



INSTITUTO
NACIONAL DE
SALUD

SEGUIMIENTO ESTRATEGIA GESTIÓN CONFLICTO DE INTERES

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y
DESEMPEÑO

INS

Revisó: William Jimenez Herrera
Jefe Oficina Asesora de Planeación – Secretario Técnico CIGD
Aprobó: Juan Camilo Chavarro Marín.
Presidente Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Consolidó: Amanda Julieth Rivera Murcia
Contratista Secretaria General
Corte información: 30 de noviembre de 2021



La salud
es de todos

Minsalud

Tabla de contenido

Introducción	3
1. Estrategia para la gestión de conflicto de intereses	4
2. Valoración de actividades	5
3. Descripción de acciones responsable Oficina Asesora Jurídica.	7
3.1 Actualización “Estrategia Para la Declaración de Conflictos de Interés En El Instituto Nacional De Salud”	7
3.2 Creación INT-A07.0000-006 trámites de conflicto de interés, impedimentos y recusaciones.....	7
3.3 Actualización POE-A07.0000-003 confidencialidad, imparcialidad e integridad	8
3.4 Infografía medios de atención Conflictos de Interés	8
4. Descripción de acciones responsable Grupo de Atención al Ciudadano y Correspondencia.....	9
4.1 Canal de comunicación para recibir los impedimentos o recusaciones	9
4.2 Como autocontrol de gestión.....	9
4.3 Acciones sectoriales y de fortalecimiento.....	9
5. Descripción de acciones responsable Grupo de Gestión Contractual	10
6. Descripción de acciones responsable Grupo Gestión del Talento Humano	11
Conclusión	12

En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario y nos plantea que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”. 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.

El conflicto de intereses es una herramienta 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”

Como parte integral de las acciones preventivas propuestas desde el Instituto Nacional de Salud se cuenta con estrategia y documentos que faciliten la apropiación de los servidores públicos y contratistas de la entidad sobre el régimen vigente de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses previstos en la Constitución y la Ley. Por ello, es necesario 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 o de un tercero, 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.

Por otra parte, es necesario promover al interior del Instituto Nacional de Salud, una cultura de integridad en los servidores públicos y contratistas, que permitan prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado y así no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y en ocasiones puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

En atención a la Estrategia para la Gestión de Conflictos de Intereses¹ publicada en el mes de abril de 2021, construida acorde con los componentes de planeación, condiciones institucionales, pedagogía, seguimiento y evaluación, conllevan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño a valorar las actividades enmarcadas en el componente condiciones institucionales surtiendo el seguimiento de las acciones que permiten el cumplimiento del objetivo estimado: “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”.

¹ Estrategia para la gestión de conflicto de intereses.

<http://www.ins.gov.co/Transparencia/Paginas/planeacion/politicas-lineamientos-manuales.aspx>

1. Estrategia para la gestión de conflicto de intereses

ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES				
Entidad: INSTITUTO NACIONAL DE SALUD				Año: 2021
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 Actividades realizadas para la prevención de conflictos de interés/ actividades programadas	
Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Planeación	estrategia para la gestión de conflictos	Incorporar al PAAC la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	30-abr
		Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN- GESTIÓN DE CALIDAD	30-nov
Condiciones institucionales	Comité Institucional 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: Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	30-nov
		Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	30-nov
		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.	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	30-nov
	Procesos y procedimientos	Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	30-nov
		Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.	SECRETARÍA GENERAL: GRUPO GESTIÓN ATENCION AL CIUDADANO	30-nov
		Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los servidores y contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses	SECRETARÍA GENERAL: GRUPO GESTIÓN CONTRACTUAL	30-nov
		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.	SECRETARÍA GENERAL: GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	30-nov
	Pedagogía	Sensibilización y capacitación	Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.	SECRETARÍA GENERAL: GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
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.			SECRETARÍA GENERAL: GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	30-nov
Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción		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.	SECRETARÍA GENERAL: GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN CONTRACTUAL	30-nov
Seguimiento y evaluación	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	Verificar 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.	SECRETARÍA GENERAL: GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO , GESTIÓN CONTRACTUAL	30-nov
		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.	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO	30-nov

