



# SEGUIMIENTO ESTRATEGIA GESTIÓN CONFLICTO DE INTERES

COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y  
DESEMPEÑO  
INS

**Revisó:** William Jimenez Herrera  
Amanda Julieth Rivera Murcia  
Jefe Oficina Asesora de Planeación – Secretario Técnico CIGD  
**Aprobó:** Juan Camilo Chavarro Marín.  
Presidente Comité Institucional de Gestión y Desempeño  
**Consolidó:** Juliana Alexandra Rivera Hernandez

Tabla de contenido

Introducción..... 3

1. Estrategia para la gestión de conflicto de intereses ..... 4

2. Valoración de actividades ..... 4

3. Descripción de acciones responsable Oficina Asesora Jurídica. .... 8

    3.1 Procesos y procedimientos ..... 8

    3.2 Sensibilización y capacitación ..... 8

4. Descripción de acciones responsable Grupo de Gestión Contractual ..... 8

    4.1 Procesos y procedimientos ..... 8

    4.2 Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción ..... 8

    4.3 Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019..... 9

5. Descripción de acciones responsable Grupo Gestión del Talento Humano ..... 9

    5.1 Sensibilización y capacitación ..... 9

    5.2 Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción ..... 9

    5.3 Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019..... 9

Conclusión..... 10

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 Intereses<sup>1</sup> publicada en el mes de julio de 2022, 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*”.

---

<sup>1</sup> 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: 2022
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	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	Incorporar en la consolidación del PAAC 2022 las actividades que den respuesta a la realización de la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	31/07/2022
		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, en los procesos	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN- GESTIÓN DE CALIDAD	30/11/2022
Condiciones institucionales	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	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 DESMEPEÑO	30/12/2022
	Procesos y procedimientos	Actualizar el procedimiento denominado: Confidencialidad, imparcialidad e integridad y los formatos de vinculación de lo funcionbarios, contratistas, colaborador y profesional en entrenamiento o candidato del INS.	OFICINA ASESORA JURÍDICA	30/11/2022
		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	30/11/2022
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 - OFICINA ASESORA JURÍDICA	30/11/2022
		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	30/11/2022
	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	30/11/2022
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	30/11/2021
		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	30/11/2022

## 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 estas:

CATEGORÍA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	RESPONSABLES	SEGUIMIENTO
<b>Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses</b>	Incorporar en la consolidación del PAAC 2022 las actividades que den respuesta a la realización de la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.	Oficina Asesora de Planeación	Se incorporó al Plan Anticorrupción de Atención al Ciudadano - 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, en los procesos	Oficina Asesora De Planeación- Gestión de Calidad	En el transcurso de los meses Noviembre y Diciembre 2022, se realizó actualización de fichas de riesgos de gestión y corrupción, incluyendo controles referentes a la aplicación de la política de Confidencialidad, imparcialidad e integridad con alcance transversal, la cual establece los lineamientos con el fin de asegurar la confidencialidad, imparcialidad e integridad de las personas que hacen parte del INS, evidenciado con la firma de los FOR-A07.0000- 014 Acuerdo de confidencialidad suscrito con el Instituto Nacional de Salud y el FOR-A07.0000-015 Manifestación de conflicto de Intereses INS. La cual puede ser verificada en el mapa de riesgos cuya publicación se realizará antes del 30 de enero de 2023
<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>	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.
<b>Procesos y procedimientos</b>	Actualizar el procedimiento denominado: Confidencialidad, imparcialidad e integridad y los formatos de vinculación de los funcionarios, contratistas, colaborador y profesional en entrenamiento o candidato del INS.	Oficina Asesora Jurídica	En el mes de julio del 2022 realizó una actualización al POE-A07.0000-003 (Confidencialidad, imparcialidad e integridad), adicionalmente se realizó la actualización de los formatos FOR-A07.0000-015 (Manifestación conflicto de interés instituto nacional de salud) y FOR-A07.0000-014 (Acuerdo de confidencialidad suscrito con el Instituto Nacional de Salud

	<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>Secretaría General: Grupo Gestión Contractual</p>	<p><b><u>El Grupo de Gestión Contractual:</u></b> actualizó el manual de contratación, realizó socializaciones con la Oficina Jurídica y Secretaría General y se realizó publicación del documento proyecto en participación ciudadana con el fin de hacer partícipe a la ciudadanía</p>
<p><b>Sensibilización y capacitación</b></p>	<p>Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilizaciones relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.</p>	<p>Secretaría General: Grupo Gestión del Talento Humano - Oficina Asesora Jurídica</p>	<p><b><u>Grupo Gestión de Talento Humano:</u></b> Desde el plan de bienestar e incentivos se programó para el segundo semestre del año una actividad la cual se denominó taller virtual "Ética, Valores del Servicio Público y Código de Integridad" la cual se realizó el 22 de septiembre.</p> <p><b><u>Oficina Asesora Jurídica:</u></b> realizó la siguiente socialización la cual fue publicada en todo el INS, el octubre del 2022.</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 con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.</p>	<p>Secretaría General: Grupo Gestión del Talento Humano</p>	<p>- Para la vigencia 2022 se programaron reuniones y capacitaciones con los directivos del INS para el cargue de la de la información de la Ley 2013 de 2019. Se adjunta evidencia de los correos remitidos para verificar cumplimiento de directivos en el cargue.</p> <p>- Para la elaboración del PIC 2023 se tendrá en cuenta esta temática.</p>
<p><b>Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción</b></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>	<p>Secretaría General: Grupo Gestión del Talento Humano, Gestión Contractual</p>	<p><b><u>Grupo Gestión de Talento Humano:</u></b> Para la vigencia 2022 el 94% de la planta de servidores del INS cuenta con el certificado del curso de transparencia el cual reposa en la historia laboral de cada uno.</p> <p>-Para las personas faltantes se ha realizado seguimiento personalizado a través de correo electrónico, se adjunta evidencia.</p> <p><b><u>El Grupo de Gestión Contractual:</u></b> El Grupo de Gestión Contractual conmino a los contratistas a través de</p>

			<p>INS comunicaciones a realizar el referido curso, logrando un 30% de efectividad frente a los nuevos contratistas teniendo en cuenta que en el año 2021 llevábamos 353 contratistas con el curso.</p> <p>De otro lado, el 100% de los contratistas 402 contratos legalizados en esta vigencia, suscribieron el acuerdo de confidencialidad el cual impacta a su vez en la política de integridad y anticorrupción.</p>
<p><b>Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019</b></p>	<p>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.</p>	<p>Secretaría General: Grupo Gestión del Talento Humano, Gestión Contractual</p>	<p><b><u>Grupo Gestión de Talento Humano:</u></b> Para la vigencia 2022 todos los directivos tienen cargada la información en el aplicativo por la integridad del DAFP. Dentro del archivo “Soportes incentivos cumplimiento aplicativo integridad 2022” se encuentra descrita esta información al igual que en el informe enviado por la OCI (se adjunta informe y correo)</p> <p><b><u>Grupo Gestión Contractual:</u></b> Esta publicación se verifica con la consulta realizada en la etapa precontractual, la cual hace parte de los requisitos para gestionar el proceso contractual. Cada expediente contractual cuenta con la consulta de dicha publicación en documentos internos, junto con los demás documentos del contratista (cedula, diplomas, etc.)</p>
	<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</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>

	se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019, a través de las dependencias de control interno.		
--	---	--	--

### 3. Descripción de acciones responsable Oficina Asesora Jurídica.

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

#### 3.1 Procesos y procedimientos

En el mes de julio del 2022 se surtió la actualización del procedimiento POE-A07.0000-003 Confidencialidad, imparcialidad e integridad, adicionalmente se realizó la actualización de los formatos FOR-A07.0000-015 Manifestación conflicto de interés Instituto Nacional De Salud) y FOR-A07.0000-014 Acuerdo de confidencialidad suscrito con el Instituto Nacional De Salud; dando cumplimiento a los requerimientos internos de la organización

