

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PO-GTH-001
	POLÍTICA	VERSIÓN	001
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS	FECHA	09/12/2025

El Instituto Municipal de Deporte y Recreación de Yumbo – IMDETY, como entidad descentralizada del orden municipal, comprometida con la transparencia, la legalidad y la ética pública, adopta la presente Política de Conflicto de Interés con el fin de prevenir situaciones que puedan afectar la imparcialidad y la objetividad en el ejercicio de la función pública.

Esta política se fundamenta en el marco normativo establecido por la Ley 1952 de 2019, especialmente en lo dispuesto en su artículo 53, que define y regula el conflicto de interés para los servidores públicos.

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos institucionales para prevenir, identificar, gestionar y resolver los posibles conflictos de interés que se presenten en el desarrollo de las funciones de los servidores públicos, contratistas y colaboradores del IMDETY, garantizando el cumplimiento de los principios de la función pública y promoviendo una cultura de integridad.


2. ALCANCE

- ✓ Funcionarios de planta
- ✓ Contratistas vinculados mediante contrato de prestación de servicios
- ✓ Servidores temporales o en encargo
- ✓ Miembros de juntas, comités o consejos vinculados a IMDETY
- ✓ Cualquier persona que actúe en nombre o representación del Instituto.

3. PRINCIPIOS

Para garantizar el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos y fortalecer la confianza en la gestión institucional, la Política de Conflicto de Interés del IMDETY se rige por los siguientes principios:

- Conflicto de Interés: un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales.
- Código de Integridad: herramienta que contiene el conjunto de políticas y medidas encaminadas a la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética en el ejercicio propio de las funciones para las cuales ha sido nombrado y/o contratado. Por lo tanto, instaura criterios de buen comportamiento con el fin de asegurar que los servidores públicos y contratistas conduzcan su actuar al cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.
- Impedimento: aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias, por ejemplo, en los asuntos que aquella o sus parientes cercanos tengan interés directo, etc.
- Inhabilidad: las inhabilidades, son aquellas circunstancias creadas por la Constitución o la ley que impiden o imposibilitan que una persona sea elegida o designada en un cargo público, y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio, y tienen como objetivo primordial lograr la moralización, idoneidad, probidad e imparcialidad de quienes van a ingresar o ya están desempeñando empleos públicos.
- Inhabilidad sobreviniente: una causal de inhabilidad se torna en sobreviniente cuando durante el desempeño de un cargo se presentan situaciones previstas en la ley como supuestos de hecho de una inhabilidad, de manera que por ser de ocurrencia posterior a la elección o nombramiento no genera la nulidad del acto de elección o designación, pero tiene consecuencias jurídicas respecto del ejercicio del cargo que se está desempeñando.

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PO-GTH-001
	POLÍTICA	VERSIÓN	001
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS	FECHA	09/12/2025

- Incompatibilidad: se refiere a la exclusión natural, legal o reglamentaria de una cosa a causa de otra, esa contradicción, antagonismo, cohabitación o convivencia imposible, en materia laboral se traduce en la incapacidad para ejercer un cargo, en el impedimento, prohibición o tacha legal para desempeñar al mismo tiempo dos empleos o funciones, la imposible simultaneidad para ostentar al tiempo dos calidades.
- Recusación: impedimento formulado por un tercero que se encuentre inmerso en un conflicto determinado. Grado de consanguinidad: se refieren a las diferentes generaciones de una familia y la distancia que existe de un familiar directo a otro. Por lo tanto, se trata de un vínculo de parentesco de sangre entre personas que se divide en grados. Grados de parentesco por consanguinidad: primer grado (Padre, madre, hijos), segundo grado (hermanos), tercer grado (tíos, sobrinos), cuarto grado (primos) Grado de parentesco por afinidad: primer grado (cónyuge, compañero/a permanente, suegros), segundo grado (cuñados), tercer grado (sobrinos políticos) y cuarto grado (primos políticos).
- Conflicto de intereses 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.
- Conflicto de intereses 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.
- Conflicto de intereses aparente: cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una norma 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.

