

TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivo..... 2

2. Alcance 2

3.Definiciones 2

4.Marco Normativo..... 3

5. Políticas o Lineamientos Generales..... 3

	GUÍA PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTO DE INTERÉS	Código: A201PR01G02
		Versión: 02
		Fecha: 2024 - 09 - 27
		Página 2 de 10

1. Objetivo

Exponer los lineamientos y mecanismos que permitan identificar, tramitar y resolver los conflictos de interés, sean reales, potenciales o aparentes, con el fin de fortalecer la integridad e imparcialidad de los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, en el cumplimiento de sus funciones u obligaciones contractuales.

2. Alcance

El presente documento aplica a todas las actividades desarrolladas por los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación en las cuales se pueda presentar una confrontación entre el interés particular de los mismos y el interés general del Ministerio.

La gestión preventiva de los conflictos de interés inicia con el autodiagnóstico, incluye la identificación y declaración de los conflictos de interés por parte de los servidor público o contratistas públicos y contratistas y termina con la implementación de las actividades de seguimiento y control correspondientes.

3. Definiciones

Afinidad legítima: es la relación que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer.

Conflicto de Intereses. Desempeñar una función laboral u obligación contractual bajo influencia de consideraciones personales. Se produce en todo acto o negociación entre el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación 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.

Conflicto de Interés Aparente: Cuando el servidor público o contratista del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación no tiene un interés particular, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene.

Conflicto de Interés Real: Cuando el servidor público o contratista del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación 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. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.

Conflicto de Interés Potencial: Cuando el servidor público o contratista del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

	GUÍA PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTO DE INTERÉS	Código: A201PR01G02
		Versión: 02
		Fecha: 2024 - 09 - 27
		Página 3 de 10

Corrupción. Abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones.

Cuarto grado de consanguinidad: primos

Cuarto grado de afinidad: primos del cónyuge.

Dilema Ético. Un dilema ético es una situación en la que se hace presente un aparente conflicto operativo entre dos imperativos éticos en forma tal que la obediencia a uno de ellos implica la transgresión del otro.

Imparcialidad. Presencia de objetividad. Objetividad significa que no existen conflictos de intereses, o que éstos se resuelven sin afectar de forma adversa a las actividades del Ministerio. Otros términos que sirven para transmitir el elemento de imparcialidad son: "ausencia de conflictos de intereses", "ausencia de sesgos", "carencia de prejuicios", "neutralidad", "justicia", "actitud abierta", "ecuanimidad", "actitud desinteresada" y "equilibrio".

Parentesco de consanguinidad: es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre.

Parentesco civil: es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo.

Primer grado de consanguinidad: padres e hijos.

Primer grado de afinidad: cónyuge; suegros.

Segundo grado de consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos.

Segundo grado de afinidad: cuñados

Tercer grado de afinidad: Sobrinos y tíos del cónyuge.

Tercer grado de consanguinidad: sobrinos, tíos.

4. Marco Normativo

- ✓ Constitución Política de Colombia, artículos 122, 126 y 209.
- ✓ Ley 1952 de 2019, Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002
y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- ✓ Ley 2013 de 2019, Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y renta y el registro de los conflictos de interés.
- ✓ Decreto 1449 de 2022, Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y se dictan otras disposiciones.

- ✓ Directiva presidencial 01 del 7 de enero de 2022, Lineamientos frente a contratos de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión.
- ✓ Ley 2195 del 18 de enero de 2022, por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley 2094 de 2021, por medio de la cual se reforma la ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.

5. Políticas o Lineamientos Generales

El presente documento brinda lineamientos y mecanismos para dar trámite adecuado cuando se trate un posible caso de conflicto de interés. facilitándole tanto al servidor público o contratista del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, como las áreas competentes para el tema, las herramientas necesarias para la identificación, declaración, gestión y seguimiento a los conflictos de interés con el fin de mitigar el riesgo de corrupción.

Desde el inicio de la vinculación de una persona con el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, se exige el diligenciamiento del formato de conflicto de interés en el aplicativo que ha dispuesto el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Esta información es un insumo fundamental para identificar conflictos de interés o establecer las situaciones en las que puede configurarse uno.

La declaración de un conflicto de interés real, aparente o potencial conduce a tomar las medidas para evitar cualquier actuación que contraria al interés general de la entidad. Esto ocurre cuando el juicio o la decisión profesional de un servidor público o contratista termina sesgada por el interés particular y, obteniendo un beneficio directo o indirecto, convirtiendo la situación de conflicto en la materialización de un hecho de corrupción.

