

PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS



E.S.E Centro de Salud de Usiacuri
José María Ferez Farah
Nuestro compromiso es tu salud

Resolución XXX de 2025

Contenido

1. Objetivo.	2
2. Alcance.	3
3. Documentos de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí asociados al protocolo.	3
4. Normatividad.	3
5. Definiciones generales.	3
a. Conflicto de Interés.	3
b. Tipos de Conflictos de Interés.	4
i. Real:	4
ii. Potencial:	4
iii. Aparente:	4
c. Código de Integridad	4
d. Impedimento	4
6. Aspectos generales.	5
7. Tipificación del conflicto de intereses según el marco normativo colombiano.	5
10. Gestión de Conflicto de Interés.	13
10.1 Recusación	15
11. Competencia para adelantar el trámite para la declaración del conflicto de interés.	16
12. Canales de comunicación y recepción de impedimentos.	16



PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Presentación.

El presente Protocolo de Conflicto de Interés establece un marco claro y coherente, ajustado a la normatividad vigente, para la identificación, declaración, gestión y resolución de los posibles conflictos de interés que puedan presentarse en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos, contratistas y demás colaboradores de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Ferez Farah”. Su implementación permitirá fortalecer una cultura institucional orientada a la transparencia, la integridad y la rendición de cuentas, garantizando que las decisiones y actuaciones se adopten en función del interés general y de la correcta prestación de los servicios de salud.

Mediante la adopción de este protocolo, la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí reafirma su compromiso con el fortalecimiento de la ética pública y la gestión íntegra, promoviendo un entorno administrativo basado en la confianza, la imparcialidad y el respeto hacia los usuarios, colaboradores y demás grupos de interés que interactúan con la institución.

1. Objetivo.

Establecer los lineamientos y procedimientos para la identificación, declaración, gestión y resolución de los conflictos de interés que puedan presentarse en el ejercicio de las funciones de los servidores públicos, contratistas y demás colaboradores de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Ferez Farah”, con el fin de prevenir situaciones que puedan afectar la imparcialidad, la transparencia y la integridad en la toma de decisiones, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente, la protección del interés general y el



fortalecimiento de la confianza de los usuarios y demás grupos de interés en la gestión institucional.

2. Alcance.

El presente documento para el manejo de los Conflictos de Interés será aplicable a todos los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Ferez Farah”. Su aplicación inicia con la identificación, reporte o denuncia de una situación real, potencial o aparente de conflicto de interés y culmina con la presentación del informe correspondiente a la Alta Dirección por parte del responsable designado, en el cual se consignan los resultados del análisis, las acciones adoptadas y el seguimiento periódico efectuado, en concordancia con los principios de transparencia, integridad y control institucional.

3. Documentos de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí asociados al protocolo.

- Formato - Declaración de bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y conflictos de interés.
- Formato - Declaración de conflicto de intereses anual.
- Formato declaración situación conflicto intereses
- Código de Integridad de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí
- Formato formulación estrategia y seguimiento conflictos intereses
- Guía del Conflicto de Intereses Versión 01 - febrero 2025 - Gestión del Talento Humano

4. Normatividad.

- Constitución Política de Colombia
- Ley 1952 de 2019, Por la cual se expide el Código General Disciplinario, o la norma que lo modifique, adicione o la sustituya.
- Ley 1437 de 2011, Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 2013 de 2019, Por la cual se garantiza la transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.
- Código de Integridad del Servicio Público

5. Definiciones generales.

- a. **Conflicto de Interés.** Surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”



La definición de “Conflicto de Interés”, se toma de lo dispuesto en el Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019, en su artículo 44, en concordancia con el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011, el cual establece que un conflicto de interés se da cuando: “el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público (...)”.

Por lo anterior, el servidor público o contratista que tenga interés particular y directo en una decisión, o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o su socio o socios de hecho o de derecho, deberá declarar conflicto de interés.

b. Tipos de Conflictos de Interés.

- i. **Real:** Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.
 - ii. **Potencial:** cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.
 - iii. **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. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.
- c. **Código de Integridad.** Herramienta que contiene el conjunto de políticas y medidas encaminadas a la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética en el cumplimiento de nuestra misionalidad. Por lo tanto, insta los criterios de buen comportamiento con el fin de asegurar que los servidores públicos y contratistas conduzcan su actuar al cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.
- d. **Impedimento.** Aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias, como, por ejemplo, en los asuntos que aquella o sus parientes cercanos tengan interés directo, etc.

Nota:

- Es importante precisar que el hecho de que un servidor público o contratista se encuentre en una situación de conflicto de intereses no implica de facto un acto



ilegal; pero esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de que se convierta en una conducta violatoria de la ley, en ejercicio de la función pública a cargo, es decir, en un acto de corrupción.