2. Valoración de actividades

A través de la secretaria técnica del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se solicita información a las dependencias que abanderan acciones encaminadas a la apropiación de la estrategia, quienes remiten relación de las mismas:

Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Seguimiento CIGD
Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	Incorporar al PAAC la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	Se incorporó al PAAC la estrategia para la gestión del conflicto de intereses, documento publicado
	Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN-GESTIÓN DE CALIDAD	De manera conjunta se ha brindado acompañamiento por parte de la OAP a los procesos en la identificación de riesgos y controles.
Comité Institucional 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: Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	Desde el momento en que se definió la estrategia de conflicto de interés, se estimaron responsables que lideran las acciones al interior de la entidad: Oficina Asesora Jurídica Gestión del Talento Humano, Gestión Contractual y Atención al Ciudadano y Correspondencia.
	Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	A través de la secretaria técnica del CIGD, se solicitó directamente a los procesos informar el avance de cada una de las actividades que impactan la estrategia.
	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.	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	Las dependencias definidas son: Gestión del Talento Humano y Gestión Contractual, cada uno desde su competencia.
Procesos y procedimientos	Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	Se definió la apropiación documental de posible conflicto de intereses para ser abordado de manera transversal, apropiando procedimientos unificados y con impacto a los funcionarios y colaboradores del INS.

	Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.	SECRETARÍA GENERAL: GRUPO GESTIÓN ATENCIÓN AL CIUDADANO	Se replicó al interior de la entidad los canales dispuestos
	Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los servidores y contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses	SECRETARÍA GENERAL: GRUPO GESTIÓN CONTRACTUAL	Se adelantan acciones para la actualización de manula de contratación
	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.	SECRETARÍA GENERAL: GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	El Grupo de Gestión del Talento Humano ha contemplado el manejo interno para el manejo y la declaración de conflictos en su procedimiento
Sensibilización y capacitación	Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilizaciones relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.	SECRETARÍA GENERAL: GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	El Grupo de Gestión del Talento Humano ha promovido un taller virtual denominado "Apropiándome de mi ética y sensibilización del Código de Integridad", ha realizado campaña virtual de sensibilización.
	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.	SECRETARÍA GENERAL: GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	El Grupo de Gestión del Talento Humano ha realizado campañas virtuales de sensibilización a través de inscomunicaciones.
Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	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.	SECRETARÍA GENERAL: GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN CONTRACTUAL	El Grupo de Gestión del Talento Humano y Gestión Contractual difundió semana a semana a través del boletín de Talento Humano la realización del Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción a todos los funcionarios y contratistas del INS
Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	Verificar 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.	SECRETARÍA GENERAL: GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, GESTIÓN CONTRACTUAL	El Grupo de Gestión del Talento Humano ha emitido circulares internas y Gestión Contractual al momento de suscribir los contratos se exige el diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses.

	<p>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.</p>	<p>OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN OFICINA DE CONTROL INTERNO</p>	<p>La Oficina Asesora de Planeación de manera permanente presta acompañamiento y ha realizado el seguimiento y control a la implementación de las estrategias, insumos relacionados en el presente documento.</p>
--	---	---	---

3. Descripción de acciones responsable Oficina Asesora Jurídica.

La Oficina Asesora Jurídica hace extensiva las acciones y actividades realizadas, puntualizando lo siguiente:

3.1 Actualización “Estrategia Para la Declaración de Conflictos de Interés En El Instituto Nacional De Salud”

Teniendo en cuenta que en el año 2017 el INS expidió el documento denominado “Estrategia para la declaración de conflictos de interés en el Instituto Nacional de Salud, versión 1”, durante los meses de agosto y septiembre del presente año se trabajó en la actualización requerida de dicho documento dado el tiempo que ha transcurrido desde su publicación; en la presente actualización se incluyeron causales normativas sobre inhabilidades e incompatibilidades contenidas en la Ley 734 de 2011, Inhabilidades e incompatibilidades para contratar con entidades Estales establecidas por la Ley 80 de 1993, así como, mención a las normas técnicas las cuales se deben cumplir en el INS.

