

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

OBJETIVO

Establecer directrices para la prevención, identificación, declaración, manejo y gestión de los diferentes tipos de conflicto de interés que pueden surgir de los procesos ejecutados en el Instituto Colombiano Agropecuario ICA, de manera que la toma de decisiones no se vea afectada por intereses personales, con el fin de mitigar los actos de corrupción y contribuir al fortalecimiento de la política de integridad institucional.

1. GENERALIDADES

El Instituto Colombiano Agropecuario –ICA concibe el proceso de talento humano como un proceso de apoyo dentro del modelo de operación por procesos. Desde el conjunto de valores del servicio público, el recurso humano contribuye con su trabajo al cumplimiento de los procesos misionales, estratégicos, de apoyo, y de evaluación y control del Instituto, en fundamento de garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017), el recurso humano es el activo más relevante de las entidades públicas, en virtud de ser un factor crítico de gestión y alcance de resultados. La gestión del talento humano se concibe a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

De esta forma, en desarrollo de las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad, se busca garantizar el principio de mérito en la provisión de los empleos, la prestación del servicio, el ejercicio de competencias, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Por su parte, la integridad se constituye como una característica personal del servidor público referida al cumplimiento del acuerdo entre el Estado y la ciudadanía de desempeñar a cabalidad su labor, en sentido y pertinencia de lo público. A partir de la Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, la Política de Integridad debe ser atribuida por las instituciones desde los procesos de planeación, con la finalidad de promover la confianza institucional entre los servidores, los ciudadanos y entidades.

Ahora bien, la Política de Integridad consta de dos componentes estructurales, Código de Integridad y Conflicto de Intereses, por lo cual el procedimiento del manejo y declaración de los conflictos de intereses se desarrollará de forma interrelacionada según la estrategia definida.

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

Código de Integridad.

El Instituto Colombiano Agropecuario - ICA, adoptó mediante Resolución 726 del 25 de enero de 2019, el Código de Integridad como documento guía de cómo deben ser y obrar los servidores públicos, contratistas y pasantes, con el fin de cumplir con la misión, la visión, y los objetivos institucionales dentro del marco de integridad y legalidad, Estableciendo para ello los siguientes valores institucionales de conformidad con lo dispuesto por el Departamento Administrativo de Función Pública, así:

➤ **Valores institucionales**

- **Honestidad:** Actuó siempre en fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Compromiso:** Soy 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.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Responsabilidad:** Soy capaz de tomar decisiones conscientemente, llevar a cabo conductas que persigan mi mejoramiento personal y/o ayudar a los demás. Y lo más importante, acepto las consecuencias de mis propios actos y de mis propias decisiones.
- **Servicio:** Mantengo una actitud permanente de colaboración hacia los demás, dando siempre respuesta satisfactoria a las necesidades de nuestros usuarios internos y externos. Actúo con equidad y justicia.

Identificación de conflicto de interés.

El concepto Conflicto de Intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario (Ley 734 de 2002) y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011), los cuales establecen 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”.

La importancia de la declaración de los conflictos de intereses radica en identificar e informar cuando las situaciones de interés personal de los servidores públicos, contratistas y pasantes, se vean enfrentadas con intereses inherentes al servicio público, ya que su acción u omisión materializaría la situación de conflicto y esto se constituiría en un hecho de corrupción.

Tabla 1. Conceptualización Conflicto de Intereses y Corrupción

Pregunta	Conflicto de intereses	Corrupción
¿Qué es?	Una situación	Acción u omisión voluntaria
¿Por qué se produce?	Interés particular (legítimo)	Beneficio particular (ilegítimo)
¿Qué produce?	Condición o riesgo de sesgo en el juicio/decisión profesional	Decisión o juicio ya sesgado

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP (2019). Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Versión 2. Adaptado de Oficina Antifraude de Cataluña, 2018. Disponible en: <https://www.antifrau.cat/es/14-la-corrupcio/829-conflicto-de-interes-es-corrupcion.html>

De acuerdo con la conceptualización presentada, el conflicto de intereses se puede clasificar en tres tipos:

Tabla 2. Tipos de Conflicto de Intereses.

Situación	Real	Potencial	Aparente
Interés particular o personal	Tengo un interés particular que podría influir en mis funciones u obligaciones		No tengo interés particular que pueda intervenir en mis funciones u obligaciones
Decisión del servidor público o contratista	Ya estoy en una situación en la que tengo que tomar la decisión	Aún no estoy en la situación en la que tengo que tomar la decisión. Pero, esta podría generarse en el futuro	Ya estoy en la situación de tomar una decisión y se podría pensar que poseo un interés de influencia.

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP (2019). Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Versión 2. Adaptado de Oficina Antifraude de Cataluña, 2018. Disponible en: <https://www.antifrau.cat/es/14-la-corrupcio/830-cuando-un-conflicto-de-interes-es-real-y-potencial.html>

➤ **Elementos del conflicto de interés**

Las características comunes para reconocer un conflicto de interés 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 actúa en su condición de empleado público conforme a lo regulado en la normativa vigente.
- Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del empleado público.

