



Hospital Infantil
Concejo de Medellín

MANUAL PARA EL MANEJO Y LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

OLGA CECILIA MEJÍA JARAMILLO
Directora ejecutiva

Gestión del talento humano

23/12/2025

Versión 01

Colores que sanan



	MANUAL PARA EL MANEJO Y LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	Código: MA-03-GTH-ADP-002
		Versión: 01
		Aprobación: 23/12/2025

PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL

[Misión y Visión](#)

[Propósito superior](#)

[Principios y valores corporativos.](#)

[Organigrama institucional.](#)

[Mapa de procesos.](#)

[Deberes y Derechos de los usuarios.](#)

	MANUAL PARA EL MANEJO Y LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	Código: MA-03-GTH-ADP-002
		Versión: 01
		Aprobación: 23/12/2025

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Sebastián Cárdenas Restrepo Líder en Derecho Fecha: 08/08/2025	Natalia Ortiz Rojas Líder en gestión del talento humano Fecha: 10/08/2025	Olga Cecilia Mejía Jaramillo Directora Ejecutiva Fecha: 23/12/2025

1. INTRODUCCIÓN

La Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín, comprometida con los principios de transparencia, ética e integridad, establece el presente Manual de Conflicto de Intereses como un instrumento para prevenir, identificar, gestionar y resolver aquellas situaciones que puedan comprometer la objetividad o integridad de las decisiones y el correcto desempeño institucional.

En el desarrollo cotidiano de las actividades de la Corporación y en el actuar de sus directivos y de sus empleados, existe la posibilidad de presentarse conflictos de interés.

El conflicto de interés consiste en una situación en virtud de la cual un directivo, un miembro de Junta Directiva, o cualquier otro empleado, por razón de su actividad, se enfrenta a distintas alternativas de conducta con relación a sus intereses particulares, los cuales resultan incompatibles en atención a sus obligaciones legales o contractuales. Para tal efecto, deberán informar las relaciones directas o indirectas, que mantengan entre ellos, con proveedores, con clientes o con cualquier otro grupo de interés de los que pudieran derivarse situaciones de conflicto de interés.

Si bien la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín "Es una entidad con régimen de **derecho privado**, pero de carácter e interés público" es importante hacer las siguientes salvedades:

Los estatutos de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín, aprobados por Asamblea General del 15 de abril de 2013 en su artículo segundo establece:

"ARTÍCULO 2: NATURALEZA JURÍDICA: La CORPORACIÓN HOSPITAL INFANTIL CONCEJO DE MEDELLÍN, es una persona jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, sujetas a las disposiciones del código civil, con autonomía administrativa, técnica, financiera y jurídica, de utilidad común e interés social, conformada por entidades públicas (...)"

De lo expuesto, se colige que la CORPORACIÓN HOSPITAL INFANTIL CONCEJO DE MEDELLÍN, como se puede constatar en la resolución N° 067909 del 24 de mayo de 2013, emitido por la Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de la Gobernación de Antioquia, se crea como una "Entidad sin ánimo de lucro, de derecho privado, sujeta a las disposiciones del código civil, con autonomía administrativa, técnica, financiera y jurídica, de utilidad común e interés social, conformada por entidades públicas".

	MANUAL PARA EL MANEJO Y LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	Código: MA-03-GTH-ADP-002
		Versión: 01
		Aprobación: 23/12/2025

En este orden de ideas, se recalca que, la Corporación se rige por las disposiciones del derecho privado. No del sector público.

2. OBJETIVO

Establecer lineamientos claros que permitan a la Corporación identificar y gestionar adecuadamente situaciones de conflicto de interés reales, aparentes o potenciales, preservando la imparcialidad y el interés general en todas las actuaciones, es decir, asegurando la protección de los intereses de la Corporación y la prestación ética del servicio de salud.

3. ALCANCE

Este manual aplica a los miembros de la Junta Directiva, representante legal, directivos, empleados, contratistas, voluntarios y terceros que actúen en nombre de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín. Es de obligatorio cumplimiento y aplicación para todo el equipo asistencial multidisciplinario, profesionales de apoyo y el equipo administrativo que labora en la Corporación, con el fin de trabajar orientados hacia el propósito superior de la institución.