El 7 de octubre del presente año, fue remitido a la Dirección General para revisión y comentarios complementarios y el 11 de octubre fue devuelto por la Dirección General con las observaciones pertinentes, las cuales una vez adoptadas, permiten que este documento sea aprobado por la Dirección General de la Entidad; se está a la espera de la revisión y aprobación por parte de los procesos intervinientes en esta estrategia de los documentos INT-A07.0000-006 tramite de conflicto de interés, impedimentos y recusaciones y POE-A07.0000-003 confidencialidad, imparcialidad e integridad; con el fin de realizar la publicación y socialización del proceso completo referente a conflictos de interés, recusaciones, imparcialidad e integridad en el Instituto Nacional de Salud.

3.2 Creación INT-A07.0000-006 trámites de conflicto de interés, impedimentos y recusaciones

Conforme a recomendaciones presentadas por la OAP y compromisos adquiridos por la OAJ frente al proceso de conflicto de interés, impedimentos y recusaciones, se extrajo del documento original “Estrategia para la declaración de conflictos de interés en el Instituto Nacional

de Salud, versión 1” el procedimiento y mecanismos de la declaración de la procedencia de conflictos de interés, autoridades e instancias encargadas, y responsables para el trámite en el Instituto Nacional de Salud; y establecimos un INT con esta información.

El instructivo adopta de manera literal lo establecido por el artículo 12 de la ley 1437 de 2011; y al contar con actividades propias del proceso del Grupo de Atención al Ciudadano, el 14 de octubre del presente año se remitió el documento para su revisión y aprobación; el 26 de octubre se realizó reunión junto al mencionado grupo donde se manifestó requerir de verificaciones adicionales en su proceso con el fin de aprobar en sus procedimientos dicho instructivo.

3.3 Actualización POE-A07.0000-003 confidencialidad, imparcialidad e integridad

Desde el mes de julio del presente año se ha trabajado en la actualización del documento, teniendo en cuenta que este procedimiento requiere del aporte por parte de Secretaría General (Grupos de Gestión del Talento Humano y Gestión Contractual) mediante Sisdoc del 13 de julio del presente año dirigido a la Secretaría General del INS se puso de presente la necesidad de formalizar dicho procedimiento al interior de los mencionados grupos; la respuesta emitida por esta área mediante comunicación oficial interna del 20 de julio de 2021 fue: “Se considera pertinente incluir previamente las acciones y responsables en el POEA07.0000003 CONFIDENCIALIDAD, IMPARCIALIDAD E INTEGRIDAD, definiendo la suscripción del acuerdo a todos los funcionarios y contratistas en el momento de llevarse a cabo la vinculación al INS definiendo como responsables a los procesos de gestión humana y adquisición de bienes y servicios.”, el presente mes de noviembre finalizó la actualización de dicho documento, y surtidas las últimas revisiones por parte de la jefatura la OAJ se procederá a compartir con los vistos de aprobación de las áreas vinculadas al documento, quedando a espera de documentarlo en el Sistema Integrado de Gestión.

3.4 Infografía medios de atención Conflictos de Interés

El 17 de septiembre de 2021 se recibió correo electrónico del Grupo de Atención al Ciudadano en el cual se estimaba que según la revisión que se hizo del PAAC hace unos meses entre referentes y OAP se definió que la actividad "*Socializar a los servidores públicos del INS y a la ciudadanía los canales de atención a la ciudadanía y para manifestación de impedimentos, recusaciones, conflictos de interés (PQRSD, SOY TRASPARENTE, ENTRE OTROS)*" con el fin de que se realiza por medio de un boletín jurídico(...); conforme a la anterior solicitud se procedió por parte de la OAJ a proyectar infografía sobre medios de atención Conflictos de Interés, fue publicado para conocimiento de toda la comunidad institucional el día 1 de noviembre a través de correo institucional INS comunicaciones una infografía denominada: "***¿Sabías qué? El Instituto Nacional de Salud conoce y atiende cualquier Conflicto de interés que se presente en la Entidad.***" El cual da conocer da a conocer los medios de atención de estos en nuestra Entidad.

3.5 Emisión Boletín Jurídico No. 8 Que es un Conflicto de Interés

El 23 de octubre del presente año a través de inscomunicaciones emite el boletín jurídico No. 8 de 2021, en donde se da a conocer que es un conflicto de interés, como detectar un conflicto de interés, porque debemos declarar un conflicto de interés, ejemplos y características, entre otros.

