



# GUÍA DE GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES LOTERÍA DE BOYACÁ

## GESTIÓN DE COMPETENCIAS

**2025**

## **GUÍA DE GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES LOTERÍA DE BOYACÁ**

### **1. INTRODUCCIÓN**

Los valores, políticas éticas, lineamientos del código de integridad y guía de conflicto de intereses serán asumidos y cumplidos de manera responsable y consciente por todos los funcionarios de la empresa, servidores públicos en todos los niveles, independientemente de su rango, genero, forma de vinculación o antigüedad y demás particulares que ejerzan funciones publicas.

El concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario, que plantea que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”, es una situación que pone en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

Es por esto que la Lotería de Boyacá utiliza la gestión del conflicto de intereses como una herramienta de transparencia ligada a la implementación de la gestión de Talento Humano y su código de integridad.

Como parte integral de las acciones preventivas se busca establecer una guía y estrategias pedagógicas y documentos que faciliten la apropiación de los servidores públicos y contratistas de la entidad sobre el régimen vigente de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses previstos en la Constitución y la Ley. Por ello, es necesario que los servidores públicos y contratistas conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular o de un tercero, afectando el interés público, con el fin que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

De igual manera por medio de este documento se quiere promover la cultura de integridad en los servidores públicos 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 de desarrollo misional de la Lotería y así, no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y que puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

## 2. MARCO NORMATIVO:

### RANGO CONSTITUCIONAL:

**ARTICULO 1o.** Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales... fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y ...**en la prevalencia del interés general.**

**ARTICULO 6o.** Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. **Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones.**

**ARTICULO 122.** “<Artículo corregido por Aclaración publicada en la Gaceta No. 125>” 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...”

**ARTICULO 127.** Los servidores públicos no podrán celebrar, por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos, salvo las excepciones legales.

**ARTICULO 209.** 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 descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

### RANGO LEGAL:

**Ley 1437 de 2011 artículo 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. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:

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.

## **ARTÍCULO 12. Trámite de los impedimentos y recusaciones.**

En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo. A falta de todos los anteriores, al Procurador General de la Nación cuando se trate de autoridades nacionales o del Alcalde Mayor del Distrito Capital, o al procurador regional en el caso de las autoridades territoriales.

La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc. En el mismo acto ordenará la entrega del expediente.

Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior. La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida. Sin embargo, el cómputo de los términos para que proceda el silencio administrativo se reiniciará una vez vencidos los plazos a que hace referencia el inciso 1 de este artículo.

## **Ley 734 de 2002**

### **ARTÍCULO 35. Prohibiciones.**

**<Artículo derogado a partir del 29 de marzo del 2022 Por el Artículo 265 de la Ley 1952 del 2019 >** A todo servidor público le está prohibido:

...10. Constituirse en acreedor o deudor de alguna persona interesada directa o indirectamente en los asuntos a su cargo, de sus representantes o apoderados, de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o de su cónyuge o compañero o compañera permanente.

...18. Nombrar o elegir, para el desempeño de cargos públicos, personas que no reúnan los requisitos constitucionales, legales o reglamentarios, o darles posesión a sabiendas de tal situación.

...22. Prestar, a título personal o por interpuesta persona, servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con las funciones propias del cargo, o permitir que ello ocurra, hasta por el término de dos (2) años después de la dejación del cargo, con respecto del organismo, entidad o corporación en la cual prestó sus servicios, y para la prestación de servicios de asistencia, representación o asesoría a quienes estuvieron sujetos a la inspección, vigilancia, control o regulación de la entidad, corporación u organismos al que se haya estado vinculado.

...25. Gestionar directa o indirectamente, a título personal, o en representación de terceros, en asuntos que estuvieron a su cargo.

### **ARTÍCULO 40. CONFLICTO DE INTERESES.**

**<Artículo derogado a partir del 29 de marzo de 2022, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019>** 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.