- Todas las definiciones del tema de conflictos de interés se encuentran consignadas en el documento Guía Conflictos de interés que complementa el presente protocolo.
<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/guia-conflicto-interes-v1.pdf/feaefc30-e9e8-c9ab-3d47-f8c096c0327e?t=1739396675337>

6. Aspectos generales.

¿Cómo se identifica un conflicto de intereses? Con base en las definiciones de la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, el servidor público o contratista que a la luz de sus funciones y sus intereses particulares reconozca un impedimento para la toma de decisiones, debe reportarlo a través de los mecanismos establecidos para tal fin (reporte en SIGEP o Aplicativo por la integridad y comunicación al superior con copia al Jefe de la Oficina de Talento Humano).

De conformidad con lo establecido en el Procedimiento de Vinculación del Talento Humano dentro de los documentos recibidos se debe verificar que en los casos de vinculación para los cargos que establece la Ley 2013 de 2019 en su artículo 2, se encuentre el formato de Declaración de Conflicto de Interés aparente o potencial diligenciado y firmado. Para el caso de los contratistas, de conformidad con las obligaciones pactadas, se debe diligenciar el formato del conflicto de interés en SIGEP Aplicativo por la integridad al inicio del contrato. Si el conflicto sobreviene durante la ejecución del contrato, se debe diligenciar el formato de Declaración de Conflicto de Interés aparente o potencial.

Nota: El diligenciamiento del formato interno no exime al colaborador de su responsabilidad de diligenciar el formato que corresponda, a través de los medios establecidos en el Departamento Administrativo de la Función Pública de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

Si se llegara a presentar una situación de conflicto de interés real, posterior a la vinculación se debe diligenciar el formato correspondiente Formato - Declaración de conflicto de intereses real.

7. Tipificación del conflicto de intereses según el marco normativo colombiano.

La legislación colombiana en los ámbitos administrativo, disciplinario, judicial y legislativo ya tiene identificadas las situaciones de conflicto de interés, y en la “Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano”, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se han tipificado así:



Interés directo, conocimiento previo, concepto o consejo fuera de la actuación:

DESCRIPCION	PARENTESCO	MARCO NORMATIVO
Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.	C.P. art 126 Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 1 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 1 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 Ley 136 de 1994, art. 70 Ley 5 de 1992, art. 286.
Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 2 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2.
Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración).		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 11 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12.
Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 2.

Curador o tutor del interesado:

DESCRIPCION	PARENTESCO	MARCO NORMATIVO
Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o tutor de	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 4.



	persona interesada en el asunto.	
Relación con las partes:		
DESCRIPCION	PARENTESCO	MARCO NORMATIVO
Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	Ley 734 de 2002, art.84, numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3.

Amistad o enemistad:		
DESCRIPCION	PARENTESCO	MARCO NORMATIVO
Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8 Ley 734 de 2002, art.84 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9.

Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro:		
DESCRIPCION	PARENTESCO	MARCO NORMATIVO
Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10 Ley 734 de 2002, art.84, numeral 6 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11.

Litigio, controversia o decisión administrativa pendiente:		
DESCRIPCION	PARENTESCO	MARCO NORMATIVO
Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6



interesados en la actuación, su representante o apoderado.	permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	
Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14

Denuncia penal o disciplinaria:

DESCRIPCION	PARENTESCO	MARCO NORMATIVO
Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 7.
Que el servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o	Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8.



estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	
---	---	--

Acreedor o deudor.		
DESCRIPCION	DESCRIPCION	MARCO NORMATIVO
Que el servidor sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 9 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10.

Antiguo empleador:		
DESCRIPCION	DESCRIPCION	MARCO NORMATIVO
Que el servidor, dentro del año anterior, haya tenido interés directo o haya actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 16.

Lista de candidatos:



DESCRIPCION	DESCRIPCION	MARCO NORMATIVO
Que el servidor haya hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 14.

Recomendaciones:

DESCRIPCION	DESCRIPCION	MARCO NORMATIVO
Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 15.

Relación Contractual o de negocios:

DESCRIPCION	DESCRIPCION	MARCO NORMATIVO
Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 5.

Hereder o legatario:

DESCRIPCION	DESCRIPCION	MARCO NORMATIVO
Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 12 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 13.

Dádivas:

DESCRIPCION	DESCRIPCION	MARCO NORMATIVO
Que el servidor reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como		Ley 1952 de 2019, art. 39, numeral 3.



invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero.		
---	--	--

Participación directa y/o asesoría de alguna de las partes interesadas:

DESCRIPCION	DESCRIPCION	MARCO NORMATIVO
Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4.

Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación:

DESCRIPCION	DESCRIPCION	MARCO NORMATIVO
Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2



	perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	
--	--	--

Parientes en una de las entidades públicas que concurran al respectivo proceso:		
DESCRIPCION	DESCRIPCION	MARCO NORMATIVO
	Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurran al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3.