Los siguientes atributos pueden ser útiles para identificar una situación de conflicto de intereses:

- Existen intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de los deberes y responsabilidades.
- Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente.
- Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que pueden existir relaciones familiares o amistades que influenciarían eventualmente en acciones de su trabajo
- El fin de la identificación y declaración es preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien desempeña una función pública.

➤ **Círculo de Intereses**

El círculo de intereses del servidor público, contratista o pasante puede generar un conflicto y en consecuencia, un posible impedimento o recusación en los siguientes eventos.

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

Gráfica 1. Círculo de Intereses



➤ **Inhabilidades por grados de consanguinidad**

Se considera que un servidor público, contratista o pasante que tenga intereses personales y directos en una decisión, o lo tenga su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil (ver tabla a continuación), o su socio o socios de hecho o de derecho, deberá declarar el respectivo conflicto de intereses.

Tabla 3. Grados de Consanguinidad

Grados de parentesco por consanguinidad	
Primer Grado	Padre/ adoptante / madre/ adoptante / hijos / adoptivos.
Segundo Grado	Hermanos
Tercer Grado	Tíos / sobrinos
Cuarto Grado	Primos
Grados de parentesco por afinidad	
Primer Grado	Cónyuge (Compañero/a permanente) / Suegros
Segundo Grado	Cuñados
Tercer Grado	Sobrinos
Cuarto Grado	Primos
Grados de parentesco por adopción	
Único grado	Hijos Adoptivos

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

➤ **Manejo de conflicto de intereses:**

El Instituto Colombiano Agropecuario enmarca dentro de su Política de Integridad las posibles causales de impedimento y recusación sobre los conflictos de intereses en los que pueden verse involucrados funcionarios públicos, contratistas, practicantes, judicantes, de conformidad con el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, en los siguientes términos

*“(...) **Artículo 11.** 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.*

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

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”.*

➤ **Compromisos y Sanciones**

Los funcionarios públicos, contratistas, practicantes, judicantes del Instituto Colombiano Agropecuario -ICA serán responsables de estar atentos a la posible existencia de conflictos de intereses en los cuales se vean involucrados, y, por tanto, será una obligación reportarlos de manera oportuna cuando se origine, de acuerdo con el presente procedimiento.

En caso de no poner en conocimiento los hechos que dan origen a un conflicto de interés, se constituirá falta disciplinaria acorde con lo señalado en el Artículo 23 de la Ley 734 de 2002, razón por

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

la cual las autoridades competentes, deberán adelantar las actuaciones disciplinarias correspondientes.

➤ **Canales de Denuncia**

El Instituto Colombiano Agropecuario -ICA garantizará a sus funcionarios, contratistas y pasantes, y a la ciudadanía en general, los canales de atención necesarios para que presenten denuncias sobre posibles conflictos de intereses en la entidad.

De esta manera, se brindará un mecanismo a través del cual los ciudadanos pueden poner en conocimiento la ocurrencia de irregularidades o faltas cometidas por cualquiera de los servidores de la Entidad.

Así las cosas, se pondrá a disposición el correo electrónico: politica.integridad@ica.gov.co De igual forma se creará un icono en la página web que facilite el acceso a la información y los canales de denuncia por conflicto de intereses.

➤ **Campaña de capacitación y sensibilización en conflicto de intereses**

La Subgerencia Administrativa y Financiera a través del Grupo de Gestión del Talento Humano del Instituto implementará acciones y estrategias de capacitación y sensibilización, a través de los cuales los servidores públicos y personas externas a la entidad, tengan la posibilidad de presentar consultas y recibir orientación sobre el manejo de conflictos de intereses.

1.1 APLICACIÓN

El presente procedimiento para la gestión de los conflictos de intereses aplica a todos los funcionarios públicos, contratistas, practicantes, judicantes y partes interesadas del ICA.

1.2 DEFINICIONES

- **Servidor público:** Persona natural que se vincula al Estado, mediante una relación legal o reglamentaria. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio. (Art. 123 C.P.)
- **Contratista:** De conformidad con el artículo 34 del Código de Trabajo “*Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las*

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.”.