Para la gestión preventiva del conflicto de interés, cuando el servidor público o contratista o el contratista advierte una situación que no existía en el momento en el que hizo su última declaración de conflicto de interés ante el portal de la Función Pública (declaración de ingreso o periódica), debe reportarla de inmediato a través del documento denominado, "Declaración de conflicto de interés real, potencial o aparente D102M01G02F01" el cual debe ser radicado en el sistema de gestión documental, para que la administración pueda conocer la situación de conflicto de interés y aplicar los procedimientos eficaces y pertinentes que prevengan hechos de corrupción.

Se tienen como elementos del conflicto de interés los siguientes:

- ✓ Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- ✓ Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de servidor público o contratista público o contratista del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación.
- ✓ Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del servidor público o contratista público o contratista del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación.

	GUÍA PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTO DE INTERÉS	Código: A201PR01G02
		Versión: 02
		Fecha: 2024 - 09 - 27
		Página 5 de 10

De acuerdo con el marco normativo vigente, existen los siguientes tipos de situaciones de conflicto de intereses:

1. Tener interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación.
2. Ser curador o tutor del interesado.
3. Tener relación con las partes interesadas en el asunto.
4. Tener enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor público o contratista y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.
5. Ser socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.
6. Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor público o contratista y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
7. Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor público o contratista, 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.
8. Que el servidor público o contratista 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.
9. Que el servidor público o contratista 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.
10. Que el servidor público o contratista, dentro del año anterior, haya tenido interés directo o haya 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.
11. Que el servidor público o contratista haya 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.
12. Que el servidor público o contratista 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.
13. Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público o contratista.
14. Que el servidor público o contratista sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.
15. Que el servidor público o contratista 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.

- 16.** Que el servidor o contratista hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.
- 17.** Que el servidor público o contratista tenga parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso.

Para que los servidores públicos y contratistas puedan conocer y comprender esta tipología, se deben realizar:

- Capacitaciones periódicas sobre qué son y cómo se gestionan los conflictos de interés.
- Actividades destinadas a la promoción del "Código de Integridad A201M01" del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación,
- Análisis de los riesgos asociados con el conflicto de interés de acuerdo con lo establecido en la "Guía para la gestión del riesgo y las oportunidades D102PR03G01".

La Secretaria General para el caso de los contratistas, la Dirección de Gestión de Recursos para la Ciencia la Tecnología y la Innovación para el caso de los contratistas de su propia Dirección y la Dirección de Talento Humano para el caso de los servidores públicos, son los responsables de definir los criterios para la identificación de los conflictos de interés.

De igual forma estas dependencias son las responsables del análisis, trámite y resolución de conflictos de interés, en los casos que se requiera revisar situaciones relacionadas con el conflicto de interés y tomar decisiones de dar traslado a los entes internos o externos en los casos que correspondan.

Los soportes de la gestión del posible conflicto de interés en el caso de los Funcionarios públicos, debe ser archivado en la historia laboral correspondiente del funcionario público.

5.1 Responsabilidades de la Mesa Técnica de Transparencia e Integridad con respecto a la gestión preventiva de conflicto de interés

De acuerdo con lo establecido en el acta del Comité de Gestión y Desempeño Institucional del 16 de febrero de 2024, la mesa técnica de Transparencia e Integridad, impulsará las estrategia para la adecuada difusión de la gestión preventiva de los conflictos de interés y hará seguimiento a su implementación.

5.2. Identificación

Todos los ciudadanos, como individuos, tienen intereses privados que se manifiestan de diversas formas en las decisiones que se toman. Encontrarse en medio de una situación donde entran en conflicto los intereses personales con el interés general no es ilegal o ilegítimo en sí mismo.

Además, no es ilícito obtener un beneficio económico o de otro tipo en el desempeño de una profesión, función o cargo. Para determinar si un beneficio es indebido, es

	GUÍA PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTO DE INTERÉS	Código: A201PR01G02
		Versión: 02
		Fecha: 2024 - 09 - 27
		Página 7 de 10

necesario entender que los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación tienen derecho a su sueldo o pago de honorarios y a reconocimientos especiales en determinados casos (primas extraordinarias, ascensos, etc.), pero no a ingresos o privilegios adicionales por las decisiones que tomen en el ejercicio de sus obligaciones o funciones. “El beneficio será indebido cuando resulte de la anteposición de un interés propio sobre el interés general, que es el que, en justicia, debería prevalecer”¹.