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

8. Sujetos obligados a declarar conflictos de intereses.

Toda persona natural o jurídica que tenga, o haya tenido, relación laboral o comercial con la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí, en su calidad de servidor público o contratista, y que se encuentre inmerso en situaciones que puedan afectar la neutralidad para la toma de decisiones propias de su competencia.

9. Parentesco.

Se entiende que el parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre (art. 35); afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha



Dirección: Carrera 22 # 8C - 47
Usiacurí - Atlántico Barrio la Floresta



hospitalusiacuri@gmail.com

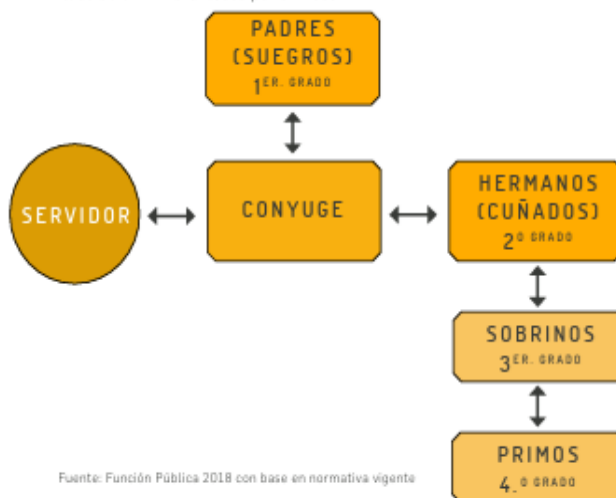
estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art. 47); y el parentesco civil es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo (art.64 Ley 1098 de 2006).

Ilustración 1. Parentesco por consanguinidad



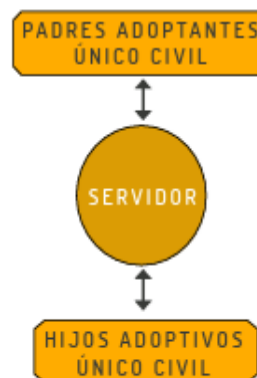
Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

Ilustración 2. Parentesco por afinidad



Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

Ilustración 3. Parentesco por adopción



Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

10. Gestión de Conflicto de Interés.

Para la comunicación, decisión y seguimiento de los conflictos de interés de los servidores públicos y contratistas de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Ferez Farah”, en consonancia con los artículos 11 y 12 de CPACA (Ley 1437 de 2011), se establecen las siguientes acciones:



Dirección: Carrera 22 # 8C - 47
Usiacurí - Atlántico Barrio la Floresta



hospitalusiacuri@gmail.com

“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.

La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc. en el mismo acto ordenará la entrega del expediente. (...)

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida. sin embargo, el cómputo de los términos para que proceda el silencio administrativo se reiniciará una vez vencidos los plazos a que hace referencia el inciso 1 de este artículo”

ACCIONES

En caso que un servidor público o contratista de la E.S.E. Centro de Salud se encuentre que en el ejercicio de sus funciones u obligaciones contractuales puede verse enfrentado a un potencial conflicto de interés, deberá:

1	Analizar los casos sobre conflicto de intereses, para lo cual deberá revisar tipificación del conflicto de interés que se encuentra en el numeral 7 del presente protocolo, así como lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad o afinidad mencionados anteriormente.
2	Una vez identifique la circunstancia condición o situación en la que está inmerso que podría dar lugar a la configuración de un conflicto de interés, deberá informar por escrito a su superior jerárquico con copia al buzón electrónico talentohumanoeseusiacuri@gmail.com, para lo cual deberá utilizar el formato denominado “Declaración de impedimento servidores públicos y/o contratistas”, en el cual consignará las razones por las cuales considera debe ser separado y por ende declararse el impedimento para conocer del asunto.
3	El superior inmediato deberá revisar el escrito, y de ser necesario, solicitará de oficio al Grupo de Talento Humana, o al mismo servidor público, los documentos que reposen en los archivos de la entidad, así mismo, solicitará apoyo al Asesor Jurídico en lo que considere pertinente y decidirá de plano sobre la solicitud, emitiendo su pronunciamiento por escrito debidamente motivado aceptando o negando la causal invocada, si acepta el impedimento, determinará en el mismo escrito a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un servidor público que conocerá del mismo.
4	Mientras se resuelve por parte del superior jerárquico deberá abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.
5	El superior jerárquico deberá comunicar por el medio más expedito el escrito por el cual resuelve el impedimento.
7	Si lo niega, el servidor público deberá continuar con el conocimiento del asunto, en caso de aceptarlo, deberá separarse del mismo y entregar los documentos estudios o demás datos o información al servidor público ad hoc que lo asumirá.
7	El servidor público competente, superior jerárquico, para resolver el conflicto de interés deberá remitir los originales de lo actuado incluyendo las evidencias de las comunicaciones de lo resuelto al grupo de talento humano a fin de que se incorpore en la historia laboral respectiva