- **Integridad:** la integridad se refleja en dos ámbitos; el de la actuación individual y el de la actuación pública. A nivel individual es una actitud correcta y coherente, que lleva a las personas a actuar en defensa de lo público. Desde la actuación pública, es el conjunto de acciones institucionales que hacen posible que dicha actuación individual sea en función de los valores del servicio público, como son la imparcialidad, la eficacia, la transparencia y la legalidad que permitan cumplir con lo prometido y de esta manera contribuir con el bienestar general.
- **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.
- **Conflicto de Interés Real:** Cuando implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un servidor público, particular ejerciendo funciones públicas, o contratista, en el que dicha persona tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.
- **Conflicto de Interés Aparente:** Cuando los intereses privados de un servidor público, particular ejerciendo funciones públicas o contratista, son susceptibles de sospechas porque pueden influir indebidamente en el desempeño de sus funciones u obligaciones, aunque no sea el caso.
- **Conflicto de Interés Potencial:** Cuando un servidor público, particular ejerciendo funciones públicas, o contratista tiene intereses privados de naturaleza tal que pueden dar lugar a que se presente un conflicto de intereses si el servidor tiene que asumir en el futuro determinadas responsabilidades públicas.
- **Inhabilidad:** Es la incapacidad, ineptitud o circunstancias que impiden a una persona ser elegida o designada en un cargo público y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio.
- **Incompatibilidad:** Ha sido definida como la imposibilidad jurídica de coexistencia de dos actividades.
- **Impedimento:** Es una facultad legal del servidor público para declinar su competencia en un asunto específico, separándose de su conocimiento, cuando considere que existen motivos fundados para que su imparcialidad se encuentre seriamente comprometida.

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

- **Recusación:** Mecanismo que tienen las partes o terceros con interés en una actuación de solicitar al servidor que está conociendo de un asunto, que se separe del mismo por esta incurso en un conflicto de interés o en una causal legal de impedimento.
- **Interés Público:** Es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado.
- **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 cumplimiento de las funciones asignadas.
- **Parentesco de consanguinidad:** Es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre.
- **Grados de consanguinidad:** Vínculo que existe entre dos personas y que se cuentan en función del número de generaciones unidos por vínculos de sangre en las condiciones establecidas en la normatividad vigente. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo, y dos primos hermanos en cuarto grado de consanguinidad entre sí.
- **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. Este parentesco no pasa de las respectivas personas.
- **Confiabilidad de la información:** La información debe ser la apropiada para la gestión de la entidad y el cumplimiento de sus obligaciones.
- **Confidencialidad de la información:** Velar por el adecuado uso institucional y la privacidad de la información, haciéndola accesible únicamente a usuarios autorizados, siempre que esto no viole el derecho de acceso a la información pública.
- **Función Pública:** Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio del estado o de sus entidades, en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal. Incluye a todas las personas que realizan o contribuyen a que se realicen funciones propias de la administración, incluyendo a los particulares cuando ejercen funciones públicas.
- **Información pública clasificada:** El artículo 18 de la Ley 1712 de 2014 establece que: “la información pública clasificada es toda aquella cuyo acceso podrá ser rechazado o denegado de manera motivada o por escrito, dado que la entrega de esta información puede causar un daño al

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

derecho de la intimidad, al derecho de toda persona a la vida, a la salud o a la seguridad, y a los secretos comerciales, industriales o profesionales”. (Ley 1712 de 2014).

- **Información pública reservada:** El artículo 19 de la Ley 1712 de 2014, establece que la información pública reservada es aquella cuyo acceso podrá ser rechazado o denegado, de manera motivada y por escrito, siempre que dicho acceso estuviere expresamente prohibido por una norma legal o constitucional, cuando la información solicitada tenga relación con: defensa y seguridad nacional, relaciones internacionales, administración efectiva de la justicia, estabilidad macroeconómica y financiera, derechos de infancia y adolescencia y salud pública.
- **Transparencia y acceso a la información pública.** Se refiere al derecho de acceso que tienen los ciudadanos a la información respecto a la gestión de lo público, y al alcance, la precisión y la oportunidad en que se presenta dicha información. Permite “hacer público lo público”, visibilizar y acceder de manera libre a la información sobre la gestión y el proceso de toma de decisiones de la administración y de quienes ejercen funciones públicas desde otros ámbitos, respecto a los recursos humanos, técnicos y económicos.

1.3 NORMATIVIDAD APLICABLE

- **Constitución Política de Colombia**, artículos 6, 122, 126, 127, 170, Inciso segundo del artículo 292
- **Ley 599 de 2000** Por la cual se expide el Código Penal, título XV
- **Ley 734 de 2002** Código Único Disciplinario, artículos 22, 23, 25, 27, 34, 35, Numeral 2 del artículo 39, 40, 48, 53, 54, 84, 85, 86, 87
- **Ley 1437 de 2011** Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, artículos 11, 12
- **Ley 80 de 1993** Estatuto General Contratación de la Administración Pública –
- **Ley 1474 de 2011** Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. Artículos 1,2,3, 4, 8 y 90
- **Ley 1150 de 2007** Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con Recursos Públicos. Artículo 18

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

- **Ley 2013 de 2019** 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, Artículos 1, 2, 3,4 y 5
- **Decreto 1499 de 2017** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 Capítulos I, II y III

2. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

2.1 Procedimiento frente a los impedimentos

No	Responsable	Tareas	Resultado
1	Funcionario Público, contratista o pasante.	<p>Realizar el Reporte de declaración anual o de ingreso.</p> <p>Cuando se vincule el funcionario público, contratista o pasante o de forma periódica, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 2013 de 2019, 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, deben diligenciar el Formato declaración de bienes y rentas y conflicto de interés de la Función Pública, lo puede realizar a través de un aplicativo diseñado para tal efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- en el link: https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/marco-normativo</p>	Formato web de declaración anual o de ingreso debidamente diligenciado.
2	Funcionario Público, contratista o pasante. Grupo de Gestión del Talento	<p>Remitir formato declaración anual o de ingreso debidamente diligenciado</p> <p>El funcionario, contratista o pasante remitirá a la dependencia correspondiente (para funcionarios y</p>	Forma de declaración anual o de ingreso diligenciado.

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

	Humano.	pasantes al Grupo de Gestión del Talento Humano, y para contratistas al Grupo de Gestión Contractual) el formato declaración anual o de ingreso debidamente diligenciado para que haga parte de su expediente laboral.	
3	Funcionario Público/contratista/Pasante.	<p>Dar a conocer la existencia de un eventual conflicto de intereses real, potencial o aparente.</p> <p>Cuando el funcionario, contratista o pasante del Instituto Colombiano Agropecuario -ICA, considere que tiene un conflicto de interés real, potencial o aparente, deberá dar a conocer al superior jerárquico del área a la que pertenezca, o al supervisor del Contrato, la existencia de un eventual conflicto de intereses real, potencial o aparente, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la identificación de la situación que podría generarlo, utilizando para su declaración el formato de Declaración de Conflicto de Interés Real, potencial o Aparente, que hace parte integral de este documento anexando los respectivos soportes.</p>	Forma 4-1275 Declaración de situación de conflicto.
4	Superior jerárquico o supervisor del contrato.	<p>Decidir si acepta o no el impedimento</p> <p>Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, el superior jerárquico o el supervisor del contrato, deberá decidir si acepta o no el impedimento mediante memorando/correo electrónico motivado y anexar los soportes en caso que existan, el cual será comunicado al funcionario o contratista que estuvo involucrado en el conflicto de intereses bien sea para que se separe de la función y/o actividad que está realizando o para que</p>	Memorando/correo con la decisión del impedimento.

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

		<p>continúe ejecutándola.</p> <p>¿El superior jerárquico o supervisor del contrato acepta el impedimento?:</p> <p>Si: Continuar con la tarea 5</p> <p>No: En el caso de determinar que no se configura el conflicto de interés, el funcionario, contratista o pasante deberá continuar con la prestación del servicio, función o actividad asignada. Fin ϕ.</p>	
5.	Superior jerárquico o supervisor del contrato.	<p><i>En caso de que el superior jerárquico o el supervisor del contrato lo acepte, deberá, además, en el mismo documento:</i></p> <p>Determinar quien se encargue de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que originó el conflicto de intereses, esto es, deberá reasignar las funciones a un servidor público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función objeto de conflicto.</p>	Memorando/correo con funciones designadas.
6	Superior jerárquico o supervisor del contrato.	<p><i>Una vez culminado el trámite, el superior jerárquico o supervisor deberá</i></p> <p>Remitir mediante memorando/correo, dentro del término de los tres (3) días hábiles siguientes, al Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano, los documentos del trámite para que reposen en el expediente laboral del funcionario o al Grupo de Gestión Contractual en caso de ser contratista.</p>	Memorando/correo
7	Grupo de Gestión del Talento Humano. /Grupo de Gestión Contractual/Responsable de la Política de Integridad.	<p><i>Una vez registrada la información en las áreas responsables,</i></p> <p>Entregar el consolidado mensual de la información al responsable de la Política de Integridad, para su respectivo registro y archivo.©.</p>	Memorando/correo y Forma 4-1275 Reporte Casos Recibidos Por Conflicto De Interés

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

2.2 Procedimiento frente a las recusaciones.

No.	Responsable	Tareas	Resultado
1	Funcionario Público, contratista o pasante.	<p>Realizar el Reporte de declaración anual o de ingreso.</p> <p>Cuando se vincule el funcionario público, contratista o pasante o de forma periódica, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 2013 de 2019, 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, deben diligenciar el Formato declaración de bienes y rentas y conflicto de interés de la Función Pública, lo puede realizar a través de un aplicativo diseñado para tal efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- en el link: https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/marco-normativo</p>	Formato web de declaración anual o de ingreso debidamente diligenciado.
2	Funcionario Público, contratista o pasante. Grupo de Gestión del Talento Humano.	<p>Remitir formato declaración anual o de ingreso debidamente diligenciado</p> <p>El funcionario, contratista o pasante remitirá a la dependencia correspondiente (para funcionarios y pasantes al Grupo de Gestión del Talento Humano, y para contratistas al Grupo de Gestión Contractual) el formato declaración anual o de ingreso debidamente diligenciado para que haga parte de su expediente laboral.</p>	Forma 4-1275 de declaración anual o de ingreso diligenciado.
3	Persona interna o externa recusante.	<p>Realizar solicitud</p> <p>Si cualquier persona interna o externa al Instituto presenta una recusación en la que considere que el</p>	correo de recusación. y documentos soportes

