proyecto Planeación.	1	2,33
37	Profesional Universitario de Equipos Médicos.	1	2,33
38	Profesional Especializada Salas de Cirugía.	1	2,33
39	Profesional Universitario Urgencias.	1	2,33
40	Técnica en Salud - Esterilización	1	2,33
41	Director de Hospital - Regional Zipaquirá	1	2,33
42	Coordinador Unidad Funcional - Zipaquirá	1	2,33
43	Director Financiero	1	2,33

COMITÉ DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

¿La entidad cuenta con el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): código de integridad y la gestión de conflictos de intereses, designado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño?

Orden	Opción	Total	%
1	SI Y FUNCIONANDO	29	67,44
2	SI, SOLO CÓDIGO	5	11,63
3	SI, PERO INACTIVO	5	11,63
4	NO	4	9,3

¿Con que frecuencia hace seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses el Comité Institucional de Gestión y Desempeño?

Orden	Opción	Total	%
2	TRIMESTRAL	13	30,23
5	NUNCA	12	27,91
3	SEMESTRAL	11	25,58
4	ANUAL	6	13,95
1	MENSUAL	1	2,33

¿El Comité Institucional de Gestión y Desempeño ha definido las dependencias encargadas para implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad?

Orden	Opción	Total	%
1	SI	21	48,84
2	EN PROCESO	12	27,91
3	NO	10	23,26

¿La entidad tiene definida una dependencia para que servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos tengan asesoría legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades?

Orden	Opción	Total	%
1	SI	20	46,51
3	NO	16	37,21
2	SI, IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES O INCOMPATIBILIDADES	7	16,28

DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

¿El Plan anual Institucional de la entidad para la vigencia actual establece acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses ?

Orden	Opción	Total	%
1	SI	21	48,84
3	INDIRECTAMENTE	15	34,88
2	NO	7	16,28

En el componente de Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC. ¿Se identificaron riesgos y controles frente a conflictos de intereses?

Orden	Opción	Total	%
1	SI	27	62,79
3	INDIRECTAMENTE	12	27,91
2	NO	4	9,3

En el componente de Iniciativas Adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC. ¿Se programaron actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses?

Orden	Opción	Total	%
1	SI	19	44,19
2	NO	13	30,23
3	INDIRECTAMENTE	11	25,58

¿El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia actual contempla acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad, ética de lo público o conflicto de intereses?

Orden	Opción	Total	%
1	SI	22	51,16
2	SI, SOLO CÓDIGO	7	16,28
3	NO	7	16,28
4	INDIRECTAMENTE	7	16,28

PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

¿La entidad identificó las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias?

Orden	Opción	Total	%
1	SI	25	58,14
2	EN PROCESO	10	23,26
3	NO	8	18,6

¿La entidad cuenta con un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos?

Orden	Opción	Total	%
1	SI	35	81,4
2	EN PROCESO	4	9,3
3	NO	4	9,3

¿El manual de contratación de la entidad establece orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses?

Orden	Opción	Total	%
1	SI	26	60,47
3	NO	11	25,58
2	EN PROCESO	6	13,95

¿La entidad estableció un procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011?

Orden	Opción	Total	%
1	SI	24	55,81
2	EN PROCESO	10	23,26
3	NO	9	20,93

SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN

¿La entidad ha adelantado campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de intereses?

Orden	Opción	Total	%
2	NO	17	39,53
1	SI	13	30,23
3	INDIRECTAMENTE	13	30,23

¿La entidad ha realizado acciones de capacitación del trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011?

Orden	Opción	Total	%
2	NO	22	51,16
3	INDIRECTAMENTE	11	25,58
1	SI	10	23,26

REALIZACIÓN DEL CURSO DE INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

¿Cuál es el porcentaje de los líderes de los procesos a su cargo que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción?

Orden	Opción	Total	%
2	SIN SEGUIMIENTO	36	83,72
1	PORCENTAJE (%)	7	16,28

¿Cuál es el porcentaje de servidores de los procesos a su cargo que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción?

Orden	Opción	Total	%
2	SIN SEGUIMIENTO	38	88,37
1	PORCENTAJE (%)	5	11,63

¿Cuál es el porcentaje de contratistas de los procesos a su cargo que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción?