## **LEY 489 DE 1998:**

**ARTICULO 1o. OBJETO.** La presente ley regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública.

**ARTICULO 3o. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA.** "La función administrativa se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los atinentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia..."

## **LEY 1150 DE 2007: ARTÍCULO 5o. DE LA SELECCIÓN OBJETIVA.**

Es objetiva la selección en la cual la escogencia se haga al ofrecimiento más favorable a la entidad y a los fines que ella busca, **sin tener en consideración factores de afecto o de interés** y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva. En consecuencia, los factores de escogencia y calificación que establezcan las entidades en los pliegos de condiciones o sus equivalentes...

## **LEY 80 DE 1993: ARTÍCULO 8o. DE LAS INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES PARA CONTRATAR.**

1. <Aparte tachado derogado por el artículo 32 de la Ley 1150 de 2007> Son inhábiles para participar en licitaciones o concursos y para celebrar contratos con las entidades estatales: a) Las personas que se hallen inhabilitadas para contratar por la Constitución y las leyes. b) <Aparte tachado derogado por el artículo 32 de la Ley 1150 de 2007> Quienes participaron en las licitaciones o concursos o celebraron los contratos de que trata el literal anterior estando inhabilitados. c) Quienes dieron lugar a la declaratoria de caducidad. d) Quienes en sentencia judicial hayan sido condenados a la pena accesoria de interdicción de derechos y funciones públicas y quienes hayan sido sancionados disciplinariamente con destitución. e) Quienes sin justa causa se abstengan de suscribir el contrato estatal adjudicado. f) Los servidores públicos. g) <Aparte subrayado CONDICIONALMENTE exequible> <Aparte tachado derogado por el artículo 32 de la Ley 1150 de 2007> Quienes sean cónyuges o compañeros permanentes y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad con cualquier otra persona que formalmente haya presentado propuesta para una misma licitación o concurso. h) <Aparte tachado derogado por el artículo 32 de la Ley 1150 de 2007> Las sociedades distintas de las anónimas abiertas, en las cuales el representante legal o cualquiera de sus socios tenga parentesco en segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el representante legal o con cualquiera de los socios de una sociedad que formalmente haya presentado propuesta, para una misma licitación o concurso.

### **3. OBJETIVO GENERAL**

Dar a conocer a los funcionarios públicos las consecuencias y responsabilidades de tipo penal y disciplinario por el conflicto de intereses en el que pueden verse involucrados en el ejercicio de sus funciones en los cargos desempeñados dentro de la Lotería de Boyacá.

#### **3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

3.1.1. Fortalecer los estándares éticos, que se encuentran formalizados dentro de nuestra entidad por medio del Código de Integridad, el Código de buen Gobierno, y las políticas de transparencia institucional que se gestiona con el Plan Estratégico de Gestión del talento Humano y el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, así como los estándares establecidos para la prevención de Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

3.1.2 Establecer los lineamientos generales para la administración, el conocimiento y la resolución de los conflictos de intereses dentro de la organización.

3.1.3 Planificar actividades a desarrollar en función de la gestión de conflictos de intereses.

### **4. ALCANCE**

Aplica para todos los grupos de valor que se determinen por la Lotería de Boyacá con especial énfasis en sus funcionarios, colaboradores, contratistas, proveedores y usuarios.

### **5. DEFINICIÓN.**

Se entiende por conflicto de interés toda situación de interferencia entre esferas de interés, en las cuales una persona pueda sacar provecho para sí o para un tercero, valiéndose de las decisiones que el mismo tome frente a distintas alternativas de conducta en razón de la actividad que desarrolla, y cuya realización implicaría la omisión de sus deberes legales, contractuales o morales a los que se encuentra sujeto.

Por tal razón nuestras decisiones y acciones como miembros de la Lotería de Boyacá, deben estar orientadas a satisfacer de la mejor forma posible los intereses de la misma, alejada de motivaciones o consideraciones de índole personal, relaciones de parentesco o amistad y las expectativas frente a distribuidores actuales o potenciales, contratistas, vendedores, proveedores, compradores o competidores no deben afectar la independencia y mejor juicio en defensa de los intereses de la Empresa.