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

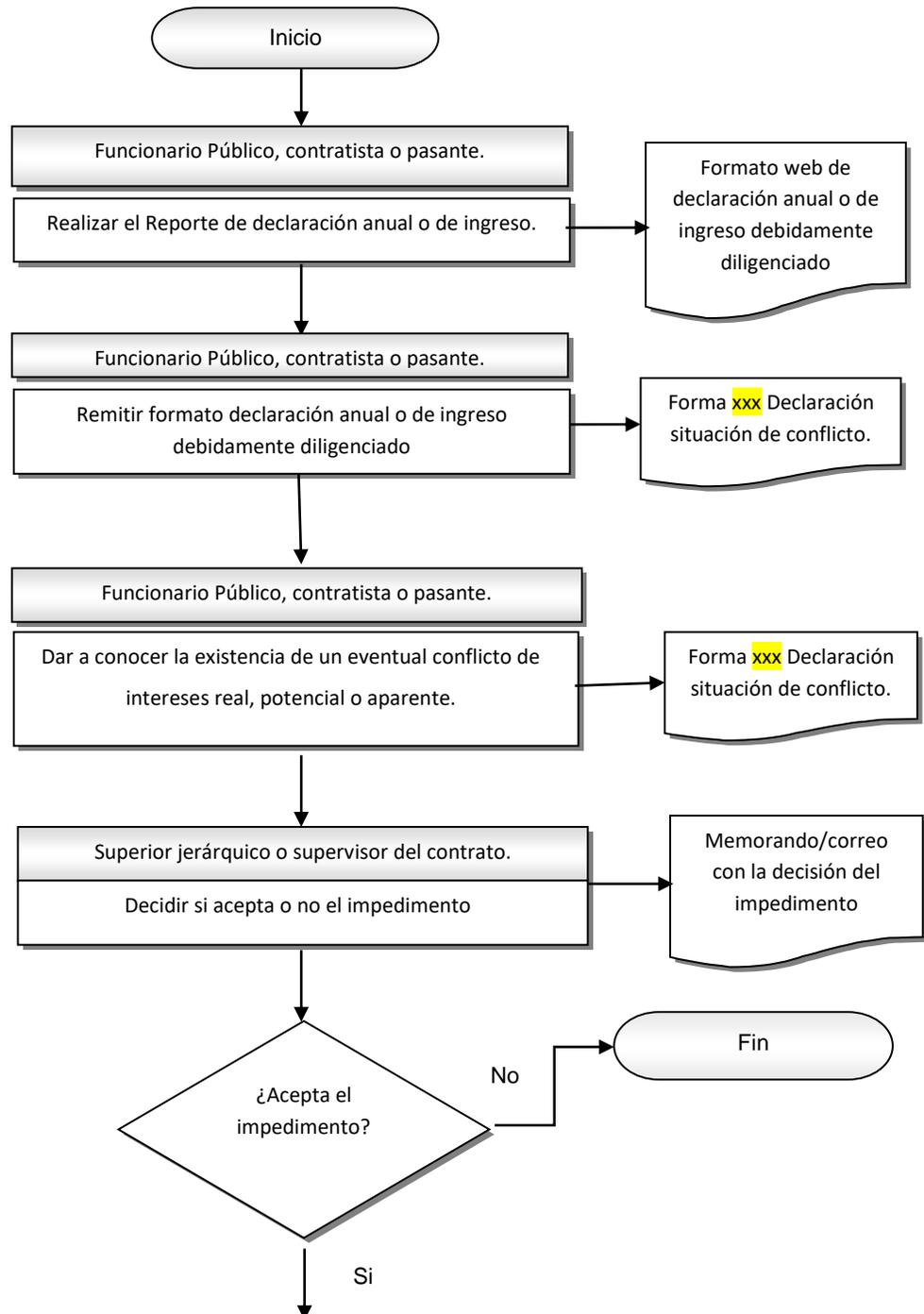
	Jefe inmediato o supervisor del recusado.	funcionario, contratista o pasante que está conociendo de un asunto debe separarse del mismo por encontrarse en un conflicto de interés, deberá realizar la solicitud formal a través del correo dispuesto para este fin, dirigida al jefe inmediato o supervisor del recusado (en sustento de pruebas o documentos soportes que permitan demostrar la causal invocada). Nota: El grupo de Gestión del Talento Humano, direccionará la solicitud al área responsable.	
4	Superior jerárquico o supervisor del contrato.	Remitir la recusación al funcionario, contratista o pasante recusado, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud mediante memorando y/o correo electrónico, con el fin de que manifieste formalmente si acepta o no la causal invocada con su correspondiente justificación.	Memorando y/o correo electrónico.
5.	Recusado	Manifiestar formalmente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la recepción de la recusación, si acepta o no la causal invocada, presentando la correspondiente justificación, la cual será remitida a su jefe inmediato o supervisor del contrato, según el caso, mediante memorando y/o correo electrónico.	Memorando y/o correo electrónico.
6	Superior jerárquico o supervisor del contrato.	Decidir sobre la recusación. El jefe inmediato o supervisor del contrato decidirá sobre la recusación, dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio, el cual no podrá ser mayor a los diez (10) días hábiles siguientes, una vez vencido el termino de los tres (3) días hábiles para que el recusado se pronuncie. ¿La recusación es aceptada?	Memorando y/o correo electrónico.