4. DEFINICIONES

- **Conflicto de interés:** situación en la que un interés personal, laboral, familiar, económico o de cualquier índole, puede interferir directa o indirectamente con el cumplimiento imparcial o ejercicio de las funciones o en las decisiones que tome en beneficio de la Corporación.

Por ejemplo, cuando un empleado de la organización, por razón de sus funciones, tenga la opción de escoger entre el beneficio de la respectiva entidad y su interés propio, de su familia o de terceros, de forma tal que escogiendo uno de estos tres últimos se beneficie patrimonialmente, o al tercero, desconociendo un deber ético y/o legal y/u obteniendo así un provecho de cualquier tipo que de cualquier otra forma no recibiría.

En conclusión, el conflicto de interés surge cuando una persona que desempeña un cargo es influenciada en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

- **Tipología de conflictos de interés**

Conflicto real: cuando la situación ya afecta la imparcialidad de la decisión. Es decir, cuando el interés personal interfiere de manera directa con el interés institucional.

Conflicto aparente: cuando podría parecer que existe influencia indebida, aunque no se presente. Es decir, situaciones que, aunque no se han materializado, pueden percibirse como influencia indebida ante terceros.

	MANUAL PARA EL MANEJO Y LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	Código: MA-03-GTH-ADP-002
		Versión: 01
		Aprobación: 23/12/2025

Conflicto potencial: cuando existe la posibilidad de que en el futuro se materialice. Es decir, situaciones que, aunque no han influido aún, podrían llegar a hacerlo en el futuro.

- **Interés personal:** cualquier beneficio real o potencial para la persona o terceros relacionados.

5. ENFOQUE DIFERENCIAL

La Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín asume el compromiso de prestar servicios de salud eficientes, eficaces, accesibles, seguros, humanizados y con calidad a la población usuaria y a sus familias, mediante la identificación de las necesidades y expectativas de la comunidad, la optimización de su capacidad de oferta y la dinamización de los servicios de acuerdo con los cambios normativos y el perfil epidemiológico de la misma. Asimismo, la institución reconoce que la inclusión está determinada por las condiciones de los distintos actores sociales, reconociéndolos como sujetos de derecho, inmersos en dinámicas culturales, económicas, políticas, de género y de etnia, entre otras. Adicionalmente, las diferentes acciones se desarrollan en favor del curso de vida de las personas y las vulnerabilidades que pueden obrar como limitantes durante el proceso de atención, tales como la discapacidad, el desplazamiento, entre otras. En consecuencia, La Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín se compromete a favorecer y mantener un ambiente humanizado, donde se respete la diferencia, la dignidad humana y se promueva la sensibilidad social, buscando establecer relaciones de empatía y calidez entre los niños, sus familias, los colaboradores y demás grupos de interés.

6. TALENTO HUMANO

Junta Directiva
Representante legal
Directivos
Empleados
Contratistas
Voluntarios y terceros

7. DEFINICIÓN DE EQUIPOS BIOMÉDICOS

No aplica.

8. DEFINICIÓN DE MEDICAMENTOS, DISPOSITIVOS MÉDICOS E INSUMOS

No aplica.

9. CONTENIDO

	MANUAL PARA EL MANEJO Y LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	Código: MA-03-GTH-ADP-002
		Versión: 01
		Aprobación: 23/12/2025

9.1 CONFLICTO DE INTERESES EN EL CONTEXTO INSTITUCIONAL

Todas las decisiones y acciones de los miembros vinculados a la institución deben estar orientadas al beneficio de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín, y no motivada por intereses personales o de otra índole.

Existe "conflicto de intereses" cuando no es posible la satisfacción simultánea de dos o más intereses. Esto se presenta en toda situación o evento en que los intereses personales de los miembros vinculados a la institución se encuentran en oposición con los intereses de Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín, interfieran con los deberes que les competen, o los lleven a actuar en su desempeño, por motivos diferentes al recto y leal cumplimiento de sus responsabilidades, de tal manera que afecten la libertad e independencia de la decisión.

Siempre habrá "conflicto de intereses" cuando quien deba tomar una decisión, realizar u omitir una acción -en razón de sus funciones-, se encuentre ante la posibilidad de escoger entre el interés de la institución y sus intereses propios o los de un tercero.

