

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Versión	1
		Fecha	12/2021
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Página	1 de 23
Documento: Acta 002 de 2021			

Documento de identificación del Conflicto de Intereses	
Introducción	4
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
¿Qué es el Conflicto de Intereses?	6
Tipo de Conflicto de Intereses	6
Inhabilidades por grado de parentesco	6
Tabla 1. Parentesco de consanguinidad	7
Características del Conflicto de Intereses	7
Características particulares	8
Tipificación del Conflicto de Intereses según la normativa colombiana	8
Tabla 2. Tipificación de situaciones de Conflicto de Intereses según la normativa colombiana	9
Identificación de Conflicto de Intereses y causales de impedimento y recusación	16
Responsables de la gestión de Conflicto de Intereses	19
Conductas asociadas al Conflicto de Intereses y a la utilización indebida de información	20
Declare el Conflicto de Intereses	21
Declaración de Conflicto de Intereses.....	22
Bibliografía.....	27

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Versión	1
		Fecha	12/2021
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Página	2 de 23
Documento: Acta 002 de 2021			

INTRODUCCIÓN

En este documento se pretende identificar y conocer el Conflicto de Intereses para poder brindar herramientas con las cuales se pueda orientar a los servidores públicos del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué - IMDRI en el año 2021.

“Se puede presentar una situación de Conflicto de Intereses cuando el interés personal de quien ejerce una función pública colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña”.

Al estar en una situación de Conflicto de Intereses no se genera de forma directa una irregularidad, lo inconcebible es que el servidor público (planta y contratistas), no informe la situación o no se aleje de la misma, comprometiendo de esta manera la transparencia de las actuaciones a cargo, perjudicando la reputación y confianza del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué – IMDRI, ante la opinión pública.

El servidor público se protege evitando alguna investigación y/o procesos de sanción, previniendo un riesgo, el cual puede afectar su carrera profesional, su imagen y la imagen del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué - IMDRI, se asegura que los servidores públicos den cumplimiento a los valores del Código de Integridad en sus funciones diarias y de esta manera se eviten situaciones donde sus intereses personales se vean afectados.

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Versión	1
		Fecha	12/2021
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Página	3 de 23
Documento: Acta 002 de 2021			

OBJETIVO GENERAL

Identificar las diferentes normas y el procedimiento que rige para identificar el conflicto y reportarlo sobre el Conflicto de Intereses que rigen a los servidores públicos del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué - IMDRI.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Regular los procesos internos de la Gobernación del Tolima en las situaciones de Conflicto de Intereses, brindando elementos jurídicos para que se tramiten y decidan los posibles impedimentos derivados de las circunstancias del conflicto.

Fomentar la declaración voluntaria de las circunstancias, que afecten la integridad y la transparencia, en la cual estén involucrados los servidores públicos del Instituto Municipal para el Deporte y la Recreación de Ibagué - IMDRI.

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Versión	1
		Fecha	12/2021
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Página	4 de 23
Documento: Acta 002 de 2021			

¿QUÉ ES EL CONFLICTO DE INTERESES?

El Conflicto surge “cuando el interés general de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”. Ley 734 Art. 40 y Código Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo-CPACA. ART.11.

TIPOS DE CONFLICTO DE INTERESES: Se han clasificado tres tipos de Conflictos de Intereses así:

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 interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que si lo tiene, que si 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.

INHABILIDADES POR GRADO DE PARENTESCO

Se entiende que el parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que están unidas por los vínculos de la sangre (art.35); afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art.47); y el 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 (art.65 Ley 1089 de 2006).

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Versión	1
		Fecha	12/2021
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Página	5 de 23
Documento: Acta 002 de 2021			

Tabla 1. Parentesco por consanguinidad

GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD	
PRIMERE GRADO	PADRE/MADRE/HIJOS
SEGUNDO GRADO	HERMANOS
TERCER GRADO	TIOS/SOBRINOS
CUARTO GRADO	PRIMOS
GRADOS DE PARENTESCO POR AFINIDAD	
PRIMERE GRADO	CÓNYUGE/COMPAÑERO (A) PERMANENTE/ SUEGROS
SEGUNDO GRADO	CUÑADOS
TERCER GRADO	SOBRINOS POLÍTICOS El art 40 de la ley 734 solo menciona hasta el 2do grado de afinidad, sugiero quitarlo.
CUARTO GRADO	PRIMOS POLÍTICOS
GRADOS DE PARENTESCO POR ADOPCIÓN	
PADRE ADOPTANTES ÚNICO CIVIL	PADRE ADOPTANTES ÚNICO CIVIL
HIJOS ADOPTIVOS ÚNICO CIVIL	HIJOS ADOPTIVOS ÚNICO CIVIL

Tomado de: “Guía para la identificación y declaración de Conflictos de Intereses en el sector público colombiano”.

CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES

Los Conflictos de Intereses contemplan tres elementos generales, que son:

- 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 actúan en su condición de servidor público o contratista del Estado, conforme a lo regulado en la normativa vigente.

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Versión	1
		Fecha	12/2021
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Página	6 de 23
Documento: Acta 002 de 2021			

- Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del servidor público o contratista.

CARACTERÍSTICAS PARTICULARES:

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados de los funcionarios o contratistas; es decir, éstos tienen intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- La política de conflictos de intereses busca preservar la independencia de criterio, principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- Los conflictos de intereses son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público o contratista tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones de su trabajo.
- Los conflictos de intereses generan ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Un conflicto puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- Los conflictos de intereses afectan el normal funcionamiento de la administración pública y generan desconfianza en el quehacer público.
- Pueden involucrar a cualquier servidor público, contratista o particular que desempeñen funciones públicas; no obstante, generalmente implica a los cargos de más alto nivel que toman de decisiones o ejercen control.

TIPIFICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES SEGÚN LA NORMATIVA COLOMBIANA

De forma complementaria, en el marco jurídico colombiano ya se encuentran identificadas en el trámite de actuaciones administrativas, disciplinarias, judiciales o

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Versión	1
		Fecha	12/2021
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Página	7 de 23
Documento: Acta 002 de 2021			

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 de 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 están en la obligación de declarar su impedimento para tomar la decisión sobre la cual entran en conflicto, a continuación, se presenta una clasificación por tipo del conflicto de intereses, cuyo propósito es aclararle a los servidores aquellas situaciones del conflicto en las cuales deben efectuar una declaración de impedimento, para ello puede utilizar los formatos dispuestos al final de esta guía.

Tabla 2. Tipificación de situaciones de conflicto de intereses según la normativa colombiana

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
		Versión	1
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Fecha	12/2021
		Página	8 de 23
MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS		Documento: Acta 002 de 2021	

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 o 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
	Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (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).		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 11 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 2

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
		Versión	1
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Fecha	12/2021
		Página	9 de 23
MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS		Documento: Acta 002 de 2021	

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Curador o tutor del interesado	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 4
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
Organización, sociedad o asociación a la cual pertenece o continúa siendo miembro	Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor; socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10 Ley 734 de 2002, art.84, numeral 8 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Versión	1
		Fecha	12/2021
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Página	10 de 23
Documento: Acta 002 de 2021			

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6</p>
	<p>Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.</p>	<p>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.</p>	<p>Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14</p>

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Versión	1
		Fecha	12/2021
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Página	11 de 23
Documento: Acta 002 de 2021			

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
		Versión	1
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Fecha	12/2021
		Página	12 de 23
MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS		Documento: Acta 002 de 2021	

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Denuncia penal o disciplinaria	Que alguno de los interesados en 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.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o 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 primero civil (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
	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

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN		Código	MN-GJ -001
			Versión	1
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		Fecha	12/2021
			Página	13 de 23
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS		Documento: Acta 002 de 2021	

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
		Versión	1
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Fecha	12/2021
		Página	14 de 23
MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS		Documento: Acta 002 de 2021	

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 1584 de 2012, art.141 numeral 10
Antiguo empleador	Que el servidor, 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.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 16
Lista de candidatas	Que el servidor haya hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el periodo electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos periodos anteriores.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 14
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

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN		Código	MN-GJ -001
			Versión	1
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		Fecha	12/2021
			Página	15 de 23
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS		Documento: Acta 002 de 2021	

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
		Versión	1
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Fecha	12/2021
		Página	16 de 23
MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS		Documento: Acta 002 de 2021	

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
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
Heredero o legatario	Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 12 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 13
Dávivas	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
Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas	Que el servidor 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.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI		Código	MN-GJ -001
	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN		Versión	1
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		Fecha	12/2021
			Página	17 de 23
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS		Documento: Acta 002 de 2021	

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
		Versión	1
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Fecha	12/2021
		Página	18 de 23
MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS		Documento: Acta 002 de 2021	

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación	Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	Ley 1584 de 2012, art.141 numeral 2
Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso		Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado.	Ley 1584 de 2012, art.141 numeral 3

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
		Versión	1
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Fecha	12/2021
		Página	19 de 23
MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS		Documento: Acta 002 de 2021	

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado	Que el congresista dentro del año inmediatamente anterior a su elección haya prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado sobre cuyos intereses o negocios incidían directamente actos que se encuentren al estudio del Congreso.		Ley 144 de 1994, art. 16

Derogada la Ley 144 de 1994, por el art 24 de la Ley 1881 de 2018, que fue derogado por el art 6 de la Ley 2003 de 2019. Vigente Ley 2003 de 2019

Tomado de: “Guía para la identificación y declaración de Conflictos de Intereses en el sector público colombiano, página (21)”.

IDENTIFICACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES Y CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 **La vigencia de esta norma fue diferida hasta el 29 de Marzo de 2022, a excepción de los Artículos 69 y 74 de la Ley 2094, que entrarán a regir a partir del 30 de Junio de 2021, y el Artículo 7 de la Ley 2094 de 2021 entrará a regir el 29 de diciembre del 2023, de acuerdo con el Artículo 73 de la Ley 2094 de 2021.** Vigente el art 40 de la Ley 734 de 2002

“Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario”, 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.

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Versión	1
		Fecha	12/2021
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Página	20 de 23
Documento: Acta 002 de 2021			

En especial, en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 se especifican los impedimentos y causales de recusación de los servidores públicos, de forma taxativa:

1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo 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.
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 administra 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 público, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Versión	1
		Fecha	12/2021
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Página	21 de 23
Documento: Acta 002 de 2021			

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 ésta 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."

RESPONSABLES DE LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES:

La Dirección de Talento Humano será responsable de velar por la correcta socialización del presente instructivo.

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Versión	1
		Fecha	12/2021
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Página	22 de 23
Documento: Acta 002 de 2021			

Es responsabilidad de la Alta Dirección (directores y secretarios) aplicar esta Política en las áreas a su cargo, dar ejemplo, orientar a los servidores públicos a su cargo, reportar a su Conflictos de Intereses y publicar su declaración de bienes y rentas. La Dirección de Talento Humano, contará con la asesoría y apoyo de la oficina Jurídica, para:

- Evaluar el caso que se considere como violación de la Política de Conflicto de Intereses por parte de un servidor público o contratista, y remitir el expediente a asuntos disciplinarios para que realice la indagación e investigación y proceda a la sanción, si es pertinente.
- Velar por la correcta aplicación de la Política y por el reporte periódico de Conflicto de Intereses por parte de los servidores y contratistas vinculados a la Entidad.
- Adoptar y ejecutar las medidas pertinentes para dar cumplimiento a la Política.
- Hacer seguimiento y los ajustes que sean necesarios a la Política; presentar los informes respectivos ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Los servidores públicos, contratistas y demás vinculados a la entidad son responsables de reportar las eventuales situaciones que puedan devenir en Conflicto de Intereses.

CONDUCTAS ASOCIADAS AL CONFLICTO DE INTERÉS A LA UTILIZACIÓN INDEBIDA DE INFORMACIÓN:

Con sujeción al Código General Disciplinario (**La vigencia de esta norma fue diferida hasta el 1 de julio de 2021 por el artículo 140 de la ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022**), los servidores públicos, contratistas y demás trabajadores de la Administración Departamental, tienen los siguientes deberes:

1. Informar a tiempo y por escrito a los entes competentes cualquier posible Conflicto de Interés que crean tener.
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. Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de las funciones o actividades a cargo, o la información reservada a que tenga acceso en razón de sus competencias, en forma exclusiva para los fines para los cuales están destinados.

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--

	INSTITUTO MUNICIPAL PARA EL DEPORTES Y LA RECREACIÓN IMDRI MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Código	MN-GJ -001
	PROCESO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	Versión	1
		Fecha	12/2021
	MANUAL DE CONFLICTOS DE INTERÉS	Página	23 de 23
Documento: Acta 002 de 2021			

4. Ejercer las funciones y actividades a cargo teniendo en cuenta permanentemente el bien o interés común.
5. Guardar y proteger la información que normativa legal ha definido como de carácter reservado.
6. Otorgar trato equitativo a todos los colaboradores de la Administración Departamental, ciudadanos y habitantes del territorio nacional, y contribuir a la garantía de sus derechos.
7. Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias presentadas por los ciudadanos.

HISTORIAL DE CAMBIOS:

Fecha de aprobación versión actual	Versión modificada	Descripción del cambio
Diciembre de 2021	1	-Elaborado con base al Manual Operativo del MIPG - Documentos de Conflictos de Interés

8.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Nombre: Juan Manuel Herrera Cargo: Contratista - administrativa y financiera. Fecha: Noviembre 2021	Nombre: Jorge Lozano Cargo: Director Administrativo Financiera y Técnica Fecha: Diciembre 2021	Nombre: Alejandro Ortiz Cargo: Gerente Fecha: Diciembre 2021

9.

Elaboró: Equipo MIPG	Revisó: Alta Dirección	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño - Alta Dirección -Gerencia
----------------------	------------------------	--