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

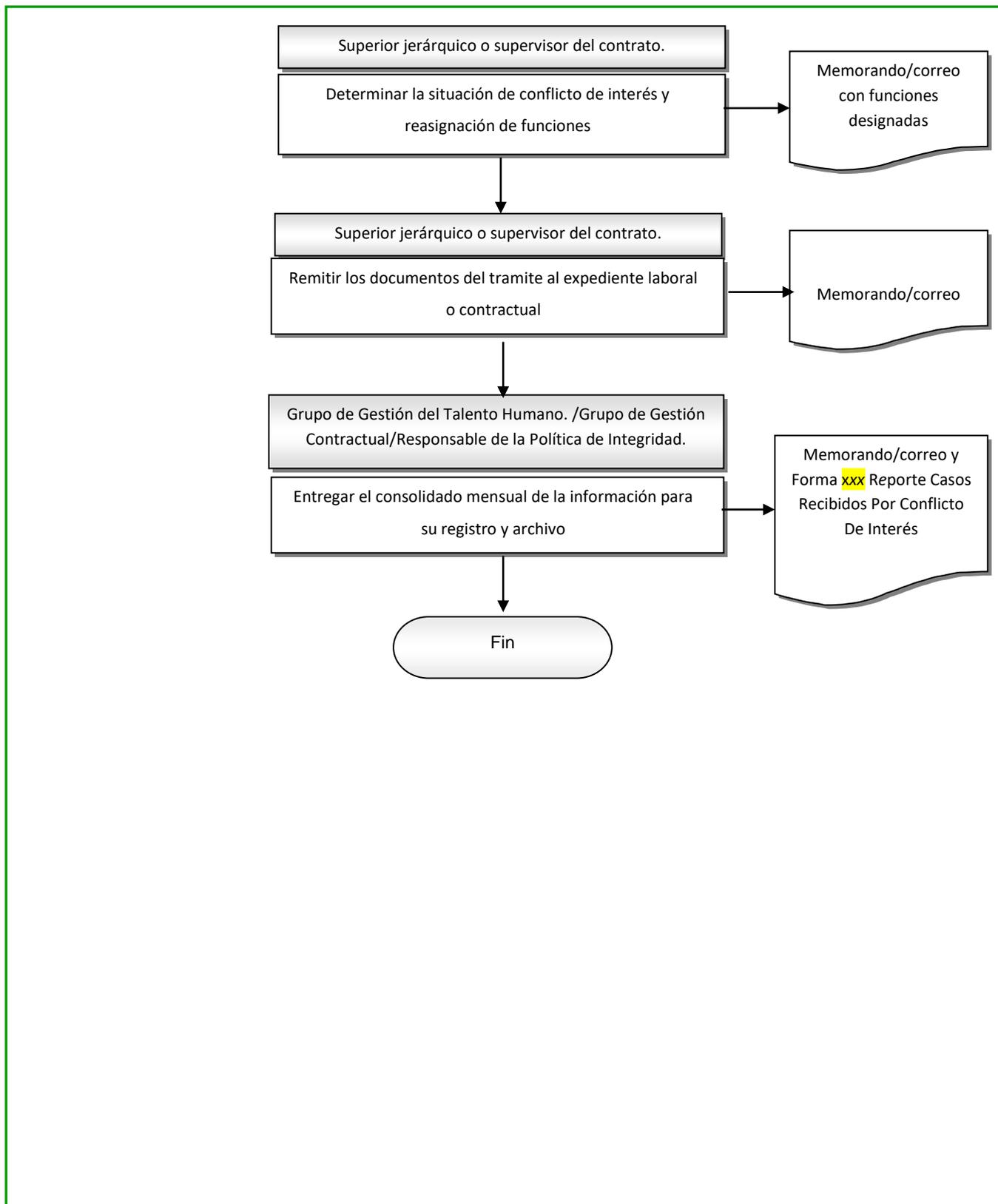
		<p>Si: el recusado deberá separarse de la actuación administrativa, función o actividad encomendada y en la misma comunicación deberá reasignar las funciones a un funcionario, contratista o pasante que acredite las competencias laborales o funcionales necesarias para asumir la actividad que le está siendo asignada. Continuar con la tarea 7</p> <p>No: En el caso de determinar que no se configura el conflicto de interés, el funcionario, contratista o pasante deberá continuar con la prestación del servicio, función o actividad asignada. Fin ϕ.</p>	
7	Superior jerárquico o supervisor del contrato.	<p><i>Una vez culminado el trámite, el superior jerárquico o supervisor deberá:</i></p> <p>Remitir mediante memorando/correo, dentro del término de los tres (3) días hábiles siguientes, al Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano, los documentos del trámite para que reposen en el expediente laboral del funcionario o al Grupo de Gestión Contractual en caso de ser contratista.</p>	Memorando y/o correo electrónico.
8	Grupo de Gestión Talento Humano/ Grupo de Gestión / Responsable de la Política de Integridad	<p>Una vez registrada la información en las áreas responsables, éstas deberán:</p> <p>Entregar el consolidado mensual de la información al responsable de la Política de Integridad, para su respectivo registro y archivo.©.</p>	Memorando/correo y Forma 4-1276 Reporte Casos Recibidos Por Conflicto De Interés

