

RESOLUCIÓN N° 085 DE 2025 Diciembre 12 de 2025

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA E.S.E CENTRO DE SALUD DE USIACURI - JOSÉ MARÍA FERREZ FARAH”

La Gerente de la E.S.E Centro de Salud de Usiacurí – “José María Ferez Farah” en uso de sus facultades legales y estatutarias,

CONSIDERANDO:

Que, en la Constitución Política de Colombia se dispuso en su artículo 6 el principio de responsabilidad aplicable a los ciudadanos y servidores públicos y en el artículo 123 se estableció quienes son servidores públicos y la sujeción de sus funciones a la Constitución, la ley o el reglamento.

Que, el Acto Legislativo 02 de 2015 en su Artículo 2º, modificó el artículo 126 de la Constitución Política, el cual establece que: "Los servidores públicos no podrán en ejercicio de sus funciones, nombrar, postular, ni contratar con las personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente". Tampoco podrán nombrar ni postular como servidores públicos, ni celebrar contratos estatales, con quienes hubieren intervenido en su postulación o designación, ni con personas que tengan con estas los mismos vínculos señalados en el inciso anterior. "Se exceptúan de lo previsto en este artículo los nombramientos que se hagan en aplicación de las normas vigentes sobre ingreso o ascenso por méritos en cargos de carrera...".

Que, la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, dispone en su artículo 11 los conflictos de Intereses y las causales de impedimento y recusación de los servidores públicos. Los cuales ocurren cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, en cuyo caso, este deberá declararse impedido. Además, en su artículo 12 formaliza el procedimiento y los términos del trámite de los impedimentos y recusaciones.

Que, la Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Artículo 44. Conflicto de intereses. Artículo 56 Numeral 2. Faltas relacionadas con el régimen de incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos y conflictos de intereses. Artículo 69. Normas aplicables. Artículo 71. Inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Artículo 11. Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación.

Que, la Ley 2013 de 2019 "Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés".

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) promueve el fortalecimiento de la integridad, la transparencia y las buenas prácticas en la administración pública, incluyendo la identificación y gestión de conflictos de interés.

Que la importancia de incorporar las políticas de integridad en la gestión del talento humano, mejorar el sistema de declaración financiera y de conflicto de interés y asegurar el cumplimiento de las normas de integridad, siendo que las medidas de integridad son más eficaces cuando se integran a las políticas y prácticas generales de la gestión pública.

Que la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí "José María Ferez Farah", adopto mediante resolución N° 080 diciembre 12 de 2025, el Código de Integridad, el cual es la primera herramienta de esta política y en la puerta de entrada para reunir diferentes elementos de la gestión de integridad en el sector público y crear e incrementar la conciencia de los valores y normas de conducta comunes en la administración pública.

Que se hace necesario adoptar el Protocolo para la Gestión de Conflictos de Interés de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí "José María Ferez Farah", como instrumento que permita la identificación, prevención y manejo de aquellas situaciones en las que intereses personales puedan influir en el cumplimiento de las funciones y responsabilidades de los servidores o colaboradores, en beneficio propio o de terceros, en detrimento del interés público.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1. Adopción del Protocolo. Adoptar el **Protocolo** para la Gestión de Conflictos de Interés para los servidores públicos que se desempeñen en los diferentes empleos que conforman la planta de personal, así como a contratistas, supervisores de contratos, interventores, y todos aquellos que están involucrados en el proceso de gestión contractual dentro de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí "José María Ferez Farah", independiente del tipo de vinculación.

Artículo 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.

Artículo 3. Objetivo del Protocolo. 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.

Artículo 4. Documentos Hacen parte integral del presente protocolo los siguientes documentos de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí, los cuales se encuentran asociados a su implementación. 9

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

Artículo 5. seguimiento y monitoreo. La implementación y el seguimiento del presente protocolo estarán a cargo del área de Talento Humano, bajo la supervisión de la Gerencia, con el apoyo del Comité de Gestión y Desempeño Institucional, en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno.

Artículo 6. Divulgación. Ordenar la divulgación del presente protocolo a través de los medios institucionales disponibles, garantizando que todos los colaboradores conozcan su contenido, los canales de atención y las rutas de actuación establecidas.

Artículo 7 Vigencia: La presente resolución rige a partir de su publicación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Usiacuri, a los Doce (12) días del mes de diciembre de 2025.



LIGIA CARMEN ARIZA ALTAMAR
Gerente
E.S.E. CENTRO DE SALUD DE USIACURI
"José Maria Ferez Farah"