Un conflicto de interés es una situación en la cual pudiera ser o parecer que se está usando el puesto de trabajo en la Corporación para obtener algún beneficio personal.

Por ello, se procede a evaluar cuidadosamente los compromisos y relaciones, actuando con transparencia y lealtad con la Corporación.

Un conflicto de interés puede afectar a la Corporación o a cada individuo, por lo tanto, todo empleado de la Corporación debe evitar las situaciones en las que exista un posible conflicto de interés, y en el caso que no pueda evitarlas, deberá comunicarlas al área de gestión del talento humano.

Todo empleado en principio está impedido de realizar un trabajo externo para clientes, proveedores, vendedores o competidores de Corporación.

Si algún director, gerente o empleado forma parte del directorio de alguna empresa de la competencia o proveedores; o tiene vínculo directo con ejecutivos clave que laboran en la competencia o proveedores; debe reportarlo en la declaración anual de conflictos de interés y el caso será evaluado por el área de Gestión del Talento Humano.

Está prohibido realizar negocios con PROVEEDORES O CONTRATISTAS de la Corporación a través de un familiar (cónyuge, hijos, padres, hermanos, cuñados, sobrinos, tíos, suegros, abuelos, tíos abuelos, nietos, yernos o nueras).

Ninguna persona vinculada a la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín, podrá realizar actividades que vayan en detrimento de la institución.

	MANUAL PARA EL MANEJO Y LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	Código: MA-03-GTH-ADP-002
		Versión: 01
		Aprobación: 23/12/2025

9.2 PRÁCTICAS PROHIBIDAS

Se consideran prácticas prohibidas para los cargos directivos de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín, las siguientes:

- Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o en especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado a la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín o a sus grupos de interés.
- Otorgar compensaciones no autorizadas. Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
- Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín y no podrán comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas; tampoco generarán burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica.

Sin perjuicio de las prohibiciones sobre conflicto de intereses contenidas en la Constitución, es deber de los clientes internos y empleados de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín aplicar las siguientes reglas en su comportamiento diario:

- Abstenerse de utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín.
- Abstenerse de realizar actividades que atenten contra los intereses de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín.
- Abstenerse de gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que, conforme a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y el Código de Ética Transparencia y Buen Gobierno, se pueda considerar que infringen los intereses de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín.
- Abstenerse de utilizar su posición en la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín o el nombre de esta, para obtener para sí o para un tercero, tratamientos especiales en negocios particulares con cualquier persona natural o jurídica.
- Abstenerse de entregar dádivas a cambio de cualquier tipo de beneficios.
- Abstenerse de utilizar los recursos de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín para labores distintas de las relacionadas con su actividad; por ende, tampoco podrán encausarlos en provecho personal o de terceros.
- Abstenerse de aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o en especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín, o de personas o entidades con las que se genere cualquier clase de compromiso no autorizado.

	MANUAL PARA EL MANEJO Y LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	Código: MA-03-GTH-ADP-002
		Versión: 01
		Aprobación: 23/12/2025

- Abstenerse de participar en procesos de selección cuando estén incurso en alguna de las situaciones enunciadas.

9.3 MARCO NORMATIVO

NORMA	LINEAMIENTO
Constitución Política de Colombia.	Artículos: 2, 6, 29, 74, 83, 122, 123, 124, 126, 127, 128 y 209, entre otros.
Ley 222 de 1995	Deberes de los administradores.
Ley 1474 de 2011	Estatuto Anticorrupción.
Ley 80 de 1993 y Ley 1150 de 2007	Régimen de contratación (cuando aplique).
Ley 1581 de 2012	Protección de datos personales.
Decreto 128 de 1976	Por el cual se dicta el estatuto de inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades de los miembros de las juntas directivas de las entidades descentralizadas y de los representantes legales de estas.
Estatuto de Contratación de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín.	Acuerdo 038 de 2020.
Acuerdo 04 del 16 de septiembre de 2014	Reglamento interno de la Junta Directiva de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín
REFERENTES DEL SECTOR PÚBLICO	
Ley 1437 de 2011	Código de Procedimiento Administrativo.
Ley 1952 de 2019	Código General Disciplinario.
Decreto 1499 de 2017	Decreto único Reglamentario del sector de la función pública.

