

IMPRETICS E.I.C.E.

2022

**PLAN ESTRATÉGICO DE CONFLICTOS DE
INTERÉS**

Versión 01

IMPRETICS E.I.C.E.

2022

#haciaelcentenario

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD	3
Misión	3
Visión.....	3
Valores	3
VISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE CONFLICTOS DE INTERÉS.....	4
OBJETIVOS.....	4
ALCANCE.....	5
MARCO NORMATIVO	5
Valores Institucionales	8
Conceptos Clave	8
Características de los Conflictos de Interés.....	9
Clasificación de los Conflictos de Interés	10
Causales del Conflicto de Interés	11
Materialización del Conflicto de Interés y Riesgo de Corrupción	14
¿Qué hacer si se presenta el conflicto de interés?	16
TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES.....	21
ANEXOS.....	21
APROBACIÓN, SOCIALIZACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN	22

INTRODUCCIÓN

IMPRETICS E.I.C.E., entidad del orden departamental, con Personería Jurídica, autonomía administrativa y capital independiente, con duración indefinida, cuyo domicilio legal y administrativo es la ciudad de Santiago de Cali; en cumplimiento del orden constitucional y de la normatividad vigente, mediante este plan y de todos los instrumentos que de él se desprenden, establece la ruta de atención y gestión de los conflictos de interés, entendiendo el conflicto de interés como aquellas situaciones de orden moral y económico que pueden impedirle a un servidor público actuar en forma objetiva e independiente, ya sea porque le resulte particularmente conveniente, le sea personalmente beneficioso o porque sus familiares en los grados indicados en la ley, se vean igualmente beneficiados (Transparencia por Colombia: S.F)

Entendiendo la responsabilidad que como entidad pública debe asumir IMPRETICS E.I.C.E para tramitar de la mejor manera posible y dentro del marco legal que le corresponde los conflictos de interés, a continuación, se presentan los mecanismos e instancias institucionales para dar cumplimiento efectivo a esta responsabilidad.

CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

IMPRETICS E.I.C.E. es una entidad pública con más de 90 años de historia y bajo el Decreto 1309 de 1972 se convierte la "Imprenta Departamental" en Empresa Industrial y Comercial del Estado – E.I.C.E.

Misión

Somos una empresa industrial y comercial del Estado, operadora y proveedora de soluciones integrales de logística, comunicaciones, informática, material gráfico; ofreciendo productos y servicios con estándares de calidad, respaldo y oportunidad al sector público y privado.

Visión

Ser al 2023 la E.I.C.E. líder en el mercado de soluciones integrales al sector público como privado, convirtiéndonos en el aliado e integrador estratégico del Estado para el suministro de productos y servicios.

Valores

IMPRETICS está comprometida con los principios establecidos en el art. 209 de la Constitución Política de Colombia enmarcando a los servidores públicos, contratistas, clientes, proveedores, entre otros: Igualdad, Moralidad, Eficacia, Economía, Celeridad, imparcialidad y Publicidad.

De forma complementaria y conforme al Código de Integridad adoptado por la entidad mediante la Resolución de Gerencia No. 10-35-041 del 10 de octubre del 2018, los servidores públicos de IMPRETICS tenemos como orientadores e integradores de nuestro comportamiento los siguientes:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia



VISIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE CONFLICTOS DE INTERÉS

De acuerdo con el artículo 44 del de la ley 1952 del 2019 cuando el interés general, propio de la función pública, entra en conflicto con un interés particular y directo del servidor, surge el conflicto de interés. En esa medida, todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

Es por lo anterior que IMPRETICS E.I.C.E. elabora y presenta el siguiente plan para que a partir de su aprobación y publicación en el corto, mediano y largo plazo se establezcan los lineamientos que prevengan la toma de decisiones o ejecución de actividades o procesos que deriven en conflicto de interés y en caso de presentarse alguna situación que genere conflicto de interés que la entidad cuente con políticas, instrumentos y prácticas que permitan gestionar y resolver el conflicto de modo que no se materialice un acto de corrupción.

OBJETIVOS

Establecer un plan que permita manejar correctamente los conflictos de interés que se puedan presentar en la entidad con directivos, trabajadores, contratistas y demás colaboradores de la entidad a través del desarrollo de mecanismos que permitan

identificar, prevenir y controlar los conflictos de interés y de este modo garantizar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad con transparencia y legalidad.