5.1.1 Grados de Parentesco

Dado que los recursos económicos del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación provienen en un alto porcentaje de recursos públicos, para la identificación de los vínculos familiares que están identificados como generadores de posibles conflictos de Interés, todo servidor público o contratista 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 en el marco normatividad legal que se encuentre vigente.

5.3. Pasos para la prevención y el trámite de conflictos de interés en el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación

El análisis, valoración, tratamiento, seguimiento y control de los riesgos de potenciales conflictos de interés (integridad e imparcialidad), se realiza bajo las directrices de la “Guía para la gestión del riesgo y las oportunidades D102PR03G01”.

Los conflictos de interés son un riesgo de corrupción, razón por la cual deben tener controles y planes de manejo, a los cuales se les hará seguimiento desde la segunda y tercera de defensa.

La actualización de la declaración de conflicto de interés debe hacerse por lo menos una vez al año en el Portal de la Función Pública.

Para los todos los cargos del personal directivo del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación es de obligatorio cumplimiento diligenciar el formato de declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses en los siguientes casos:

- ✓ Al momento de ingresar a la Entidad.
- ✓ Cambio de la condición diferente a la condición inicial de su posesión.
- ✓ Al momento de retirarse de la Entidad

A continuación, se definen los lineamientos que se deben tener en cuenta al momento de realizar su diligenciamiento

1. Ingrese <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/login/auth> de ser necesario recupere la contraseña a través del icono ¿Olvidó su contraseña? de ser necesario.
2. Siga los pasos y registre la información correspondiente.
3. Si tiene alguna inquietud puede consultar el “Video tutorial” de declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses” en el siguiente enlace https://www.youtube.com/watch?v=K_nRkJ1oTSY

¹ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Departamento Administrativo de la Función Pública.

	GUÍA PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTO DE INTERÉS	Código: A201PR01G02
		Versión: 02
		Fecha: 2024 - 09 - 27
		Página 8 de 10

4. Adjunte el soporte de declaración de renta correspondiente al año inmediatamente anterior

5. Para consultar la declaración registrada vaya al siguiente link

<https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana>

Cuando sobrevenga una situación de conflicto de interés el servidor público o contratista implicado debe informarlo al área correspondiente (de acuerdo con el tipo de vinculación) y la Dirección de Talento Humano del Ministerio realizara la consolidación de esta información, dando cumplimiento a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión sobre la obligación de hacer un análisis y un seguimiento sistemático a los conflictos de interés.

El área que da respuesta debe copiar la misma a la Dirección de Talento Humano para el respectivo registro en la matriz de conflicto de interés y su posterior archivo en la historia laboral o en la carpeta del contratista.

El registro se hará en el formato Matriz de Seguimiento a la Gestión de Conflictos de Intereses y Recusaciones A201PR01G02F01 y se presentará un informe cuatrimestral a la mesa técnica de Transparencia e Integridad o el Comité de Gestión y Desempeño Sectorial e Institucional.

Nota: Tener en cuenta los lineamientos para el registro periódico de publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de Conflicto de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios, emitidas por los circulares internas por parte de la Dirección de Talento Humano.

Dado lo anterior, es recomendable que para cada vigencia se incluya en el Plan de Capacitación e Inducción del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación temas orientados a sensibilizar a los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación sobre la prevención y declaración de conflictos de interés.

5.4 ¿Qué hacer cuando el servidor público o contratista diligencia la declaración de conflicto de interés?

Una vez el servidor público o contratista diligencie la declaración de conflicto de interés real, potencial o aparente en el formato definido D102M01G02F01, se debe tener en cuenta lo siguiente:

¿Quién estudia el caso?

- Para los servidores públicos – El Director de Talento Humano.
- Para los contratistas de la Dirección de Gestión de Recursos – El Director de la Dirección de Gestión de Recursos.
- Para los demás contratistas – El Secretario General o la dependencia delegada.
- Cuando el conflicto de interés esté documentado mediante el formato dispuesto, se debe informar al superior del servidor público o al supervisor del contratista,

Nota 1: Para todos los casos, se tiene establecida una respuesta dentro de los 10 días siguientes a la fecha de recibido de la declaración de conflicto de interés.