3. DIAGRAMA DE FLUJO

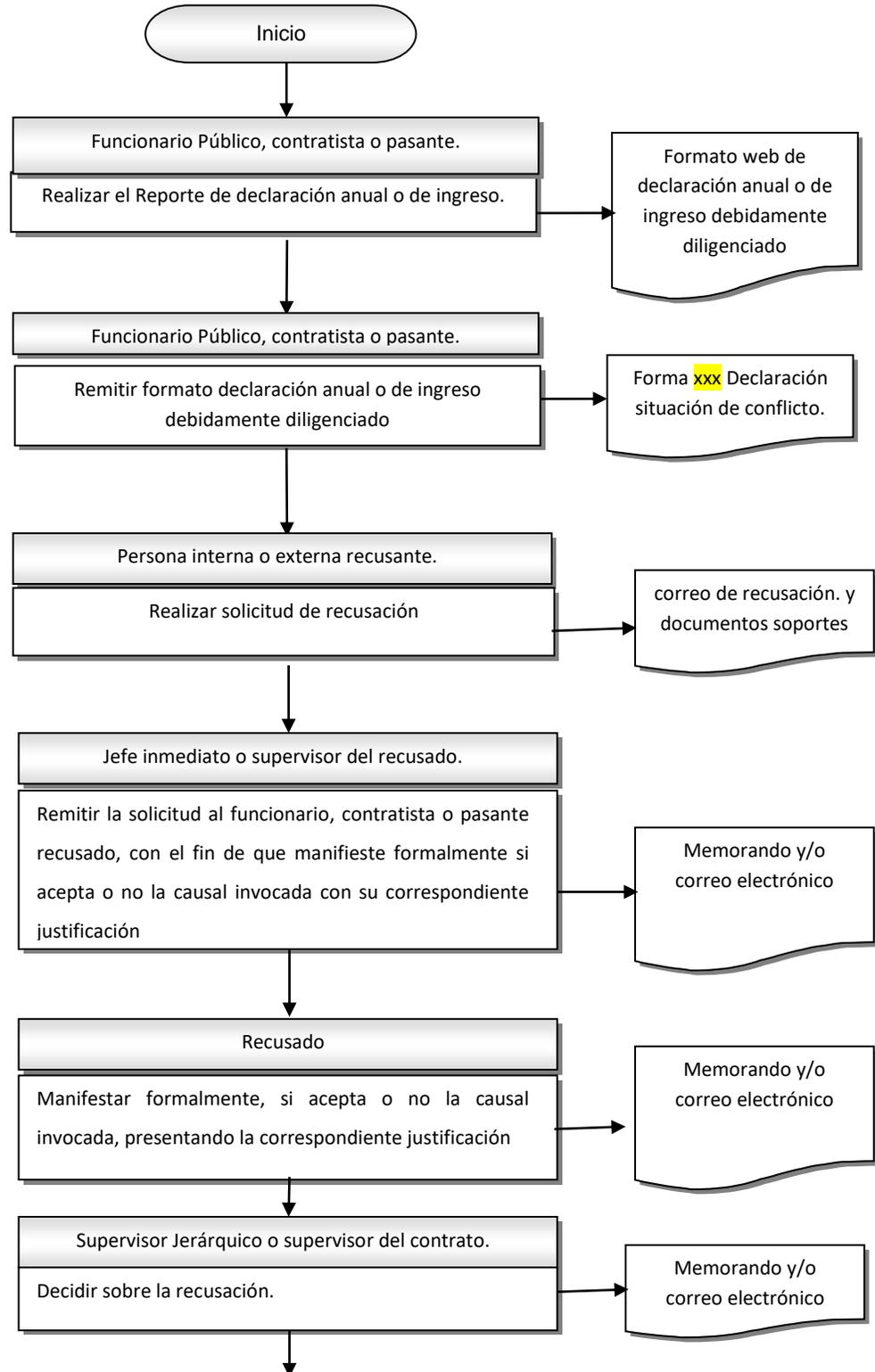
3.1. Procedimiento frente a los impedimentos



