



INFORME DE SENSIBILIZACIÓN CONFLICTO DE INTERESES 2024

AREA METROPOLITANA DE VALLEDUPAR

SECRETARIA GENERAL- TALENTO HUMANO



INTRODUCCIÓN

El presente informe constituye un seguimiento a la implantación de la Política de Integridad desde el área de Talento Humano del Área Metropolitana de Valledupar, para promover las buenas prácticas en el manejo de conflictos de intereses, en gestionar desacuerdos para minimizar su impacto negativo, aliviar tensiones y lograr acuerdos satisfactorios. Los conflictos de interés conducen a sesgos y en cualquier caso, terminan afectando a la propia organización con la toma de decisiones equivocadas. Este sesgo solo puede ser solucionado apartando al empleado sujeto de la toma de decisiones que tengan alcance sobre la fuente de dicho conflicto

Objetivo

Orientar de manera pedagógica, reflexiva y con un enfoque preventivo, las acciones de los colaboradores en materia del manejo del conflicto de intereses, brindando pautas concretas de cómo debe ser el comportamiento y su desempeño en el ejercicio de la labor diaria.

Alcance

Las actividades realizadas están dirigidas a todos los colaboradores de la Entidad sin importar su tipo de vinculación.

Generalidades:

El Área Metropolitana de Valledupar teniendo en cuenta las directrices emitidas por el Departamento de la Función Pública, realizó una jornada sensibilización y/o capacitación en la gestión de conflictos de interés a todos los funcionarios, contratistas y colaboradores de la entidad para la vigencia 2024.

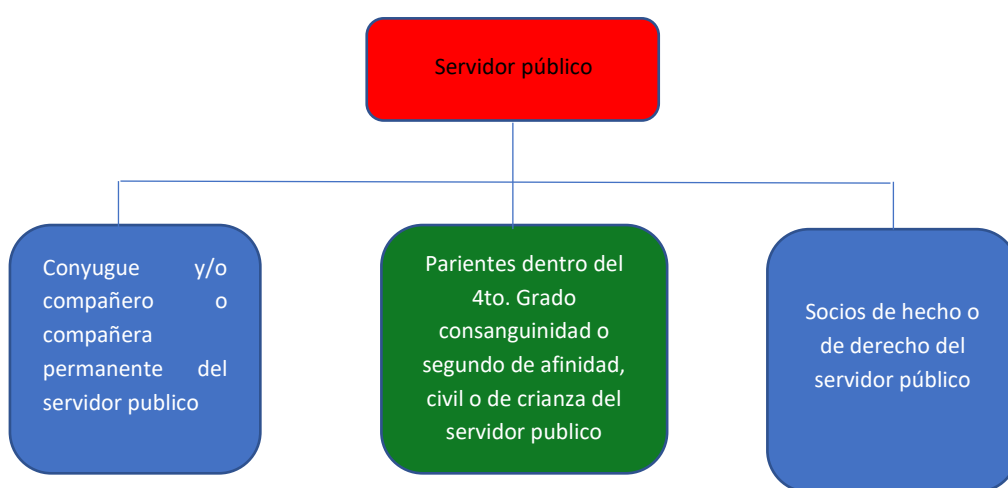
Esta estrategia, promueve el aprendizaje oportuno y continuo por parte de la entidad, respecto al trámite y proceso para la declaración de conflictos de interés, así como la publicación de mecanismos que faciliten y promueven la aplicación del código de integridad y las buenas prácticas para evitar el conflicto de intereses que afecten la transparencia, la integridad y la debida gestión institucional de la entidad.

Es importante precisar que, el hecho de que un servidor público o un contratista se encuentre en una situación de conflicto de intereses, esto no implica de facto que este haya incurrido en un acto ilegal; pero esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de que se convierta en una conducta infractora de la Ley en ejercicio de la función pública a cargo o de sus obligaciones, es decir, en un acto de corrupción.

Formación:

Con la temática desarrollada se pretende que los funcionarios tengan adherencia de la importancia de conocer sobre las situaciones en las que sus intereses personales podrían influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser

advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común y que se tenga presente que conflicto de intereses tiene el potencial de hacer que se tomen decisiones que no corresponden con el interés general, y por lo tanto, se hace necesario que los servidores públicos y contratistas separen sus intereses privados del ejercicio de sus funciones o actividades. Dentro de la temática desarrollada se encuentra ¿Cuándo Ocurre el conflicto de intereses? El conflicto de intereses se presenta cuando se tiene un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto por parte de alguno de los siguientes sujetos:



❖ Tipos de Conflicto de Interés:

Con el fin de analizar si la situación que se enfrenta es un posible conflicto de intereses y gestionarlo adecuadamente, los conflictos pueden clasificarse de tres formas:

Real: Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.

Potencial: Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses.

La situación puede presentarse en el futuro.

Aparente: Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

❖ Características del Conflicto de Interés

- a. Implica 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.



- b. 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.
- c. Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- d. 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.
- e. Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- f. Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

Mecanismos: A continuación, se detallan los diferentes mecanismos de Identificación y Declaración de Conflicto de Intereses: **Mecanismo 1:** Publicación proactiva de la Declaración de bienes y rentas y Registro de Conflicto de Intereses – Ley 2013 de 2019. Aplicable a las siguientes personas en calidad de sujetos obligados: • Servidores Público del Nivel Directivo. • Persona natural o jurídica que preste funciones públicas o servicios públicos o administren recursos públicos. **Mecanismo 2:** Declaración Conflictos de Intereses durante la ejecución y desempeño de las funciones del empleo. Aplicable a todo servidor público que en el ejercicio de sus funciones identifique situaciones de conflicto o impedimento para el desempeño de una labor puntual. **Mecanismo 3:** Declaración Conflicto de Interés en la fase precontractual. Aplicable a todo contratista en la etapa precontractual. Tipificación Conflicto de Intereses: De forma complementaria, en el marco jurídico colombiano ya se encuentran identificadas en el trámite de actuaciones administrativas, disciplinarias, judiciales o legislativas las situaciones de conflicto de intereses ante los cuales se pueden ver avocados los servidores de las Ramas Ejecutiva, Legislativa, Judicial y de los órganos del control.

Por ello, y teniendo en cuenta que una situación de conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción y que, para evitar llegar a esto, los servidores deben declarar su impedimento para tomar la decisión para declarar el conflicto de intereses. Acciones para aplicar año 2024.

Con el propósito de fortalecer los conceptos relacionados al conflicto de interés, así como de los impedimentos y recusaciones y socializar el proceso para su gestión al interior de la Institución, para el año 2024 se provee que los funcionarios realicen y/o actualicen a través del aplicativo de función pública el Curso “Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.” <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/cursos-virtuales-eva/curso-integridad.html>