4. Descripción de acciones responsable Grupo de Atención al Ciudadano y Correspondencia.

El Grupo de Atención al Ciudadano y Correspondencia hace extensiva la gestión ejecutada acorde a las acciones plasmadas en el PAAC y a la Política de Atención al Ciudadano:

4.1 Canal de comunicación para recibir los impedimentos o recusaciones

Dado que el tema de conflictos de interés se encuentra dispuesto en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, se generó reunión liderada por la Oficina Asesora de Planeación el 28 de Julio para acordar la actualización de los compromisos frente al mismo, contando con delegados de la Secretaría General, OAJ, Contractual y GACC, en la cual se define que no era necesario un nuevo canal, sino la divulgación de los que se encuentran dispuestos actualmente para la entidad, por lo cual, a partir de esto se realizó pieza gráfica con el apoyo de OAJ, la cual se divulgó por medio de INS Comunicaciones a todo el personal del INS el 1o de octubre (información adjunta).

Frente al cumplimiento de la estrategia para la gestión de conflictos de interés, se realizó la validación de Instructivo elaborado por la Oficina Asesora Jurídica, como forma para asegurar la transparencia en las actuaciones del INS, acción ejecutada el 26 de octubre del presente año.

4.2 Como autocontrol de gestión

Se ha generado continuo seguimiento a la firma de los acuerdos de confidencialidad del personal que hace parte del proceso y que ingresa o renueva su vínculo contractual con la entidad, la última firma se realizó con la pasante del proceso el 4 de agosto.

4.3 Acciones sectoriales y de fortalecimiento

De forma adicional desde el Grupo de Atención al Ciudadano y Correspondencia se adelantaron acciones con el fin de fortalecer la implementación del código de ética, de acuerdo con lo establecido en el Plan del Buen Gobierno y la Resolución de 1216 de 2017 "Por la cual se adopta el Código de Conducta Ética del Instituto Nacional de Salud" como:

- a. Remisión de piezas gráficas a través de Ins comunicaciones, sobre los valores institucionales: (evidencia reposa en el proceso)

- I. Nuestros principios compartidos: Política de Servicio al Ciudadano del Sector Administrativo de Salud y Protección Social: 18 de agosto
 - II. Nuestros valores compartidos: Políticas de Servicio al Ciudadano Sector Administrativo de Salud y Protección Social: 20 de agosto
 - III. Políticas de Servicio al Ciudadano Sector Administrativo de Salud y Protección Social: Nuestros valores compartidos: 20 de agosto
 - IV. Atributos al brindar un servicio al ciudadano: 26 de agosto
 - V. Yo brindo un servicio humanizado: Política de Servicio al Ciudadano del Sector Administrativo de Salud y Protección Social: 30 de agosto
 - VI. Todos somos atención en el INS: 30 de agosto
 - VII. Yo brindo un servicio empático: Política de Servicio al Ciudadano del Sector Administrativo de Salud y Protección Social: 01 de septiembre
 - VIII. Yo brindo un servicio Oportuno: Política de Servicio al Ciudadano del Sector Administrativo de Salud y protección Social: 08 de septiembre
 - IX. Yo brindo un servicio Accesible: Política de Servicio al Ciudadano del Sector Administrativo de Salud y Protección Social : 15 de septiembre
 - X. Yo brindo un servicio con información consistente, coherente y confiable: Política de Servicio al Ciudadano del Sector Administrativo de Salud y Protección: 22 de septiembre
 - XI. Recuerda que la trazabilidad de la información que ingresa y sale del INS es fundamental: 04 de noviembre
- b. Se generó seguimiento de las PQRSD que ingresan a la entidad, con el fin de mejorar la gestión en la oportunidad de la respuesta y brindar un mejor servicio a la ciudadanía encontrando en el corte del III trimestre que durante 2020 se tenían 462 PQRSD fuera de tiempo y para 2021 en el mismo periodo de tiempo bajó a 93 solicitudes, la emisión del documento es con frecuencia trimestral y el último informe generado por el proceso fue compartido con la Dirección General y el Secretario General el 21 de octubre.
- c. Seguimiento al compromiso frente a quejas y reclamos; encontrando que a la fecha se han radicado 3168 peticiones, de las cuales se encuentran en estado en trámite por parte de los procesos del INS 127 peticiones. El último seguimiento de quejas y reclamos fue generado el 30 de septiembre y fue presentado ante el Comité SIG del 30 de septiembre, durante el último mes no se han presentado radicaciones con esta tipología de PQRSD.