4. JUSTIFICACIÓN

- ✓ Constitución Política de Colombia – Art. 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. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.
- ✓ Ley 1952 de 2019 – Código General Disciplinario, Art. 53. Faltas relacionadas con la libertad y otros derechos fundamentales.
- ✓ Ley 2016 de 2020. Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
- ✓ Ley 489 de 1998 – Organización de la Administración Pública. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

5. DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

De acuerdo con el artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, se entiende por conflicto de interés toda situación en la que el servidor público tenga un interés particular o privado que pueda influir de manera indebida en el ejercicio de sus funciones, comprometiendo su imparcialidad, independencia o legalidad.

Puede tratarse de:

- ✓ Interés personal, económico, familiar, político o de amistad
- ✓ Situaciones que generen beneficios o perjuicios a personas cercanas
- ✓ Participación en decisiones que afecten directa o indirectamente intereses propios

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PO-GTH-001
	POLÍTICA	VERSIÓN	001
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS	FECHA	09/12/2025

5.1. Clasificación de los conflictos de intereses.

La "Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano" expedida por la Función Pública, clasifica el conflicto de intereses así:



Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública

Sujetos obligados a declarar conflictos de intereses.

Toda persona natural o jurídica que tenga o haya tenido relación laboral o comercial con el INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACION DE YUMBO - IMDERTY, en su calidad de servidor público o contratista y se encuentre inmerso en situaciones que puedan afectar la neutralidad para la toma de decisiones propias de su competencia.


Ocasiones para declarar conflictos de intereses.

Cuando el servidor público o contratista tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público o contratista o cuando incurra en las conductas y circunstancias aplicables relacionadas en el marco legal, deberá declararse impedido.

5.2. Estrategias preventivas

El INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACION DE YUMBO - IMDERTY, como política institucional para la prevención del conflicto de intereses y violación al régimen de inhabilidades e incompatibilidades establece las siguientes estrategias preventivas:

1. Sesiones informativas y/o de capacitación en prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses. Los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la entidad, deberán

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PO-GTH-001
	POLÍTICA	VERSIÓN	001
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS	FECHA	09/12/2025

participar en sesiones informativas y/o de capacitación sobre el régimen vigente de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses, esta capacitación estará a cargo del Proceso de Gestión de Talento Humano, quien brindará a todos los colaboradores del INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACION DE YUMBO – IMDETY, formación en la prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses.

2. Formulario único declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad económica Privada. El cual se diligencia y se tramita antes de iniciar algún vínculo laboral. Dicho formulario se constituye en uno de los instrumentos para identificar los bienes y líneas de consanguinidad del individuo lo cual contribuirá al establecimiento de conflictos de intereses.
3. Esta información debe ser actualizada de conformidad con el Decreto único Reglamentario del Sector de función Pública.

5.3. Tramite del conflicto de intereses

5.3.1. Notificación

Notificar por escrito a su superior jerárquico o supervisor de contrato, siguiendo el procedimiento contemplado en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011:

"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."

5.3.2. Resolución del conflicto

Efectuado lo anterior, el jefe inmediato o supervisor, según sea el caso, resolverá el presunto conflicto, siguiendo el procedimiento contemplado en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011:

"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."


La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida (...)"

5.3.3. Asesoría para resolver el conflicto

En el evento de que el jefe inmediato o supervisor, según sea el caso, encuentre dificultades jurídicas para resolver la existencia de un potencial conflicto de intereses, podrá solicitar asesoría del proceso de gestión jurídica y contratación.

5.3.4. Informar

El jefe inmediato del servidor público o supervisor de contrato, una vez efectuado lo anterior, remitirá el documento diligenciado y con la decisión frente al conflicto, en caso de tratarse de un servidor público al proceso de gestión del Talento Humana y seguridad y salud en el trabajo, para que repose en la Hoja de Vida o, en caso de tratarse de un contratista, a la carpeta contractual

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PO-GTH-001
	POLÍTICA	VERSIÓN	001
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS	FECHA	09/12/2025

5.3.5. Recusación

En caso de que los servidores públicos o contratistas no declaren el presunto conflicto de intereses en el que se encuentran y tampoco sea notificado por un tercero, podrá ser denunciado por cualquier persona y se dará traslado al proceso de control interno. Siguiendo el procedimiento contemplado en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011: *"Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestara si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación (...)"*.