La Lotería de Boyacá se obliga a informar a la administración cualquier situación que sea o parezca ser un conflicto de interés.

## 6. CONFLICTOS DE INTERESES Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

De conformidad con el Decreto 118 de 2018, y los parámetros establecidos por la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-, en la Lotería de Boyacá se adoptó los mínimos de integridad homogéneos para todos los colaboradores, los cuales se incorporaron en nuestra Entidad en el marco del Código de Integridad, con fundamento en los valores:

- **Honestidad:** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Ser 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:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Dentro del **proceso de implementación de la política de integridad** se incluye a partir de la actual vigencia, en particular la siguiente actividad, con periodicidad anual:

- Promover una estrategia para la identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses. La cual se desarrollará mediante las siguientes estrategias o mecanismos:
- Definir y/o actualizar los lineamientos, para la gestión de conflictos de intereses (Integridad y riesgos). (Responsable: Planeación y Talento Humano)
- Identificar áreas con riesgos de conflicto de intereses. (Responsable: Planeación y Talento Humano)

- Establecer y adoptar el proceso de gestión que incluya la declaración y trámite de los conflictos de intereses, así como el correspondiente registro. (Responsable: Subgerente Financiero y Administrativo, Profesional Especializado Talento Humano)
- Establecer los canales de consulta y denuncia (Responsable: Subgerente Financiero y Administrativo, Profesional Especializado Talento Humano)

## **7. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES.**

Las principales características de los conflictos de intereses según la Función Pública son:

1. Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.
2. Son inevitables y no se pueden prohibir debido a que los servidores públicos tienen familiares y amigos que podrían estar involucrados en alguna decisión laboral.
3. Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
4. Por medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública.
5. Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.
6. Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.

## **8. PRÁCTICAS QUE DEBEN EVITARSE PARA LA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES**

Sin perjuicio de la ampliación de estas prohibiciones, los servidores de la Lotería de Boyacá se abstendrán de utilizar las siguientes prácticas en su accionar diario:

1. Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial en contra de los intereses de la administración para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
2. Realizar actividades que atenten contra los intereses de la administración.
3. Dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones, invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de los servicios y funciones que les compete que puedan influir en sus decisiones para facilitar contratos, nombramientos u operaciones en beneficio propio o de terceros.

4. Utilizar los recursos de la Lotería de Boyacá para labores distintas de las relacionadas con su actividad, ni encausarlos en provecho personal o de terceros.
5. Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la entidad, no pudiendo comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas; tampoco generar burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica.
6. Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de la Lotería de Boyacá y contra el buen uso de los recursos públicos, todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.
7. No utilizar influencias para hacer que la Lotería de Boyacá, entre en relaciones comerciales con empresas en las que parientes o amigos cercanos con quien puedan tener algún interés.

#### **8. DEBERES DEL EQUIPO HUMANO RELACIONADOS CON LOS CONFLICTOS DE INTERESES**

Los deberes de los servidores públicos definidos para la Lotería de Boyacá, frente a conflictos de intereses, son:

1. Informar a tiempo y por escrito a sus superiores inmediatos o a los entes de control competentes, cualquier posible conflicto de interés en los cuales pudiere verse involucrado. En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado.
2. Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo de la entidad,
3. Contribuir a que se otorgue a todos los ciudadanos y habitantes del territorio nacional un trato equitativo, y a que se le garanticen sus derechos.
4. Guardar confidencialidad y proteger aquella información a la que tengan acceso con ocasión de sus funciones o labores y que sea de carácter reservado.
5. Abstenerse de utilizar información privilegiada en provecho suyo o de terceros.
6. Abstenerse de alterar o distorsionar la información la Lotería de Boyacá y de ofrecer información inexacta o que no corresponda a la realidad.