8	Cuando un contratista encuentre que en el desarrollo de sus obligaciones contractuales pueda verse incurso en un eventual conflicto de interés sobreviniente, deberá seguir los pasos enunciados en los numerales 1 y 2 del presente título.
9	El supervisor deberá revisar el escrito y de ser necesario solicitará de oficio al Grupo de Gestión Contractual, o al mismo contratista, los documentos que reposen en los archivos de la entidad, así mismo solicitará apoyo a la Oficina Asesora Jurídica en lo que considere pertinente y decidirá de plano sobre la solicitud emitiendo su pronunciamiento por escrito debidamente motivado, aceptando o negando la causal invocada, si acepta el impedimento, se evaluará si procede continuar con la ejecución del contrato o no.
10	Mientras se resuelve por parte del supervisor, el contratista deberá abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.
11	El supervisor deberá comunicar por el medio más expedito el escrito por el cual resuelve el impedimento al contratista.
12	El supervisor deberá remitir los originales de lo actuado incluyendo las evidencias de las comunicaciones de lo resuelto al Grupo de Gestión Contractual a fin de que se incorpore en el expediente contractual respectivo.

10.1 Recusación

El servidor público o contratista puede, así mismo, ser recusado, al considerar un tercero que está incurso en un hecho que le impide conocer del asunto; el servidor público o contratista recusado deberá pronunciarse expresamente, aceptando o negando la causal invocada.

La recusación se tramitará siguiendo el trámite indicado en el artículo 12 del CPACA (1437 de 2011) que preceptúa:

“(…) Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.”

ACCIONES

El recusado es el servidor público o contratista sobre el que se presume se encuentra inmerso en una situación de conflicto de interés frente a la cual deberá revisar tipificación del conflicto de interés que se encuentra en el numeral 7 del presente protocolo, así como lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad o afinidad mencionados y después de hacer un análisis de la situación planteada deberá pronunciarse por escrito si acepta o no la causal invocada.

1	Mientras decide el servidor público o contratista la recusación, deberá informar por el medio más expedito al superior jerárquico o al supervisor del contrato, y a los interesados si los hay, según el caso, y abstenerse de participar, intervenir, gestionar o realizar cualquier actuación en el asunto sobre el cual se está decidiendo el conflicto de interés.
2	Una vez emita el escrito aceptando o no la causal invocada deberá ponerlo en conocimiento a su superior jerárquico o supervisor del contrato, para que este confirme o revoque el impedimento, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo y determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso y procedente, designar un servidor público ad hoc y se evaluará si procede continuar con la ejecución del contrato o no. En el mismo acto ordenará la entrega del expediente.



3	En caso de que el servidor público o contratista no se declare impedido e incurra en un conflicto de interés, la persona que se vea afectada por la decisión puede hacerlo saber a su superior inmediato o supervisor y seguir el procedimiento indicado.
4	En caso que los servidores públicos o contratistas no declaren el presunto conflicto de interés en el que se encuentran y tampoco sea declarado por un tercero, podrá ser denunciado disciplinaria y penalmente ante la autoridad competente por quien tenga conocimiento de la ocurrencia de la causal.

11. Competencia para adelantar el trámite para la declaración del conflicto de interés.

Abordar un conflicto de interés es competencia y responsabilidad del servidor público y del contratista que se encuentre inmerso en las circunstancias que pueden dar lugar al conflicto de interés, y del superior jerárquico del servidor público, o supervisor del contratista según el caso.	
ACCIONES	
Colaboran de manera articulada y aportando elementos técnicos o jurídicos a los servidores públicos competentes de conocer y resolver un conflicto de interés el Líder del Grupo de Talento Humana, el Líder de Gestión Contractual y el Líder Asesor Jurídico. Los anteriores servidores intervinientes en la declaratoria de un conflicto de interés deberán:	
1	Tratar la información bajo el principio de confidencialidad, a partir de lo dispuesto por la Política de Tratamiento de Datos Personales, y de manera imparcial.
2	Evaluar de manera objetiva la situación en torno al conflicto de interés, incluyendo los riesgos que el conflicto conlleva para salvaguardar los principios constitucionales y legales que rigen la función pública.

12. Canales de comunicación y recepción de impedimentos.

ACCIONES	
El canal de comunicación para la recepción de los impedimentos, recusaciones y demás trámites relacionados con la gestión de los conflictos de interés de los servidores públicos y contratista de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí "José María Ferez Farah" es	
1	talentohumanoeseusiacuri@gmail.com