Orden	Opción	Total	%
2	SIN SEGUIMIENTO	39	90,7
1	PORCENTAJE (%)	4	9,3

DECLARACIÓN DE BIENES, RENTAS Y CONFLICTO DE INTERESES - LEY 2013 de 2019

¿Cuál es el porcentaje de servidores públicos de los procesos a su cargo, obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses?

Orden	Opción	Total	%
2	SIN SEGUIMIENTO	29	67,44
1	PORCENTAJE (%)	14	32,56

¿Cuál es el porcentaje de contratistas de los procesos a su cargo, obligados por la Ley 2013 de 2019 que han publicado la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses?

Orden	Opción	Total	%
2	SIN SEGUIMIENTO	38	88,37
1	PORCENTAJE (%)	5	11,63

REGISTRO DE LAS DECLARACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

¿La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han surtido trámite?.

Orden	Opción	Total	%
2	SI, PERO A SERVIDORES	16	37,21
3	NO	15	34,88
1	SI A TODOS	12	27,91

¿La Oficina o dependencia de control interno hace seguimiento a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas?.

Orden	Opción	Total	%
1	SI	23	53,49
3	INDIRECTAMENTE	12	27,91
2	NO	8	18,6

a. Al momento de presentarse la situación (real o aparente

DECLARACIÓN DE CONFLICTO O NO CONFLICTO DE INTERESES

Manifiesto conocer las implicaciones legales de incurrir en alguna de las causales de conflicto de interés, inhabilidad o incompatibilidad y me comprometo a informar cualquier conflicto que a nivel personal llegue a comprometer la estabilidad económica, moral y particular a esta entidad.

Por lo tanto, yo _____
identificado(a) con cédula de ciudadanía N.º _____ de _____,
vinculado a esta entidad en calidad de:

Empleado público de libre nombramiento y remoción	<input type="checkbox"/>
Empleado público de carrera administrativa	<input type="checkbox"/>
Empleado público con nombramiento provisional	<input type="checkbox"/>
Empleado público con nombramiento temporal	<input type="checkbox"/>
Empleado público de periodo	<input type="checkbox"/>
Contratista de prestación de servicios	<input type="checkbox"/>

Declaro a la firma de este documento que:

Sí: _____ No: _____ me encuentro en una situación de conflicto de intereses real.

Si su respuesta fue "sí", proceda a llenar la causal de conflicto de intereses:

La causal de conflicto consiste en:

por lo anterior, solicito se estudie y comuniqué la decisión que se tome.

Si su respuesta fue "no", pero se encuentra en una situación de conflicto de interés aparente, describa dicha situación y ofrezca toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial:

Descripción de la situación: _____

Información relacionada:

Firma _____

Cédula de ciudadanía N.º _____ de _____

Fecha _____

Antes de presentarse alguna situación debería actualizarse cada vez que la información cambie (potencial, aparente)

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

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

Servidor público de nivel directivo	<input type="checkbox"/>
Supervisor de contrato	<input type="checkbox"/>
Interventor	<input type="checkbox"/>
Inspector	<input type="checkbox"/>
Empleado de control interno/auditoría/revisión	<input type="checkbox"/>
Contador, manejo de bienes y valores	<input type="checkbox"/>
Juntas directivas o consejos de administración	<input type="checkbox"/>

de la entidad _____
dependencia _____

Manifiesto mi voluntad de asumir, de manera unilateral, la presente declaración de conflicto de intereses, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- * Que es mi interés apoyar la política de integridad, como aspecto transversal de la eficiencia en la gestión pública
- * Que el conflicto de intereses representan un conflicto entre el deber propio de la función pública y mis intereses privados, los cuales podrían influir real o potencialmente en la forma correcta del ejercicio mis funciones y responsabilidades oficiales
- * Que conozco el Código Disciplinario Único (Ley 734 de 2002) y el Estatuto Anticorrupción (Ley 1474 de 2014)
- * Que conozco las inhabilidades e incompatibilidades en mi calidad de servidor público o particular que cumple funciones públicas
- * Que no tengo intereses financieros y de otro tipo, relacionados con las labores asignadas en mi calidad de servidor público

Razón por la cual a continuación me permito declarar mis:

Actividades económicas (participación en sociedades)

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales soy dueño, socio, representante legal, o lo he sido en los últimos 5 años:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales soy directivo empleado, o lo he sido en los últimos 5 años:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro con las cuales tengo vigente un compromiso de confidencialidad:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

Grados de consanguinidad

Registro de intereses de cualquiera de las personas con las cuales se tiene relaciones cercanas: cónyuges, compañeros(as) permanentes y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Entidad o negocio	Descripción del potencial conflicto	Fechas

Consultorías

Cualquier consultoría remunerada que pueda llegar a generar una situación de conflicto de intereses (particular con funciones públicas)

Entidad o negocio	Descripción del potencial conflicto	Fechas

Otro potencial conflicto de intereses (aquellas relaciones que no se establezcan de consanguinidad, pero sí de afinidad o primero civil o de socios de hecho o derecho y que puedan generar un potencial conflicto de intereses) describa:

Firma _____

Cédula de ciudadanía N.º _____ de _____

Fecha _____

DECLARACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

De acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) y en el artículo 40 de la Ley 734 de 2002, declaro tener conocimiento de las situaciones que pueden constituir un conflicto de intereses, así como la importancia de identificarlos y declararlos preventivamente en cumplimiento de la política de integridad pública.

Por lo tanto, yo _____ identificado(a) con cédula de ciudadanía N.º _____ de _____, vinculado(a) a esta entidad en calidad de:

Cargo específico¹: _____

Dependencia o Área de Trabajo: _____

Declaro bajo mi responsabilidad y a la firma de este documento que me encuentro en una situación de conflicto de intereses² de tipo:

- a) Real _____
- b) Potencial _____
- c) Aparente _____

Descripción de la situación

De acuerdo con el tipo de conflicto señalado anteriormente, describa brevemente la posible situación de conflicto de intereses personales, familiares, económicos o de otra índole que podrían afectar la imparcialidad con que desempeña las funciones (revise la normatividad sobre causales en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 y en la Ley 1474 de 2011):

¹ Incluye servidores públicos que adelanten o deban sustanciar actuaciones administrativas, investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones, así como ocupar empleos del nivel directivo, con funciones de supervisión de contratos, inspección, vigilancia y control, o que realicen la gestión e información sobre trámites y denuncias, entre otros.

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

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

Me comprometo a aportar la documentación adicional que sea precisa en relación con los potenciales conflictos y situaciones aquí declaradas a requerimiento del proceso de revisión y doy mi consentimiento para su uso con el único propósito de determinar si existe o no una situación de conflicto real, potencial o aparente.

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

Firma del (la) declarante: _____

Cédula de ciudadanía N.º _____ de _____

Fecha: _____

Se recibe la declaración por parte de³: _____

Nombre de quien recibe: _____

Firma: _____

Cédula de ciudadanía N.º _____ de _____

Se analizará la información y se realizará el correspondiente procedimiento para estudiar la situación, tomar una decisión sobre el caso en concreto e informar dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido de la declaración en cuestión. (Artículo 12, Ley 1437 de 2011).

Nota: La declaración de conflicto de intereses es confidencial y está sujeta a modificaciones de acuerdo con el cambio de circunstancias o situaciones declaradas a su vez que esta declaración será registrada y controlada por el ente responsable.

³ En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo. A falta de todos los anteriores, al Procurador General de la Nación cuando se trate de autoridades nacionales o del Alcalde Mayor del Distrito Capital, o al procurador regional en el caso de las autoridades territoriales. (Artículo 12 Ley 1437 de 2011)



HOSPITAL UNIVERSITARIO
DE LA SAMARITANA

Empresa Social del Estado

Bogotá, 28 de julio de 2020

Al contestar por favor cite: 2020110007312-1



05GIS15-V4 Página 1 de 1

Licenciada
VIVIAN CASTAÑEDA S.
E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA
E. S. D.

Ref.: Comité MIPG / Conflicto de intereses.

Cordial saludo.

En virtud de la Ley 2013 de 2019 y la Ley 2016 de 2020, le solicito incluir dentro de los temas a tratar dentro del comité institucional de gestión MIPG la gestión realizada para revisar la gestión de los conflictos de intereses dentro de la entidad (políticas y estrategias, riesgos identificados, indicadores, procedimientos, formatos, investigaciones adelantadas, capacitaciones, etc).

De igual manera le recuerdo que la oficina de control Interno verificará que el 100% de los servidores públicos del nivel directivo, contratistas, funcionarios de libre nombramiento y remisión y quienes manejan recursos públicos (líder de proyecto de almacén, líder de proyecto de tesorería, director de Zipaquirá, subdirector de bienes, compras y suministros, líder de arquitectura, publiquen la declaración de renta en el aplicativo del SIGEP.