Los objetivos específicos establecidos para cumplir con este plan:

1. Sensibilizar, comprometer e involucrar a todos los servidores públicos y colaboradores de la entidad sobre la importancia de la implementación de acciones encaminadas a evitar conflictos de interés.
2. Definir que es un conflicto de interés.
3. Definir mecanismos para la identificación de los conflictos de interés según su tipo.
4. Adoptar formato para la declaración de conflicto de interés.
5. Definir un procedimiento y unos responsables para la recepción y gestión de la declaración de conflicto de interés.
6. Adoptar un mecanismo para realizar seguimiento a los conflictos de interés.
7. Definir una periodicidad para el seguimiento a los conflictos de interés por parte del Comité Institucional de Desempeño.
8. Establecer e implementar una estrategia para la gestión de cada una de las actividades que permita el logro de los objetivos del presente plan.

ALCANCE

Este plan aplica para todos los servidores públicos, contratistas, colaboradores y proveedores de la entidad involucrados en procesos de contratación en cada una de sus modalidades y en procesos de compras.

MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el marco normativo que regula el conflicto de interés en Colombia y que aplica para el trámite del conflicto de interés en IMPRETICS E.I.C.E.

Norma	Objeto
-------	--------

<p>Constitución Política de Colombia Art. 122</p>	<p>No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben. Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas. Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público. Sin perjuicio de las demás sanciones que establezca la ley, no podrán ser inscritos como candidatos a cargos de elección popular, ni elegidos, ni designados como servidores públicos, ni celebrar personalmente, o por interpuesta persona, contratos con el Estado, quienes hayan sido condenados, en cualquier tiempo, por la Comisión de Delitos que afecten el patrimonio del Estado. Tampoco quien haya dado lugar, como servidor público, con su conducta dolosa o gravemente culposa, así calificada por sentencia judicial ejecutoriada, a que el Estado sea condenado a una reparación patrimonial, salvo que asuma con cargo a su patrimonio el valor del daño.</p>
<p>Constitución Política de Colombia Art. 126</p>	<p>Los servidores públicos no podrán en ejercicio de sus funciones, nombrar, postular, ni contratar con personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente.</p> <p>Tampoco podrán nombrar ni postular como servidores públicos, ni celebrar contratos estatales, con quienes hubieren intervenido en su postulación o designación, ni con personas que tengan con estas los mismos vínculos señalados en el inciso anterior.</p> <p>Se exceptúan de lo previsto en este artículo los nombramientos que se hagan en aplicación de las normas vigentes sobre ingreso o ascenso por méritos en cargos de carrera.</p>
<p>Constitución Política de Colombia Art. 209</p>	<p>La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la</p>

	<p>descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.</p>
LEY No. 2195 DE 2022	<p>Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.</p>
Código General Disciplinario LEY 1952 DE 2019	<p>ART 23: Con el fin de salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, el sujeto disciplinable ejercerá los derechos, cumplirá los deberes, respetará las prohibiciones y acatará el régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en las leyes.</p> <p>ART 44: CONFLICTO DE INTERESES. Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.</p> <p>Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.</p>
Código de Procedimiento y de lo Contencioso Administrativo LEY 1437 DE 2011	<p>ART 11: Conflictos De Interés Y Causales De Impedimento Y Recusación. Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido.</p>
LEY 190 DE 1995	<p>Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.</p>

Valores Institucionales

Como una entidad Industrial y Comercial del Estado puesta al servicio de la ciudadanía, IMPRETICS pone especial atención a la interacción entre los diferentes actores que convergen en el ejercicio de su actividad, por ello, se adoptó en el año 2018 el Código de Integridad elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, del cual se desprenden los valores que guían las actuaciones de los servidores públicos en el cumplimiento de funciones y actividades diarias. Posteriormente en el año 2019 en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión se aprobó la Política de Integridad de la entidad, convirtiéndose el Código de Integridad en el principal instrumento para la aplicación de la política y el desarrollo de la dimensión de Talento Humano corazón del MIPG.

Teniendo en cuenta lo anterior tenemos que los siguientes son los valores institucionales:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos sin importar su valor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy Consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

Conceptos Clave

Servidor Público: Para todos los efectos de la ley penal, son servidores públicos los Miembros de las Corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Función Pública: En sentido amplio la noción de función pública atañe al conjunto de las actividades que realiza el Estado, a través de los órganos de las ramas del poder público, de los órganos autónomos e independientes, (art. 113) y de las demás entidades o agencias públicas, en orden a alcanzar sus diferentes fines.