## **8. PROHIBICIONES PARA EL PERSONAL SOBRE CONFLICTO DE INTERESES**

Sin perjuicio de la ampliación de estas prohibiciones, los servidores públicos de la Lotería de Boyacá se abstendrán de utilizar las siguientes prácticas en su accionar diario:

1. Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses de la administración.
2. Realizar actividades que atenten contra los intereses de la administración.
3. Entregar dádivas a otros servidores públicos a cambio de cualquier tipo de beneficios.
4. Utilizar los recursos de la Lotería de Boyacá para fines distintos a los de las relacionadas con su actividad, ni encausarlos en provecho personal o de terceros.
5. Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la administración, o de personas o entidades con las que la Lotería de Boyacá sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.

## **9. PLAN DE ACTIVIDADES 2025:**

1. Socializar con todos los servidores a los funcionarios públicos, la presente guía sobre el "conflicto de intereses".
2. Desarrollar Reuniones recurrentes (mínimo 1 semestral) con las dependencias de la entidad donde los jefes darán a conocer las PRÁCTICAS QUE DEBEN EVITARSE PARA LA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES dentro de la Entidad.
3. Diseñar y Publicar imágenes en la cartelera institucional y los diferentes canales de comunicación, alusivos a la PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES. (Al menos 1 vez semestral)
4. Adelantar estrategia de comunicación para socializar a los funcionarios las PAUTAS PARA LA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES.
5. Establecer canales de consulta y atención a temas relacionados a CONFLICTO DE INTERESES.

6. Alinear actividades en conjunto con la Estrategia de Implementación del Código de Integridad y el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

### **11.1 ESTRATEGIA DE TRATAMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERÉS.**

#### **11.2 SEGUIMIENTO Y CONTROL:**

La estrategia tendrá un seguimiento por parte del área de Talento Humano de manera mensual, un informe de gestión que será enviado a las áreas de Planeación y control interno de manera trimestral y un seguimiento por esas dos áreas y rendición de informe mínimo semestral.

#### **11.3 PREVENCIÓN:**

11.3.1. La LOTERÍA DE BOYACÁ implementará acciones en materia de capacitación para promover la prevención en la materialización de un posible conflicto de intereses que afecte la toma imparcial de decisiones, así generará los mecanismos de divulgación de esta estrategia y de la normatividad y procedimientos existentes de origen legal para la atención de un evento de conflicto de intereses que se presente en la entidad.

Nota: la capacitación debe incluirse dentro del plan de capacitación y la responsabilidad de desarrollo, medición de comprensión y evaluación recaerá sobre el área de Talento Humano.

11.3.2. Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.

11.3.3. Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses. (Responsable: talento humano en colaboración con área de comunicaciones).

11.3.4. Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, en el cual se vinculará a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020. (Responsable: área de talento humano).

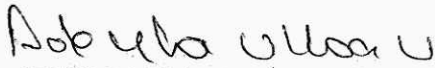
11.3.5. Establecer un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir declaraciones de impedimentos o recusaciones de impedimentos. (Responsable: Área de Talento Humano).

11.3.6. Verificar si el manual de contratación de la entidad establece orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses (Área Jurídica).

#### **11.4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:**

Realizar por medio del área de Control Interno el seguimiento y control a la implementación de las estrategias de gestión preventiva del conflicto de intereses formuladas y a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019.

Elaboro:



ADEYLA ULLOA ULLOA

Profesional especializada Talento humano.

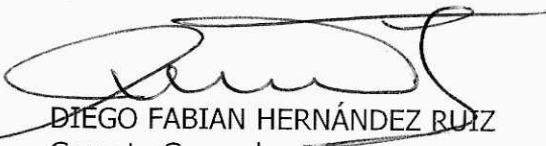
Reviso:



DIANA LISETH ROA MANRIQUE

Subgerente Financiera y Administrativa

Aprobó:



DIEGO FABIAN HERNÁNDEZ RUIZ

Gerente General

Elaboró: Adeyla Ulloa Ulloa  
Revisó: Diana Roa Manrique  
Archivar: