



HOSPITAL ESPECIAL
DE CUBARÁ
Empresa Social del Estado
NIT. 826.002.304-1

“Uniendo esfuerzos por la salud”

INFORME DE VERIFICACIÓN: GESTIÓN CONFLICTOS DE INTERESÉS

HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARA ESE DICIEMBRE 2024



Somos un Hospital
Intercultural



INFORME DE GESTIÓN SOBRE CONFLICTOS DE INTERÉS HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ ESE

INTRODUCCIÓN

El Hospital Especial de Cubará ESE, como parte de su compromiso con la transparencia, la ética institucional y el buen gobierno, ha implementado un proceso gradual para la gestión de conflictos de interés. Este informe presenta la gestión adelantada en relación con los conflictos de interés durante la vigencia actual, considerando que el procedimiento de manejo de estos casos se encuentra en una etapa inicial de implementación.

En el periodo evaluado, no se registraron reportes de conflictos de interés por parte de servidores públicos ni contratistas del hospital. Sin embargo, se han realizado esfuerzos preventivos y formativos alineados con el Plan Anticorrupción y las normativas vigentes.

OBJETIVO GENERAL

Presentar un balance de la gestión realizada en la identificación, prevención y seguimiento de posibles conflictos de interés en el Hospital Especial de Cubará ESE, en el marco del proceso de implementación del protocolo interno.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Verificar la recepción y el manejo de reportes de conflictos de interés durante la vigencia actual.
2. Identificar las acciones preventivas y formativas realizadas para fortalecer la cultura de integridad institucional.
3. Establecer recomendaciones para la consolidación del protocolo de manejo de conflictos de interés.

CONTEXTO

Los conflictos de interés pueden comprometer la imparcialidad en la toma de decisiones, afectando la confianza pública en la gestión institucional. El Hospital Especial de Cubará ESE ha diseñado un protocolo específico para gestionar este tipo de situaciones, alineado con normativas como la Ley 2013 de 2019 y el Código Único Disciplinario.



En este contexto, la implementación del protocolo se ha centrado en la capacitación de los servidores públicos y la socialización de herramientas para reportar conflictos de interés reales, potenciales y aparentes.

METODOLOGÍA

La verificación se realizó mediante:

1. Revisión documental: Análisis de los registros internos, incluyendo formatos de declaración de conflictos de interés y reportes en SIGEP.
2. Consulta a áreas responsables: Verificación con Talento Humano y el Comité Institucional de Control Interno sobre la recepción de casos reportados.
3. Seguimiento al protocolo: Evaluación del estado de implementación del procedimiento interno relacionado con conflictos de interés.

ALCANCE

El presente informe abarca a todos los servidores públicos y contratistas del Hospital Especial de Cubará ESE, evaluando su cumplimiento con las normativas relacionadas con conflictos de interés durante el periodo de la vigencia actual.

HALLAZGOS

1. Ausencia de reportes: Durante el periodo evaluado, no se recibieron reportes formales de conflictos de interés por parte de servidores públicos ni contratistas.
2. Implementación en curso: El protocolo de manejo de conflictos de interés está en una fase de consolidación, con avances en la capacitación y diseño de herramientas de reporte.
3. Necesidad de fortalecimiento: Aunque se cuenta con el protocolo y el Plan Anticorrupción, es necesario ampliar las acciones de socialización y asegurar el uso efectivo de los mecanismos de reporte.

CONCLUSIONES

1. La falta de reportes podría indicar desconocimiento de los procedimientos establecidos o una percepción limitada sobre la existencia de conflictos de interés.
2. La implementación del protocolo representa un avance importante, pero aún requiere acciones para consolidar su uso práctico.
3. Las herramientas existentes, como el SIGEP y los formatos internos, son adecuadas pero necesitan mayor difusión entre los colaboradores y contratistas.



RECOMENDACIONES

1. Capacitación continua: Implementar talleres periódicos sobre identificación y reporte de conflictos de interés para todos los servidores públicos y contratistas.
2. Socialización del protocolo: Difundir ampliamente el protocolo de manejo de conflictos de interés, destacando las consecuencias disciplinarias de no declarar impedimentos.
3. Seguimiento sistemático: Establecer un plan de monitoreo trimestral para verificar el cumplimiento del reporte de conflictos de interés en SIGEP.
4. Comunicación efectiva: Utilizar canales internos como boletines o reuniones para recordar la obligatoriedad de declarar posibles conflictos de interés.
5. Fortalecimiento del Comité Institucional: Garantizar que el Comité de Control Interno cuente con herramientas y formación para analizar y gestionar de manera eficiente los casos que puedan surgir.

Lo anterior para su conocimiento y fines pertinentes

Sin otro particular

Atentamente,

Ernesto Díaz Contreras

Ernesto Díaz Contreras
Asesor de Control Interno
Hospital Especial de Cubará ESE