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.

Conflicto de Interés: Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.

Corrupción: El Banco Mundial define la corrupción como el abuso de una función pública para obtener beneficios privados y excluyentes (Banco Mundial, 1997).

Características de los Conflictos de Interés

Como se manifiesta en la *Guía Práctica para el Trámite de Conflictos de Intereses en la Gestión Administrativa*, elaborada por la corporación Transparencia por Colombia, se entiende que el conflicto de interés surge cuando los servidores públicos tienen que tomar decisiones en sus trabajos que pueden afectar sus intereses privados, viéndose influenciados por consideraciones personales para hacerlo o no. Estas consideraciones personales pueden estar directamente ligadas con intereses propios, de sus familiares, amigos y/o socios cercanos. Además, pueden tener que ver con intereses profesionales, comerciales o expectativas a futuro de beneficios extra, sean estos económicos o de ascenso laboral, entre otros. Este tipo de situaciones que generan conflicto de interés en las entidades públicas se caracterizan por lo siguiente:

- Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, es decir, este tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- 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.
- Pueden ser detectadas, informadas y desarticuladas voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.

- Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

Clasificación de los Conflictos de Interés

De acuerdo con la versión número 2 de la *Guía para la Identificación y Declaración del Conflicto de Interés en el Sector Público Colombiano* elaborada por la Dirección de participación, transparencia y servicio al ciudadano del departamento Administrativo de la Función Pública y la cual será adoptada por la entidad a través del presente plan, los conflictos de interés se clasifican en tres tipos:

Real: cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales

Potencial: cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

Aparente: cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

Con base en las definiciones anteriores la guía ejemplifica los tipos de conflictos de la siguiente forma para reconocer las situaciones en las que se manifiesta el conflicto de interés:

	Real	Potencial	Aparente
Interés particular	Tengo un interés particular que podría influir en mis obligaciones como servidor público		No tengo interés particular que pueda influir en mis obligaciones como servidor público
Decisión profesional del servidor público	Ya estoy en una situación en la que tengo que tomar la decisión	Aún no estoy en la situación en la que tengo que tomar la decisión, pero esta podría producirse en el futuro	Ya estoy en la situación de tomar la decisión y alguien podría razonablemente pensar que tengo un interés que podría influir

Tomado de: Guía para la Identificación y Declaración del Conflicto de Interés en el sector público colombiano 2019

Causales del Conflicto de Interés

Para facilitar el proceso de identificación y trámite de los conflictos de interés en las entidades públicas el DAFP proporciona la tabla de tipificación de situaciones de conflicto de interés según el marco normativo colombiano.

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/ terceros (socios)	Fuente normativa
Interés directo/ conocimiento previo/ concepto o consejo fuera de la actuación	Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio socios de hecho o de derecho	C.P. art 126 Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 1 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 1 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 Ley 136 de 1994, art. 70 Ley 5 de 1992, art. 286
Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.			Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 2 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2

Relación con las partes	Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	Ley 734 de 2002, art.84, numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3
Amistad o enemistad	Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8 Ley 734 de 2002, art.84 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/ terceros (socios)	Fuente normativa
Acreedor/ deudor	Que el servidor sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 9 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10
Recomendación	Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 15

Relación contractual o de negocios	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 5
Dádivas	Que el servidor reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero.		Ley 734 de 2002, art. 35, numeral 3

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/ terceros (socios)	Fuente normativa
Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6
	Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14
Denuncia penal o disciplinaria	Que alguno de los interesados de en	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o	

	la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primerocivil (padre adoptante o hijo adoptivo), antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 6 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8 Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 7
Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/ terceros (socios)	Fuente normativa
Denuncia penal o disciplinaria	Que el servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 8

Materialización del Conflicto de Interés y Riesgo de Corrupción

La identificación, declaración y gestión del conflicto de intereses son prácticas preventivas y complementarias a los principios de acción basados en valores establecidos en el Código de integridad. Por ello, es de suma importancia aclarar que el conflicto de intereses no representa, en sí mismo, corrupción; sin embargo, estos sí se constituyen en riesgos de corrupción o disciplinarios. (Función Pública: 2019)

