

PLAN DE GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

ISABU
e.s.e | INSTITUTO DE SALUD
DE BUCARAMANGA



Proceso: Gestión de Talento Humano
Subproceso: Gestión de Talento Humano
Código: G TH – PL - 015
Versión: 04
Fecha de aprobación: 26/01/2026

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	2
2. ALCANCE	2
3. RESPONSABLE.....	2
4. DEFINICIONES.....	2
5. DESARROLLO.....	2
5.1. RESULTADOS PLAN DE CONFLICTO DE INTERÉS VIGENCIA 2024.....	2
5.2. AUTODIAGNÓSTICO	2
5.2.1. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO	2
5.3. GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	3
5.3.1. ELEMENTOS Y CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERÉS.....	4
5.3.2. MECANISMO DE REGRISTRO DE CONFLICTO DE INTERÉS	4
5.3.3. CANAL PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	5
5.3.4. ACTORES	5
5.3.5. ESTRATEGIA	5
5.4. SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA.....	6
5.5. INDICADOR Y META.....	7
5.6. ANEXOS.....	7
6. DOCUMENTOS REFERENCIADOS.....	7
7. CONTROL DE MODIFICACIONES.....	7

1. OBJETIVO

Establecer las pautas para la identificación, prevención y administración de potenciales conflictos de interés, derivados del desarrollo de todas las actividades en la ESE ISABU.

2. ALCANCE

El Plan de Conflicto de intereses inicia con la aplicación del autodiagnóstico establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública hasta el seguimiento de la ejecución del cronograma para la vigencia 2026.

3. RESPONSABLE

Profesional Universitario de Talento Humano y Jefe Oficina Asesora – Jurídica.

4. DEFINICIONES

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, instaura 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.

Conflicto de interés: Son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal.

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.

Recusación: Impedimento formulado por un tercero que se encuentre inmerso en un conflicto determinado.

5. DESARROLLO

5.1. RESULTADOS PLAN DE CONFLICTO DE INTERÉS VIGENCIA 2025

5.2. AUTODIAGNÓSTICO

Se realiza autodiagnóstico suministrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su caja de herramientas de la gestión de conflicto de intereses.

5.2.1. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO

Tabla 1 Matriz autodiagnóstico Conflicto Intereses 2025

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES							
Entidad	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO INSTITUTO DE SALUD DE BUCARAMANGA				Calificación Total	94	
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
Planeación	100	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	100	El Plan anual Institucional de la entidad para la vigencia actual establece acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	100	
				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.		100	
				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.		100	
				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.		100	
Condiciones institucionales	84	Comité de Gestión y Desempeño	94	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	Si = 100 Si, solo código = 50 Si, pero inactivo = 25 No = 0	100	
				Con que frecuencia hace seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses el Comité Institucional de Gestión y Desempeño		75	
				El Comité Institucional de Gestión y Desempeño ha definido las dependencias encargadas para implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad.		100	
				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.		100	
	84	Procesos y procedimientos	75	La entidad identificó las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	Si = 100 Si, impedimentos, inhabilidades o incompatibilidades = 50 No = 0	100	
				La entidad cuenta con un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos.		100	
				El manual de contratación de la entidad establece orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses		0	
				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.		100	
Pedagogía	97	Sensibilización y capacitación	100	La entidad ha adelantado campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de intereses	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	100	
				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		100	
	93	Realización del Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	93	Cuál es el porcentaje de gerentes públicos que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	% Sin seguimiento = 0	100	
				Cuál es el porcentaje de servidores que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción		90	
				Cuál es el porcentaje de contratistas que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción		90	
Seguimiento y evaluación	96	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	92	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	95	
				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		89	
	96	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	100	La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han surtido trámite	Si, a todos = 100 Si, pero a servidores= 50 No = 0	100	
				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		100	

Fuente: Matriz de la DAFP, Oficina de Talento Humano y Oficina Asesora Jurídica

5.3. GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Un conflicto de interés surge cuando una persona, como servidor público o particular que ejerce una función pública, es influenciada en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

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

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

El presente Plan pretende establecer los lineamientos que debe seguir la entidad para buscar 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.