#### 3.2 Sensibilización y capacitación

Durante el pasado mes de octubre, la Oficina Asesora Jurídica, realizó la divulgación de la información sobre la Estrategia de conflicto de intereses, la cual fue publicada en todo el INS, mediante el siguiente enlace:

[https://inssalud-my.sharepoint.com/personal/procesosjudiciales\\_ins\\_gov\\_co/\\_layouts/15/stream.aspx?id=%2Fpersonal%2Fprocesosjudiciales%5Fins%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FDatos%20adjuntos%2FPresentaci%C3%B3n%20Conflicto%20Estrategia%5FJuridica%5F2022%20%283%29%2Em p4&ga=1](https://inssalud-my.sharepoint.com/personal/procesosjudiciales_ins_gov_co/_layouts/15/stream.aspx?id=%2Fpersonal%2Fprocesosjudiciales%5Fins%5Fgov%5Fco%2FDocuments%2FDatos%20adjuntos%2FPresentaci%C3%B3n%20Conflicto%20Estrategia%5FJuridica%5F2022%20%283%29%2Em p4&ga=1)

### 4. Descripción de acciones responsable Grupo de Gestión Contractual

#### 4.1 Procesos y procedimientos

El Grupo de Gestión Contractual actualizó el manual de contratación, realizó socializaciones con la oficina Jurídica y Secretaría General y se realizó publicación del documento proyecto en participación ciudadana con el fin de hacer partícipe a la ciudadanía (se anexa PDF de correo solicitud y conformación de publicación)

#### 4.2 Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción

El Grupo de Gestión Contractual conmino a los contratistas a través de INS comunicaciones a realizar el referido curso, logrando un 30% de efectividad frente a los nuevos contratistas teniendo en cuenta que en el año 2021 llevábamos 353 contratistas con el curso.

De otro lado, el 100% de los contratistas 402 contratos legalizados en esta vigencia, suscribieron el acuerdo de confidencialidad el cual impacta a su vez en la política de integridad y anticorrupción.

#### **4.3 Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019**

Esta información está sujeta a verificación mediante la consulta realizada en la etapa precontractual, la cual hace parte de los requerimientos para gestionar el proceso contractual. Cada expediente cuenta con la consulta de dicha publicación en documentos internos, junto con los demás documentos del contratista (cédula, diplomas, etc.)

### **5. Descripción de acciones responsable Grupo Gestión del Talento Humano**

#### **5.1 Sensibilización y capacitación**

- Desde el plan de bienestar e incentivos se programó para el segundo semestre del año una actividad la cual se denominó taller virtual "Ética, Valores del Servicio Público y Código de Integridad" la cual se realizó el 22 de septiembre. Se adjunta evidencia de su ejecución.
- Para la vigencia 2022 se programaron reuniones y capacitaciones con los directivos del INS para el cargue de la de la información de la Ley 2013 de 2019. Se adjunta evidencia de los correos remitidos para verificar cumplimiento de directivos en el cargue. Para la elaboración del PIC 2023 se tendrá en cuenta esta temática.

#### **5.2 Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción**

- Para la vigencia 2022 el 94% de la planta de servidores del INS cuenta con el certificado del curso de transparencia el cual reposa en la historia laboral de cada uno. Para las personas faltantes se ha realizado seguimiento personalizado a través de correo electrónico, se adjunta evidencia.

#### **5.3 Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019**

- Para la vigencia 2022 todos los directivos tienen cargada la información en el aplicativo por la integridad del DAFP. Dentro del archivo "Soportes incentivos cumplimiento aplicativo integridad 2022" se encuentra descrita esta información al igual que en el informe enviado por la OCI (se adjunta informe y correo)

## Conclusión

Como resultado del seguimiento a la Estrategia de Conflicto de Interés, se valora el permanente fortalecimiento y reconocimiento de los líderes de procesos frente a la implementación y avance de las acciones encaminadas a una apropiación por parte de los funcionarios, contratistas y colaboradores del INS, recomendando continuar y mantener las acciones que permanente están encaminadas al 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.