	Conflicto de intereses (riesgo de corrupción)	Corrupción
¿Qué es?	Una situación	Acción u omisión voluntaria
¿Por qué se produce?	interés particular (legítimo)	beneficio particular (ilegítimo)
¿Qué produce?	Tendencia o riesgo de sesgo en el juicio/decisión profesional	decisión o juicio ya sesgado

Tomado de: Guía para la Identificación y Declaración del Conflicto de Interés en el sector público colombiano 2019

Considerando la diferenciación de los tipos de conflicto, el carácter situacional de los mismos, y siguiendo las recomendaciones de la guía para la identificación y declaración de conflictos de interés, en la entidad mediante este plan se pondrán en marcha, mecanismos preventivos de autorregulación moral (norma social) y ética (valor subjetivo) como lo señala la guía, a través de la reflexión frente a casos aplicados a situaciones administrativas que generen dilemas morales y situaciones de conflicto de intereses.

De igual forma, para la regulación del conflicto de intereses se deben aplicar criterios de razonabilidad y proporcionalidad normativos, donde se integren las situaciones que se consideran como conflicto de intereses aplicables a cada caso, restringiendo en diversa medida las antedichas libertades, especialmente en aquellas situaciones de alto riesgo para la gerencia pública. (Función Pública: 2019).

Entendiendo que los vínculos por consanguinidad y afinidad o civiles son el origen de los conflictos de interés en las actuaciones administrativas, jurídicas o de otra índole a continuación se ilustran los grados de parentesco a los que hace referencia la normatividad vigente.

Ilustración 1. Parentesco por consanguinidad

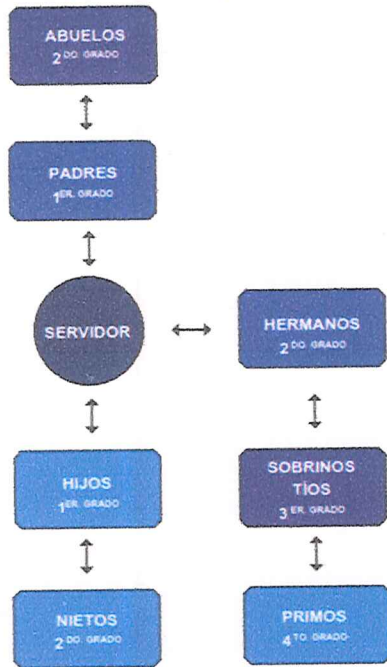


Ilustración 2. Parentesco por afinidad

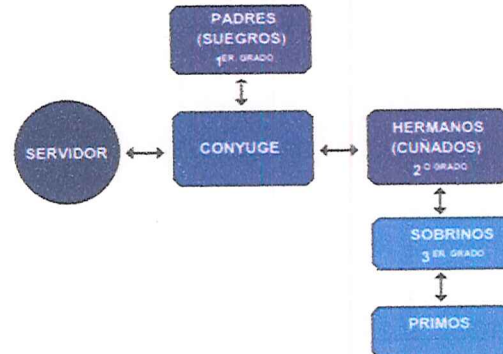
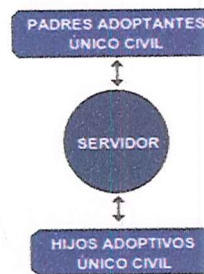


Ilustración 3. Parentesco por adopción



Tomado de: Guía para la Identificación y Declaración del Conflicto de Interés en el sector público colombiano 2019

¿Qué hacer si se presenta el conflicto de interés?

La entidad define a continuación la siguiente ruta con base en el tratamiento de los conflictos de intereses definida en la *Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano* y de la *Guía práctica para el Trámite de los Conflictos de Intereses en la Gestión Administrativa* de la Corporación Transparencia por Colombia.

- Tomar medidas preventivas para evitar el conflicto de intereses
- Analizar los casos sobre el conflicto de intereses y la conducta a seguir
- Declarar el conflicto de interés
- Documentar los procesos de trámite de los conflictos de interés

Tomar medidas preventivas para evitar el conflicto de intereses

Teniendo en cuenta que las situaciones que generan conflicto de intereses son múltiples y de diversa índole a continuación se presentan algunas acciones que permiten prevenir y hacer seguimiento al conflicto de interés de manera anticipada.