5.3.1. ELEMENTOS Y CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERÉS

Los siguientes son los elementos que deben reunirse para que se configure un conflicto de interés:

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

Las siguientes son las características del conflicto de interés

Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del funcionario, es decir, éste tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

- Mediante el régimen de conflictos de intereses se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- Debe estar previsto dentro de un marco normativo.
- Los Conflictos de Intereses son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- Genera ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.
- Genera desconfianza en el quehacer público.
- Un conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- Puede involucrar a cualquier servidor público o particular que desempeñe funciones públicas, no obstante, generalmente las mayores implicancias ocurren con los cargos de más alto nivel que tienen toma de decisiones, ejercen jurisdicción o manejo.

5.3.2. MECANISMO DE REGRISTRO DE CONFLICTO DE INTERÉS

Para la ESE ISABU se tendrá en cuenta los siguientes formatos:

“FORMATO DE DECLARACIÓN DE INTERESES PARTICULARES DEL SERVIDOR PÚBLICO O CONTRATISTA”

"FORMATO DECLARACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES"

5.3.3. CANAL PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

La ESE ISABU implementó como canal para la presentación de la declaración de conflicto de interés un correo institucional el cual es: conflictodeintereses@isabu.gov.co

5.3.4. ACTORES

Todos los servidores públicos y contratistas que prestan sus servicios en la ESE ISABU, independientemente de su tipo de vinculación, deben procurar la imparcialidad, transparencia e integridad en la toma de decisiones, respecto de los asuntos puestos a su conocimiento o en aquellas actuaciones en las cuales hayan de intervenir o participar, coadyuvando en la detección de posibles casos en los que se adviertan conflictos de interés.

- Los servidores públicos y contratistas deben informar la existencia de conflicto de interés.
- La oficina de Talento Humano verificará la correcta difusión, socialización y aplicación del Plan de Gestión Preventiva de Conflictos de Intereses; realizará seguimiento de los servidores obligados por la Ley 2013 de 2019 que deben realizar la publicación proactiva declaración de bienes y rentas y registro de conflictos de interés.
- La oficina Jurídica prestará apoyo a las áreas que requieran evaluar los casos considerados potencialmente incursos en conflicto de interés y realizará seguimiento de los contratistas obligados por la Ley 2013 de 2019 que deben realizar la publicación proactiva declaración de bienes y Rentas y registro de conflictos de interés publicar la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses.
- La Oficina de Control Interno realizará seguimiento a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés de los servidores.
- La Oficina de Control Disciplinario Interno, adelantará la actuación disciplinaria en los casos en los cuales se haya detectado la existencia de conflicto de interés y no se hubiere efectuado la manifestación o separado del conocimiento del asunto.

5.3.5. ESTRATEGIA

Tabla 2 Estrategia para la Gestión de Conflicto de Intereses vigencia 2026

META	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PLAZOS	ENTREGABLE	RESPONSABLES
1	Actualizar el plan estratégico de conflictos de interés	Formular el plan estratégico de conflicto de interés en la ESE ISABU	Enero de 2026	Documento aprobado	Profesional universitario - talento humano
1	Realizar la publicación del plan de conflicto de interés	Solicitar y garantizar la Publicación del plan aprobado en la página web institucional.	Febrero de 2026	Correo de confirmación del área responsable de página web	Profesional universitario - talento humano
2	Socializar el canal de comunicación establecido.	Se enviarán piezas gráficas donde se socialice el canal de comunicación interna para recibir los impedimentos o recusaciones, denuncias y orientaciones.	Marzo - septiembre 2026	Correo electrónico de socialización.	Profesional universitario - talento humano
3	Divulgación información conflictos de interés	Enviar piezas publicitarias a través de correos electrónicos, para divulgar la información relacionada con conflictos de	Marzo / Agosto / noviembre 2026	Correo electrónico de socialización.	Profesional universitario - talento humano

META	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PLAZOS	ENTREGABLE	RESPONSABLES
		interés.			
1	Socialización temas de conflictos de interés.	Realizar jornada de socialización 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.	Octubre 2026	Informe de información socializada	Profesional universitario - talento humano
1	Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción, brindado por la función pública	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.	Abril 2026	Solicitud de realización del curso	Talento humano - oficina jurídica
1	Directrices y lineamientos para la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés	Expedir, socializar y divulgar las directrices y/o lineamientos impartidos para la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés en los diferentes sistemas de información para tal fin.	Junio 2026	Comunicación	Talento humano - oficina jurídica
1	Presentación de informe sobre conflictos de interés en la vigencia ante comités.	Realizar la presentación del informe respecto del proceso de conflictos de interés, y las posibles denuncias que se presenten.	Marzo – Junio – Septiembre – diciembre 2026	Informe	Talento humano - oficina jurídica

Fuente: Matriz DAFP, Oficina de Talento Humano y Oficina Asesora Jurídica

5.4. SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA

Las acciones y actividades articuladas al plan de acción de acuerdo con lo estipulado en el decreto 612 de 2018 se encuentran diligenciadas en el formato de plan de acción. Al plan de gestión preventiva de conflicto de intereses se le hará actualización y seguimiento de la información semestralmente.