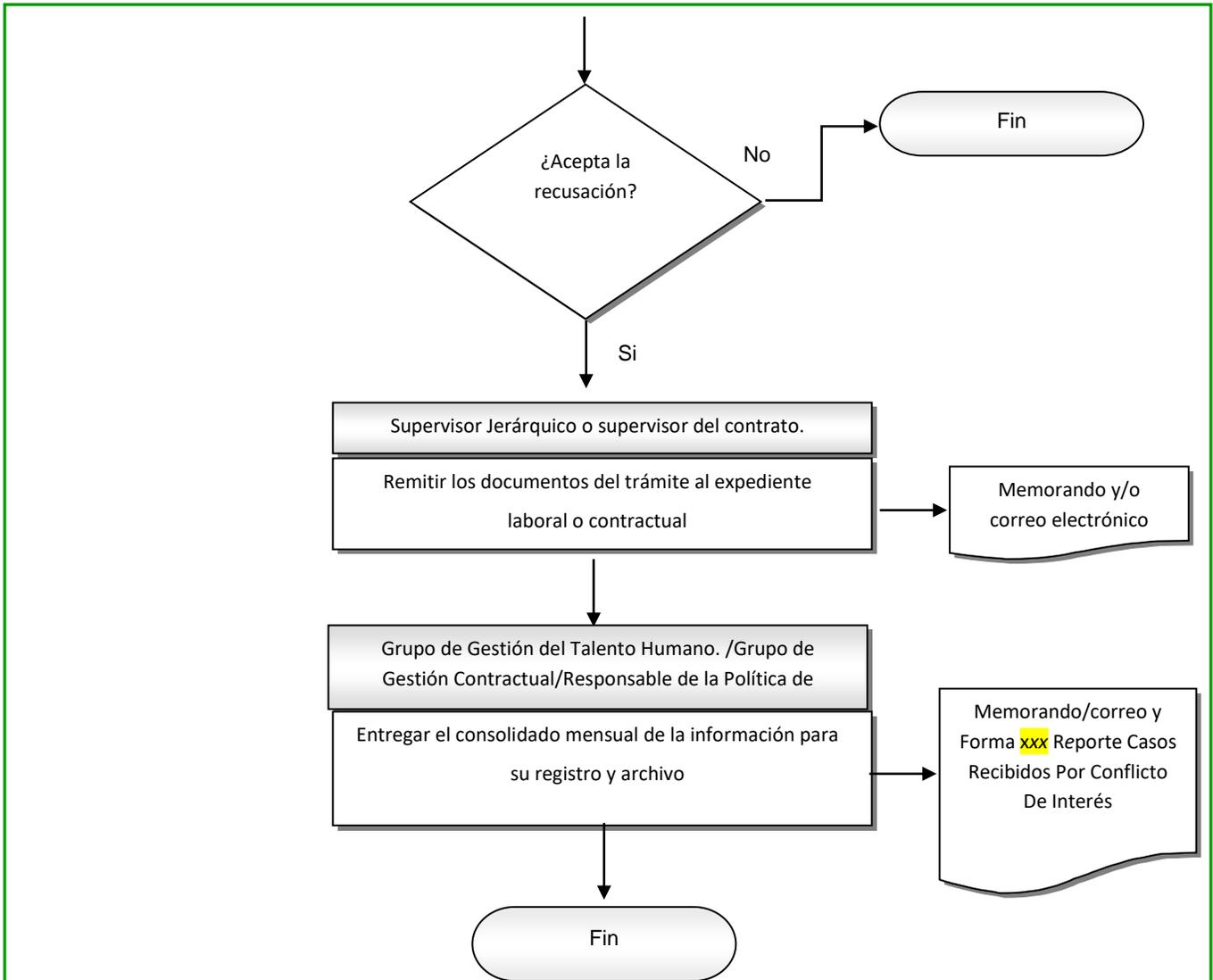
PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	



3.2 Procedimiento frente a las recusaciones.



PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	



CONTROLES Y SEGUIMIENTO AL PROCEDIMIENTO

Tareas Críticas:	<p><i>Las tareas críticas corresponden a aquellas donde se puede potencializar un riesgo impactándose sustancialmente el procedimiento.</i></p> <p><i>En la descripción del procedimiento y en el diagrama de flujo se identifican las tareas críticas en color rojo y con el símbolo ϕ.</i></p>
-------------------------	--

PROCESO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO O ACTIVIDAD: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GITH-SAF-P-027 V. 1
PROCEDIMIENTO: PREVENCIÓN, IDENTIFICACIÓN, DECLARACIÓN Y MANEJO DEL CONFLICTO DE INTERÉS EN EL INSTITUTO COLOMBIANO AGROPECUARIO ICA	

Tareas de Control:

Las tareas de control permiten prevenir o corregir el impacto de los riesgos así como facilitan la adecuada ejecución de las políticas de operación definidas para el logro de los objetivos de la entidad.

En la descripción del procedimiento y en el diagrama de flujo las tareas de control se identifican en color azul y con el símbolo ©.

4. FORMAS

- Forma **xxx** Declaración situación de conflicto
- Forma **xxx** Reporte Casos Recibidos Por Conflicto De Interés