- Diligenciar el Formato Único de Hoja de Vida indicado por la Función Pública y proporcionar los certificados necesarios para soportar la información de la hoja de vida. Esta información debe ser revisada y verificada por el área de recursos humanos de la entidad.
- Diligenciar el Formato Único de Bienes y Rentas, el cual, si bien explora los intereses privados económicos y profesionales del servidor, no ahonda en la información relacionada con familiares y socios.
- Tomando como base la periodicidad de actualización de la información definida en la Constitución Política, este formulario debe diligenciarse en el momento de la posesión en el cargo y al momento de dejar el cargo, pero además debe actualizarse como mínimo cada año y cuando así lo requieran sus superiores.
- Estas declaraciones pueden acopiarse a través de un libro de registros de intereses privados manejado desde el área de recursos humanos, y debe estar disponible para el seguimiento y control de los superiores dentro de la entidad y, por supuesto, del área de control interno.

Analizar los casos sobre el conflicto de intereses y la conducta a seguir

Como lo indica el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Por lo tanto, si se manifiesta alguna de las siguientes situaciones donde el conflicto de intereses se presenta, el servidor público de la entidad deberá proceder a declarar el conflicto de interés ante el designado por la alta dirección para tal fin.

1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.
2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.
3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.
4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.

5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.
7. Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.
8. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.
9. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.
10. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.
11. Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.
12. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.
13. Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.
14. Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período

electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.

15. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.
16. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.

Declarar el conflicto de interés

Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación. Para el caso específico de las situaciones descritas en la normativa colombiana (ver tabla), el servidor deberá declararse impedido, siguiendo el procedimiento establecido para tal fin:

1. Poner en conocimiento del superior inmediato la situación que el funcionario considera es un conflicto de intereses entre sus funciones y sus intereses privados.
2. Poner en conocimiento del titular del área de Control Interno la situación.
3. La entidad debe asegurarse de dar inicio a la investigación necesaria para determinar si en efecto hay un conflicto de intereses.
4. Quien está incurso en la situación de conflicto de debe informar sobre esta situación por escrito y acompañarlo de la actualización de los formatos establecidos para este trámite.
5. En caso de que se determine que en efecto hay un conflicto de intereses, el servidor público debe proceder a hacer un trámite de impedimento
6. Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación un escrito a su superior, donde relate los hechos e informe su deseo de declararse impedido. En caso de no tener superior, a la cabeza del respectivo sector administrativo.
7. Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento. En caso de que lo acepte, deberá, además, determinar el servidor quien se encargará de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de intereses.
8. Si se percibe un conflicto de intereses no declarado, como funcionario público está en la obligación de hacer la denuncia correspondiente a través de los canales que la entidad haya dispuesto para tal fin.

Documentar los procesos de trámite de los conflictos de interés

Es de vital importancia para IMPRETICS E.I.C.E. dejar registro de las acciones preventivas y el trámite de los conflictos de interés en aras de garantizar una gestión eficiente y transparente a la ciudadanía y a los diferentes organismos de control, es por eso, que a continuación se establecen unas medidas de gestión de la información para la declaración y trámite de los conflictos de interés en la entidad.

1. El área encargada de la gestión del talento humano deberá crear un sistema de información el cual deberá ordenar, clasificar y actualizar la información de todos sus directivos, trabajadores oficiales y colaboradores por prestación de servicios (cuando aplique) en un registro que contenga:
 - Posesión o nombramiento del servidor público,
 - Actualización anual de las declaraciones de conflicto intereses, bienes y rentas, también, actualización de estas declaraciones cuando los servidores van a participar en procesos que revisten riesgos de corrupción, como por ejemplo contrataciones públicas o nombramientos.

2. Documentar el proceso de declaración de cada conflicto de intereses, declaración de impedimentos e investigación adelantada por la instancia definida.

3. Documentar la decisión tomada para dar curso a la función o actividad que se vio truncada por el conflicto de interés, por ejemplo, nombramiento de un funcionario ad hoc o separación temporal del funcionario de su cargo.