5. Descripción de acciones responsable Grupo de Gestión Contractual

5.1 Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción DAFP Ley 2016 de 2020 para contratistas:

El 12 de mayo de 2021 se remitió solicitud a todos los contratistas del INS vigentes a esa fecha para que desarrollaran el curso exigido por Función Pública, con este se logró que 353 contratistas realizaran el curso y subieran en su expediente correspondiente en el Secop II en documentos de ejecución el certificado respectivo. (evidencia)

5.2 Declaración Proactiva de Bienes y Rentas y registro de Conflictos de Interés Ley 2013 de 2019:

El 29 de octubre de 2021 se informó a los referentes contractuales y directores, subdirectores, jefes de oficina y coordinadores del INS sobre la exigencia en la fase precontractual del registro de la declaración proactiva de bienes y rentas con el fin de lograr que todos los contratistas del INS realicen el registro respectivo, el cual se está verificando para la firma de los contratos de vigencias futuras garantizando que todos cumplan con la obligación legal. (evidencia)

5.3 Ajuste del manual de contratación sobre conflicto de interés:

Debido al alto volumen de trámites gestionados en el segundo semestre del año por el Grupo a mi cargo, no fue posible trabajar esta actividad, la cual adicionalmente debe estar alineada con lo adelantado conjuntamente con el Ministerio de Salud como cabeza de sector sobre esta materia, razón por la cual se solicita ampliar la fecha establecida para el 2022.

6. Descripción de acciones responsable Grupo Gestión del Talento Humano

6.1 Código de Integridad

- Se dictó un Taller virtual denominado "Apropiándome de mi ética y sensibilización del Código de Integridad".
- Se realizó una campaña virtual de sensibilización. Elaborando una pieza con los valores del Ins y 6 piezas individuales con cada valor del Código de Integridad. La primera pieza (valores generales del Código), se socializó el lunes 30 de agosto a través de Inscomunicaciones y se colocó en el tapiz de los computadores del INS. Cada semana del 6 de septiembre al 18 de octubre, se difundió semanalmente una pieza de un valor del Código a través de Inscomunicaciones y se colocaron en el tapiz de los computadores semanalmente.

6.2 Bienes y Rentas – Conflicto De Intereses

- En el mes de mayo se emitió la circular 0014 de 2021 donde se recuerda a todos los servidores sobre el diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas la cual se difundió a todos los servidores a través del correo de Capacitaciones.
- En el mes de mayo se emitió la circular 0015 de 2021 donde se recuerda a todos los directivos del INS sobre el diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas y conflictos de intereses la cual fue comunicada por correo electrónico a cada directivo del INS

6.3 CURSO DE INTEGRIDAD

- Se difundió semana a semana a través del boletín de Talento Humano la realización del Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción a todos los funcionarios y contratistas del INS (ver evidencias) y a la fecha solo 20 de 288 funcionarios no radicaron el respectivo certificado.

Conclusión

Como resultado del seguimiento a la Estrategia de Conflicto de Interés, se reconoce el trabajo realizado por las dependencias que lideran la implementación, acciones que han estado encaminadas a la apropiación por parte de los funcionarios, contratistas y colaboradores del INS, recomendando aunar esfuerzos para garantizar la permanente actualización de la documentación del sistema integrado de gestión, así como la réplica de la información al interior de la entidad, acciones que promueven el fortalecimiento de los principios de transparencia, moralidad, eficacia, imparcialidad, celeridad y publicidad.



Juan Camilo Chavarro
Presidente
Comité Institucional de Gestión y Desempeño



William Jimenez Herrera
Jefe Oficina Asesora de Planeación
Secretario Técnico

Anexo: Evidencias remitidas por los procesos.