

POLÍTICA SOBRE CONFLICTO DE INTERESES			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
100.05.D.48	1	22-12-2021	1 de 4

1. MARCO LEGAL:

Artículo 40 Código Único Disciplinario: dice 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”.

Ley 2013 de 2019 del Ministerio del Interior: Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.

2. ALCANCE DE LA POLÍTICA:

Esta política es de obligatorio cumplimiento para los integrantes de órganos colegiados: Consejo Directivo, Consejo Académico, Rector, Vicerrector Académico, Decanos, Secretario General, así como para todos los funcionarios tanto docentes como administrativos.

3. DEFINICIÓN:

Los conflictos de interés son fenómenos cotidianos en la vida de las personas y de las instituciones; reflejan los dilemas que se presentan o podrían presentarse cuando es necesario tomar decisiones para elegir entre acciones alternativas que eventualmente generarían beneficios diferenciales para una u otra parte.

Existe un conflicto de intereses cuando se presenta una situación en virtud de la cual una persona directa o indirectamente tendría o tiene un beneficio personal que pueda interferir con las decisiones y actuaciones esperadas, en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades laborales, contractuales y/o estatutarias.

En cumplimiento de lo anterior, la institución ha definido mecanismos para que los grupos incluidos en el alcance de la presente política, reporten oportunamente las situaciones que potencialmente puedan traducirse en un conflicto de interés.

4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA:

La presente política busca evitar que se presenten situaciones que puedan dar lugar a conflictos de interés entre los grupos y funcionarios mencionados en el alcance y los intereses institucionales, con

POLÍTICA SOBRE CONFLICTO DE INTERESES			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
100.05.D.48	1	22-12-2021	1 de 4

el propósito de prevenir estas situaciones y si llegaren a presentarse, poder tramitarlas, dando cumplimiento a los mecanismos definidos previamente.

5. SITUACIONES QUE GENERAN CONFLICTO DE INTERÉS:

- Existencia de vínculo familiar o afectivo entre jefes y colaboradores con dependencia directa o indirecta, entre personas que laboren en la misma dependencia, proceso o subproceso, o relación en la ordenación del gasto de la cual pudieran ser responsables.
- Contratación de estudiantes por parte de un profesor, durante el desarrollo de un curso o asesoría, para realizar actividades profesionales por fuera de la institución.
- Vínculo con una persona natural o jurídica que se encuentre en relación contractual con la institución, o en proceso de negociación de una contratación, cuando el funcionario esté relacionado con la aprobación del contrato o con las actividades previstas en el alcance del mismo.

6. MECANISMOS PARA REPORTE O DECLARACION DE CONFLICTO DE INTERESES:

La institución ha establecido los formatos de Declaración de Conflictos de Intereses (R35) y Declaración de Conflicto o No conflicto de Intereses (R36), mediante los cuales todos los funcionarios y grupos establecidos en el alcance de esta política, deben declarar oportunamente cualquier situación de posible conflicto de intereses.

Al momento de la elección a un cuerpo colegiado y previo a la vinculación de los empleados docentes y administrativos, el proceso de Gestión y Desarrollo de Talento Humano evaluará las declaraciones de potenciales conflictos de intereses.

El reporte de las declaraciones de conflicto de intereses y los documentos que se generen de las mismas, será de carácter obligatorio, en la periodicidad establecida por la institución y hará parte de las historias laborales o expedientes contractuales respectivos.

En caso de identificarse un conflicto con los intereses institucionales, se determinará si es procedente la vinculación, con las aclaraciones y acuerdos respectivos, o si debe abstenerse de dicha vinculación. Se realizará este análisis y se resolverá con la Secretaría General.

POLÍTICA SOBRE CONFLICTO DE INTERESES			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
100.05.D.48	1	22-12-2021	1 de 4

CUERPOS COLEGIADOS:

Al momento de ingresar como miembros del Consejo Directivo y Académico, deberán diligenciar el formato en el cual se registre toda la información que a futuro pudiera configurarse en un posible conflicto de intereses y remitirlo a la Secretaría General.

En la primera sesión de cada año, los integrantes del Consejo Directivo y Académico, deberán actualizar la información contenida en los formatos diligenciados al momento de su posesión.

Si durante el transcurso del año aparecen nuevas situaciones susceptibles de generar conflicto de intereses, se deberá notificar a la Secretaría General quien analizará y determinará si se está en presencia de un conflicto de interés.

En el evento en que el conflicto de intereses sea manifestado por un integrante del Consejo Directivo o Académico, durante la celebración de una sesión, la Secretaría General deberá solicitarle al respectivo integrante, el retiro transitorio de la reunión, mientras se decide sobre el asunto. De lo anterior se dejará constancia en el acta de la sesión respectiva.

En caso de determinar que sí existe un conflicto de intereses, el consejero deberá abstenerse de intervenir directa o indirectamente en las deliberaciones y decisiones que tengan relación con el conflicto.

Si el conflicto de intereses es de carácter permanente, la Secretaría General deberá llevar ante el Consejo en pleno respectivo, para analizar si tal situación es causal de pérdida de la calidad de miembro del Consejo, por imposibilidad para ejercer el cargo.

7. SEGUIMIENTO A LAS DECLARACIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS:

- El proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, llevará el registro para el control de todos los funcionarios que declaren algún conflicto de interés, con los compromisos establecidos, para realizar el seguimiento al cumplimiento de los mismos.
- La Secretaría General llevará el registro para el control de los consejeros de Cuerpos Colegiados que declaren algún conflicto de interés.
- La custodia de los formatos de los Consejeros de cuerpos colegiados será responsabilidad de la Secretaría General.
- La custodia de los formatos de los funcionarios será responsabilidad del proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano.

POLÍTICA SOBRE CONFLICTO DE INTERESES			
Proceso: Gestión y Desarrollo de Talento Humano			
Código	Versión	Emisión	Página
100.05.D.48	1	22-12-2021	1 de 4

- Con posterioridad a la primera declaración, todos los grupos incluidos en el alcance de la presente política, son responsables de reportar inmediatamente y al momento de advertirlas, algunas de las posibles situaciones de conflictos de interés con la institución.
- Abstenerse de declarar posibles conflictos de interés u omitir información al respecto, así como realizar una declaración falsa, constituye una falta grave y será causal de terminación unilateral de vinculación con justa causa, así como la relación contractual con la institución.

8. DEFINICIONES:

VÍNCULO FAMILIAR O AFECTIVO: Son aquellas personas que tienen relación con los integrantes de la Institución u otro grupo de interés en los siguientes niveles:

GRADO	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD	CIVIL	AFFECTIVIDAD
				Cónyuges o Compañeros permanentes, de diferente o igual sexo.
PRIMERO	Hijos y Padres	Hijos y Padres del cónyuge o compañero permanente.	Hijos adoptivos Padres adoptantes.	
SEGUNDO	Hermanos, Abuelos y Nietos	Hermanos del cónyuge o compañero permanente.		
TERCERO	Tíos y Sobrinos	Sobrinos del cónyuge o compañero permanente.		
CUARTO	Primos hermanos	Primos hermanos del cónyuge o compañero permanente.		