Planes y proyectos	Indicadores	Meta	Medición Trimestral				Observaciones
			1	2	3	4	
Aprobar el Plan Estratégico de Gestión de Conflictos de Interés	Un Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño aprobando el PEGCI	Plan Estratégico de Gestión de Conflictos de Interés aprobado			X		
Socialización y sensibilización del Plan Estratégico de Gestión de Conflictos de Interés	Jornadas de Sensibilización	Una (1) Jornada			X		

<p>Definir los instrumentos mediante los cuales se hará gestión y seguimiento a los conflictos de interés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un Plan Estratégico de Gestión de Conflictos de Interés elaborado. • Una Estrategia para la gestión de conflicto de interés formulada. • Una matriz de seguimiento diseñada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un Plan Estratégico de Gestión de Conflictos de Interés aprobado. • Una Estrategia para la gestión de conflicto de interés ejecutada. • Una matriz de seguimiento ejecutada. 					<p>X X</p>
<p>Seguimiento e informe de la Gestión de los Conflictos de Interés.</p>	<p>Informe de ejecución del Plan estratégico de Gestión de los Conflictos de Interés vigencia 2022</p>	<p>Un (1) informe</p>					<p>X</p>

TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.

REV.	APARTADO MODIFICADO	DESCRIPCIÓN	FECHA
001	Todas las páginas	Creación y aprobación del documento	diciembre 2022


ANEXOS

Para que se ejecuten las actividades del Plan Estratégico de Gestión de Conflictos de Interés se adjuntan los siguientes formatos:

- Estrategia para la Gestión de Conflicto de Conflicto de Interés
- Matriz de seguimiento Anual de conflictos de interés
- Formato de Declaración de Conflicto de interés Potencial o Aparente.
- Formato de Declaración de Conflicto de interés Real.

APROBACIÓN, SOCIALIZACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN

El Plan Estratégico de Gestión de los Conflictos de Interés – PEGCI versión 1 fue aprobado por unanimidad en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño tal como reposa en el Acta No 004 de reunión del Comité realizada el 27 de diciembre del 2022. IMPRETICS E.I.C.E. divulgará y publicará el presente plan para conocimiento de todas las dependencias de la entidad y demás usuarios interesados.

Proyectó	Revisó	Aprobó
 Armando Rodríguez Cuellar Planeación y Gestión MIPG	 Luz Stella Betancourt E. Representante de la Alta Dirección	 Comité Institucional de Gestión y Desempeño Dr. Fernando Céspedes Martínez Presidente

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Yo _____, identificado(a) con cédula de ciudadanía N.º _____ de _____, en mi calidad de:

Servidor público de nivel directivo	<input type="checkbox"/>
Supervisor de contrato	<input type="checkbox"/>
Empleado de control interno/auditoría/revisión	<input type="checkbox"/>
Contador, manejo de bienes y valores	<input type="checkbox"/>
Juntas directivas o consejos de administración	<input type="checkbox"/>

de la entidad _____
dependencia _____

Manifiesto mi voluntad de asumir, de manera unilateral, la presente declaración de conflicto de intereses, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- Que es mi interés apoyar la política de integridad, como aspecto transversal de la eficiencia en la gestión pública
- Que el conflicto de intereses representan un conflicto entre el deber propio de la función pública y mis intereses privados, los cuales podrían influir real o potencialmente en la forma correcta del ejercicio mis funciones y responsabilidades oficiales
- Que conozco las inhabilidades e incompatibilidades en mi calidad de servidor público o particular que cumple funciones públicas
- Que no tengo intereses financieros y de otro tipo, relacionados con las labores asignadas en mi calidad de servidor público

Razón por la cual a continuación me permito declarar mis:

Actividades económicas (participación en sociedades)

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales soy dueño, socio, representante legal, o lo he sido en los últimos 5 años:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro de las cuales soy directivo empleado, o lo he sido en los últimos 5 años:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

Las siguientes son las sociedades, empresas, negocios y organizaciones sin ánimo de lucro con las cuales tengo vigente un compromiso de confidencialidad:

Entidad o negocio	Tipo de participación	Fechas

Grados de consanguinidad

Registro de intereses de cualquiera de las personas con las cuales se tiene relaciones cercanas: cónyuges, compañeros(as) permanentes y parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Entidad o negocio	Descripción del potencial conflicto	Fechas

Consultorías

Cualquier consultoría remunerada que pueda llegar a generar una situación de conflicto de intereses (particular con funciones públicas)

Entidad o negocio	Descripción del potencial conflicto	Fechas

Otro potencial conflicto de intereses (aquellas relaciones que no se establezcan de consanguinidad, pero sí de afinidad o primero civil o de socios de hecho o derecho y que puedan generar un potencial conflicto de intereses) describa:

Firma _____

Cédula de ciudadanía N.º _____ de _____

Fecha _____