Tabla 3 Actividades de seguimiento del Plan de Gestión Preventivo de Conflicto de Interés

No.	Ciclo PHVA	Meta	Actividad	Descripción de la actividad	Responsable
1	Planear	1	Actualizar el plan de gestión preventiva de conflictos de interés para la vigencia 2026	Actualizar el plan de la gestión preventiva de conflicto de intereses	Profesional universitario – talento humano
2	Hacer	1	Divulgar en página web institucional y socializar por correo electrónico el plan de gestión preventiva de conflictos de interés para la vigencia 2026.	Dar a conocer a la comunidad, colaboradores, el plan de gestión preventiva de conflictos de interés de la ESE ISABU para la vigencia 2026	Profesional universitario – talento humano
3	Hacer	1	Elaborar el cronograma de trabajo de la implementación de la gestión preventiva de conflictos de interés para la vigencia 2026	Elaborar cronograma con actividades a realizar de la gestión preventiva de conflicto de intereses	Profesional universitario – talento humano
4	Hacer	4	Ejecutar el cronograma de trabajo de la implementación de la gestión preventiva de conflictos de interés	Hacer ejecución de las actividades propuestas en el cronograma de la estrategia de las acciones de Gestión Preventiva de	Profesional universitario – talento humano

No.	Ciclo PHVA	Meta	Actividad	Descripción de la actividad	Responsable
5	Verificar	88%	Medir y analizar el indicador de cumplimiento del plan de gestión preventiva de conflicto de intereses para la vigencia 2026	Conflicto de Interés	Profesional universitario – talento humano
6	Actuar	1	Actuar frente a las desviaciones encontradas en el plan de gestión preventiva de conflicto de intereses de la vigencia 2026	Informe de desviaciones encontradas en la ejecución del Plan de Gestión Preventivo de Conflicto de Interés	Profesional universitario – talento humano Jefe oficina asesora de jurídica

5.5. INDICADOR Y META

Cumplimiento del Plan de Gestión Preventivo de Conflicto de Interés

Número de metas ejecutadas en la vigencia / número de metas programadas en la vigencia x 100

Meta: plan global 90%

5.6. ANEXOS

- Formato Plan de Acción de los Planes Institucionales y Estratégicos, Código: PLA-F-012.

6. DOCUMENTOS REFERENCIADOS

Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano versión 2 – Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP.

7. CONTROL DE MODIFICACIONES

CONTROL DE MODIFICACIONES			
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación	Realizada por
1	31-01-2023	Emisión inicial del documento	Profesional Universitario Talento humano
2	30-01-2024	<ul style="list-style-type: none"> Actualización del ítem 2 respecto a la vigencia. Actualización de las tablas: Tabla1. Matriz autodiagnóstico Conflicto de interés. Tabla2. Estrategia para la Gestión del conflicto de interés vigencia 2024. Tabla 3. Actividades de seguimiento del Plan de Gestión Preventivo de Conflicto de Interés. 	Profesional Universitario Talento humano
3	30-01-2025	<ul style="list-style-type: none"> Actualización del ítem 2 respecto a la vigencia. Actualización de las tablas: Tabla1. Matriz autodiagnóstico Conflicto de interés. Tabla2. Estrategia para la Gestión del conflicto de interés vigencia 2025. Tabla 3. Actividades de seguimiento del Plan de Gestión Preventivo de Conflicto de Interés. 5.5. Inclusión del indicador y la meta 	Profesional Universitario Talento humano
4	29-01-2026	<ul style="list-style-type: none"> Actualización del ítem 2 respecto a la vigencia. Actualización de las tablas: 	Profesional Universitario Talento humano

	Tabla1. Matriz autodiagnóstico Conflicto de interés. Tabla2. Estrategia para la Gestión del conflicto de interés vigencia 2026. Tabla 3. Actividades de seguimiento del Plan de Gestión Preventivo de Conflicto de Interés.	
--	---	--