5.3.6. Publicidad

El proceso de Talento Humano y el de gestión jurídica y de contratación, deben tener un registro de los documentos que presente el conflicto de interés, que les hayan sido allegados durante el periodo, y reportaran esta información a través de oficio. Al proceso de direccionamiento estratégico y planeación, para publicación en la página web de la Entidad, en el enlace de transparencia.

5.3.7. Responsabilidades

Serán responsables los siguientes funcionarios o líderes de procesos:

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	EVIDENCIA
Identificar potenciales conflictos de intereses Previos a la vinculación.	Proceso de Gestión del Talento humano	Verificación del Formulario único Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad económica Privada
	Proceso de Gestión Jurídica	
Notificar los casos de potencial conflicto de intereses	Contratistas	Correo institucional
	Servidores públicos	
Resolver los conflictos de intereses y registrar la solución	Jefe inmediato	Formato declaración conflicto de interés
	Supervisor de contrato	
Brindar la asesoría jurídica solicitada	Proceso de Gestión Jurídica	Documento y/o formato de la asesoría dada.
Archivar los Formatos de declaración de conflicto de interés diligenciados.	Proceso de Gestión del Talento humano	Formatos de declaración de conflicto de interés diligenciados archivados en las carpetas contractuales y en la historia laboral de los servidores públicos
Realizar seguimiento y control a las notificaciones de terceros y la ciudadanía frente a actuaciones de servidores públicos que podría estar incurriendo en conflictos de intereses.	Control interno	Documento de informe de seguimiento
Publicar información de casos de conflictos de intereses gestionados en el IMBERTY.	Proceso de Direccionamiento Estratégico y Planeación	Oficio del registro de los conflictos de interés para ser publicados


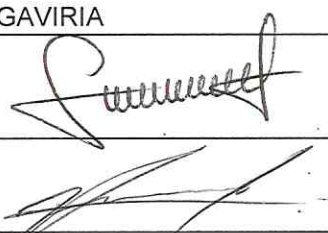

	INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTE Y RECREACIÓN DE YUMBO		
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	PO-GTH-001
	POLÍTICA	VERSIÓN	001
	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERÉS	FECHA	09/12/2025

Remitir a la autoridad competente las notificaciones de terceros y la ciudadanía frente a actuaciones de contratistas que podrían estar incurriendo en conflictos de intereses.	Control interno	Notificación por escrita o por correo electrónico realizada.
Coordinar sesiones informativas y/o de capacitación en prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses.	Proceso de Gestión del Talento humano	Listado de asistencia, evidencia fotográfica
Actualización Formulario único Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad económica Privada - Servidores públicos.	Servidores públicos	Formulario único Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad económica Privada - Servidores públicos.
Verificar el cumplimiento de la presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada - Servidores públicos.	Proceso de Gestión del Talento humano	Formulario único Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad económica Privada - Servidores públicos

6. CONTROL DE CAMBIOS

Esta tabla es el registro de todas las revisiones del documento arriba identificado por número y título. Todas las versiones anteriores son por lo tanto reemplazadas por ésta y no tendrán validez para ser utilizadas.

Versión	Fecha	Descripción
001	09/12/2025	Elaboración inicial para aprobación.

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
CARGO	PROFESIONAL DE APOYO DE TALENTO HUMANO	SUBGERENTE ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PROFESIONAL DE APOYO AL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	GERENTE
NOMBRE	LUZ DERLY HENAO YANTEN	SANDRA VIVIANA TOBAR GARCIA JOHN ALEXANDER GAVIRIA	ARTHUR MILTON PALACIO VILLALOBOS
FIRMA			
FECHA	09/12/2025	09/12/2025	09/12/2025