Nota: No dar respuesta a los requerimientos que se realicen constituyen falta disciplinaria Ley 734 de 2002 Código Único Disciplinario.

Atentamente,

YETICA JHASVELL HERNANDEZ ARIZA
Jefe de Control Interno

- cc. Dr. EDGAR SILVIO SANCHEZ VILLEGAS - Gerente
- cc. Dra. LILIANA SOFIA CEPEDA A. - Director Científico
- cc. Lic. NUBIA GUERRERO P. - Director de Atención al Usuario
- cc. Dr. JOSE JAIME PINZON - Director Financiero
- cc. SANDRA ELIANA RODRIGUEZ GARCIA Director Administrativo
- cc. Dra. NEIDY TINJACA R. - Jefe Oficina Asesora Jurídica



051



SC5520-1



Carrera 8 No. 0 - 29 Sur. Tels. 4077075

www.hus.org.co

"Humanización con sensibilidad social"

FICHA TECNICA DE LISTA DE CHEQUEO - VIGENCIA 2020

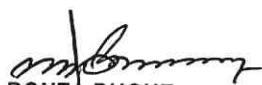
AUTO-DIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES – VIGENCIA 2020 en la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA.

	DESCRIPCION
OBJETIVO	Desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la E.S.E. Hospital Universitario de la Samaritana, con el objeto de evitar la afectación del servicio y el interés general. Dando cumplimiento a la Ley 2013 de Diciembre de 2019 y Ley 2016 de 2020.
DISEÑO Y REALIZACIÓN	La lista de chequeo ha sido desarrollada y diseñada por la Jefe de la Oficina de Control Interno para que conozcan que los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.
UNIVERSO	Gerente, Directores, Subdirectores Operativos, líderes de Proyecto, líderes del cada uno de los procesos de la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA.- Bogotá, Unidad Funcional de Zipaquirá y Regional de Zipaquirá.
TAMAÑO DE LA MUESTRA	Conformada por: Directores, Subdirectores Operativos, líderes de Proyecto, líderes del cada uno de los procesos del Personal de Planta, trabajadores en Misión y/o cooperados.
MUESTREO	El Gerente, Directores, Subdirectores Operativos, líderes de Proyecto, líderes del cada uno de los procesos a los que se les solicita el diligenciamiento de la lista de chequeo en la INTRANET – Sistema de Gestión Integral "ALMERA".
LAS VARIABLES DE CONTROL DEL DISEÑO MUESTRAL	El personal que cuenta con más de 1 año de laborar en la institución y/o han estado desde el inicio de la implementación del MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO – MECI e IMPLEMENTACION Y/O MANTENIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTION DE LA CALIDAD en la E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA.- Bogotá y Regional de Zipaquirá.
NIVEL DE CONFIANZA	Nivel de confianza del 95% y error \pm 5% para el análisis global y con un error de \pm 10% en el caso respuesta a los datos específicos.
TIPO "LISTA DE CHEQUEO"	Elaborar y responder por el Sistema de Gestión Integral "ALMERA".
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	Cuestionario que contiene veintiún (21) preguntas distribuidas en siete (7) categoría y/o Temas. Las preguntas son cerradas cuantitativas, diseñado para aplicarlas individualmente, de forma escrita.
EQUIPO	Integrado por la secretaria. Quien tiene a su cargo el envío, la





	DESCRIPCION
	<p>tabulación y entrega de resultados de la lista de chequeo.</p> <p>El Profesional Universitario de Control Interno, el Profesional Especializado de Control Interno y la jefe de la Oficina Asesora de Control Interno; tienen a su cargo elaborar el informe del Auto-Diagnostico de Gestión de Conflicto de Intereses dentro de la vigencia 2020 de la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA SAMARITANA.</p>
FECHA DE APLICACIÓN DE LA LISTA DE CHEQUEO	Desde el 29 de Septiembre hasta el 07 de Octubre de 2020.
PROCESAMIENTO	Mediante base de datos - archivo Excel
OBSERVACION	La Lista de Chequeo se realiza por la necesidad que los servidores públicos y contratistas conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.
DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE LA EVALUACION	Jefe Oficina Asesora de Control Interno – Yetica Jhasvelli Hernández Ariza


JOHN BONZA DUQUE
 Profesional Universitario

V.B. 
YETICA HERNANDEZ ARIZA
 Jefe Oficina Asesora de Control Interno