9.2 PRINCIPIOS RECTORES

- Transparencia
- Legalidad
- Lealtad institucional
- Confidencialidad
- Equidad y objetividad

	MANUAL PARA EL MANEJO Y LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	Código: MA-03-GTH-ADP-002
		Versión: 01
		Aprobación: 23/12/2025

9.3 DIFERENCIA ENTRE CONFLICTO DE INTERESES, DILEMAS Y DIFERENCIAS

Las personas responden de manera autónoma con base en consideraciones éticas a situaciones cotidianas en su labor, en los cuales se debaten los valores y se pueden presentar tanto dilemas como conflictos de interés en el cumplimiento de sus funciones.

Se entienden los dilemas como situaciones en las que se “juegan” valores o principios distintos e incluso contrapuestos y que, en ese sentido, no tienen solución: no hay manera de resolverlos salvaguardando, en la misma medida, ambos valores o principios contrincantes. Es así como la mayor parte de los dilemas no se enmarcan en el ámbito legal, sino que hacen referencia a consideraciones del campo cultural principalmente como son las creencias ideológicas, religiosas, de comunidades indígenas, de género, entre otras.

En este sentido, los dilemas morales atraviesan todas las situaciones, y no necesariamente se vuelven conflictos de intereses, por cuanto no incluyen un interés particular.

Por otro lado, en el desarrollo cotidiano de las actividades de la Corporación y en el actuar de sus miembros de junta, directivos, empleados o incluso terceros, existe la posibilidad de que se generen diferencias entre ellos. Una diferencia consiste en una falta de acuerdo, oposición de ideas o disputa.

En este manual se hace referencia exclusivamente al tratamiento de los conflictos de interés; en lo que tiene que ver con tratamiento de diferencias, éstas se resuelven según lo establecido en el Código de Ética, Transparencia y Buen Gobierno.

9.4 SITUACIONES QUE PUEDEN GENERAR CONFLICTO DE INTERÉS

- Participar en decisiones que beneficien a familiares o allegados.
- Contratar con empresas de las que el empleado o familiar sea socio o representante.
- Recibir regalos o beneficios que puedan influir en las decisiones. Por ejemplo, recibir incentivos de casas comerciales para usar ciertos medicamentos o insumos.
- Usar información confidencial para beneficio propio o de terceros.
- Ocupar cargos en otras entidades con intereses contrapuestos.
- Tener relaciones laborales paralelas con empresas competidoras o relacionadas.

9.5 DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Toda persona sujeta a este manual deberá diligenciar una declaración de conflictos de interés al inicio de su vinculación y actualizarla anualmente o cuando surja una nueva situación. Se implementarán formatos y existirá un registro compartido desde el área de control interno y gestión del talento humano.

9.6 PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS

1. Identificación del posible conflicto por parte de la persona involucrada o terceros.
2. Declaración y registro en el formato institucional.

	MANUAL PARA EL MANEJO Y LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	Código: MA-03-GTH-ADP-002
		Versión: 01
		Aprobación: 23/12/2025

- a) Declaración voluntaria: Todos los empleados deben diligenciar al inicio de su vinculación una Declaración de Conflicto de Intereses y actualizarla cada año o cuando surjan nuevos hechos.
- b) Canales para reportar: Correo institucional de Gestión del Talento Humano y/o Control interno: gestiondeltalentohumano@corporacionhicm.org
controlinterno@corporacionhicm.org

Gestión del conflicto:

- Evaluación por el Comité designado o Junta Directiva.
- Abstención del empleado en decisiones comprometidas.
- Definición de medidas: Posibles cambios en funciones, contratos o asignaciones.
- Documentación y archivo de las decisiones.

9.7 MANEJO DE REGALOS Y HOSPITALIDAD

Se prohíbe la aceptación de regalos, favores o invitaciones que puedan influir en la toma de decisiones. Únicamente se podrán aceptar obsequios de cortesía institucional, de valor moderado y debidamente reportados. Es decir, cualquier regalo beneficio o atención de parte de terceros debe declinarse ya que puede ser percibido como un medio para influir indebidamente en las decisiones de quien los recibe, constituyendo un claro conflicto de interés que daña la reputación de la Corporación y puede afectar su adecuado funcionamiento.