	GUÍA PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTO DE INTERÉS	Código: A201PR01G02
		Versión: 02
		Fecha: 2024 - 09 - 27
		Página 9 de 10

Nota 2: Secretaría General realizará sólo el estudio y decisión del conflicto de intereses, respecto de la competencia funcional que no esté delegada o asignada a otra dependencia de la entidad, cuando sea competencia de otra área, remitirá el caso a directivo correspondiente.

Nota 3: Para el caso de los Pares Evaluadores, que en el marco del procedimiento M801PR02 – Evaluación de programas, propuestas o proyectos de CTeI diligencien el formato de conflicto de interés M801PR02F02 - Declaración conflicto de intereses y acuerdo de confidencialidad para evaluadores de Minciencias, el Líder de la Convocatoria informará lo pertinente a la Dirección de Gestión de Recursos remitiendo diligenciada la matriz de seguimiento a conflicto de intereses y recusaciones - A201PR01G02F01.

Nota 4: Los servidores y contratistas que vayan a participar en la estructuración de estudios previos, para proceso de contratación deberán diligenciar el formato D102M01G02F01 y hacerlo llegar al jefe inmediato o Supervisor.

¿Qué acciones se deben tomar?

- ✓ Analizar y gestionar la naturaleza del conflicto de interés y tomar acciones que van desde desligar al servidor público o contratista de la situación hasta incluir o fortalecer los controles ya existentes.
- ✓ Dejar registro documental de su reporte oportuno, si bien es cierto revelar un conflicto de interés es un buen inicio, documentarlo es vital. Todos los conflictos de interés reportados o que se presenten de manera emergente deben quedar registrados en la matriz de conflictos de interés dispuesto para tal fin en la Dirección de Talento Humano, quien presentará informes cuatrimestrales a la Mesa de Transparencia e Integridad, hasta que el conflicto desaparezca.
- ✓ En el caso que se materialice un riesgo por conflicto de interés se tomarán las acciones correctivas con el acompañamiento de la OAPII, quien podrá recomendar inclusive escalar el caso a la Mesa de Transparencia e Integridad.
- ✓ Las áreas correspondientes realizan registro de los casos que se presenten en la matriz de seguimiento que se encuentra dentro de la Unidad de Drive compartida "Gestión de Conflicto de Intereses", con el fin de que Talento Humano pueda realizar el proceso de consolidación de la información del trámite realizado a los conflictos de interés.

¿Cómo se le informa al servidor o contratista la decisión?

La decisión tomada debe ser remitida al correo institucional del servidor público o contratista por parte del Secretaria General o la dependencia delegada, Director de Gestión de Recursos o Director de Talento Humano, según corresponda, con copia a la Dirección de Talento Humano para el registro en la matriz de conflictos de interés y para darle el traslado correspondiente para que se conserve en la carpeta de la hoja de vida del servidor o del contrato.

6. Documentos relacionados

- ✓ Declaración de conflicto de interés real, potencial o aparente D102M01G02F01.
- ✓ Guía para la gestión del riesgo y las oportunidades - D102PR03G01.

- ✓ Código de Integridad A201M01.
- ✓ Matriz de Seguimiento a la Gestión de Conflictos de Intereses y Recusaciones A201PR01G02F01

7. Documentos de referencia

Procedimiento para la gestión preventiva de conflictos de intereses en entidades del sector público del Departamento Administrativo o de función pública.

https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/2022-10-05_Procedimiento_para_gestionar_conflictos_de_intereses.pdf/42e98eda-da75-c68c-01f1-94e2523eb21f?t=1665069199190

CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
01	2024-05-27	Se crea el documento en el Sistema de Gestión de Calidad, teniendo en cuenta las actuales necesidades institucionales y el marco normativo vigente dispuesto
02	2024-09-27	Se incluyen la Nota 3 y Nota 4 en el numeral 5.4 ¿Qué hacer cuando el servidor público o contratista diligencia la declaración de conflicto de interés?

APROBACIÓN:

Versión	Elaboró	Revisó	Aprobó
02	Nombre / Cargo / Rol:	Nombre / Cargo / Rol:	Nombre / Cargo / Rol:
	Edna del Pilar Páez García - Contratista	Yennifer Inés Mora Rodríguez - Contratista	María Patricia León Alarcón - Directora de Talento Humano