9.8 SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO (MEDIDAS DISCIPLINARIAS)

El incumplimiento de lo dispuesto en este manual dará lugar a las sanciones previstas en los estatutos, reglamento interno de trabajo, contratos y en la legislación aplicable, incluyendo sanciones disciplinarias, civiles o penales. Es decir, la omisión en la declaración, ocultamiento o uso indebido de una posición en situación de conflicto de intereses podrá acarrear:

- Amonestaciones internas.
- Terminación del contrato o vínculo.
- Reportes a entes de control si hay presunta conducta delictiva o violación normativa.

9.9 COMITÉ DE ÉTICA O CONFLICTO DE INTERESES

La Corporación contará con un Comité de Ética Institucional o designará un comité ad hoc, el cual será responsable de evaluar los casos reportados, recomendar medidas preventivas o correctivas, reportar a la Dirección General o Junta Directiva según corresponda.

9.10 CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

	MANUAL PARA EL MANEJO Y LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	Código: MA-03-GTH-ADP-002
		Versión: 01
		Aprobación: 23/12/2025

Las personas sujetas a este manual deberán guardar reserva sobre la información conocida en el ejercicio de sus funciones, respetando la Ley 1581 de 2012 y demás normas de protección de datos.

9.11 SENSIBILIZACIÓN, DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Corporación difundirá este manual a todos los obligados y lo incluirá en los procesos de inducción, capacitación, actualización periódica y la importancia de la transparencia y el deber de actuar con integridad en todas sus actuaciones.

9.11 ACTIVIDADES PARA PREVENIR EL CONFLICTO DE INTERÉS

El área de Gestión del Talento Humano y la Oficina de Control Interno, promoverán actividades para prevenir el conflicto de interés, como:

a. Informar a los trabajadores qué es conflicto de intereses. Es importante que, en el momento de vinculación, se le dé a conocer qué es un conflicto de intereses, con el fin de tener claridad qué tipo de situación podría considerarse como un conflicto de intereses.

- Conflictos de interés de personal nuevo, deben ser evaluados por el área de Gestión del Talento Humano desde el momento en que son candidatos finalistas.

b. Promover la cultura de integridad en los empleados 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 hospital.

c. Incluir dentro del plan de trabajo del Plan Institucional Integral de Capacitación y la inducción, un capítulo de conflicto de intereses, en el cual se puedan identificar las inhabilidades e incompatibilidades generales, así como el manejo de conflicto, dando a conocer el conducto regular a seguir para el reporte de posibles casos, con el fin de que los trabajadores puedan identificar situaciones a las que se puedan ver enfrentados y que puedan ser consideradas como conflicto de intereses, divulgando las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un trabajador.

d. Socializar a través de las herramientas tecnológicas, el proceso que se debe seguir para declarar un conflicto.

e. Crear una campaña de comunicación, que permita generar recordación del tema y de la importancia de declarar una posible situación de conflicto.

10. DOCUMENTOS REFERENCIADOS

- DT-01-DIR-GPL-003 Código de ética y buen gobierno
- MA-03-GJU-CYC-005 Programa de transparencia y ética empresarial
- DT-01-DIR-GPL-002 Documento técnico código de integridad
- PO-01-DIR-GIC-014 Política de integridad
- PO-01-DIR-GIC-025 Política de conflicto de intereses.
- FO-03-GTH-ADP-013 Formato de declaración de conocimiento y cumplimiento del

	MANUAL PARA EL MANEJO Y LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	Código: MA-03-GTH-ADP-002
		Versión: 01
		Aprobación: 23/12/2025

manual de conflicto de intereses de la corporación hospital infantil concejo de Medellín.

- Acta de junta directiva No. 97 del 23/12/2025, donde se aprueba el manual para el manejo y la gestión de los conflictos de intereses por miembros de la junta directiva.

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE
01	23/12/2025	Creación del documento para prevenir la materialización de riesgos que se generen por no gestionar oportuna y pertinentemente los conflictos de interés. Se realizó revisión del documento por parte de la junta directiva previa publicación.	Líder en gestión del talento humano.

BIBLIOGRAFÍA

Ver marco normativo.