

## **MANUAL PARA LA IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS**

### **TELEMEDELLÍN**

En TELEMEDELLÍN nos comprometemos a mantener los más altos estándares de ética e integridad en todas nuestras actividades. Este manual tiene como objetivo proporcionar diversas herramientas complementarias y una guía clara sobre cómo identificar, prevenir y gestionar los conflictos de interés que puedan surgir en el desarrollo de nuestra labor misional, periodística y administrativa; de esta forma, promover conductas íntegras y fomentar la conciencia sobre los valores en la institución.

#### **1. ¿Qué es un Conflicto de Interés?**

Un conflicto de interés ocurre cuando los intereses personales, familiares, financieros o profesionales de un empleado o colaborador pueden influir o parecer que influyen en su capacidad para tomar decisiones imparciales y objetivas en el ejercicio de sus funciones.

El conflicto de intereses se presenta cuando el interés general de la función pública entra en contradicción con el interés particular y directo del servidor público (Ley 734 de 2002 y Ley 1437 de 2011). Según la OCDE (2017), este fenómeno ocurre cuando las obligaciones públicas de un servidor pueden verse afectadas por sus intereses privados, influyendo indebidamente en el desempeño de sus funciones.

Para Transparencia por Colombia, el conflicto de intereses se configura cuando un servidor público posee un interés privado que puede influir en el ejercicio imparcial y objetivo de sus funciones, ya sea en beneficio propio, de su familia o de sus socios cercanos.

Es esencial diferenciar la existencia de un conflicto de intereses de su materialización. Si el interés privado llega a incidir en la toma de decisiones, se convierte en una falta disciplinaria o incluso en un acto de corrupción.

## **2. Marco Normativo.**

Este manual se fundamenta en las siguientes normas y principios:

- Constitución Política de Colombia
- Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción)
- Ley 1712 de 2014 (Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública)
- Código de Integridad de la Función Pública
- Guía para la Identificación y Declaración del Conflicto de Intereses en el Sector Público Colombiano (Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, julio de 2019)
- Leyes y regulaciones específicas del sector de la televisión en Colombia

## **3. Principios Rectores**

- **Transparencia:** Se refiere a la obligación de actuar de manera abierta, clara y accesible para que tanto la ciudadanía como las instituciones pertinentes puedan conocer y evaluar las decisiones y acciones de los funcionarios. Este principio es fundamental para prevenir y detectar posibles conflictos de interés, ya que facilita la rendición de cuentas y asegura que las decisiones se tomen en función del bien común y no de intereses particulares.
- **Imparcialidad:** establece que los servidores públicos y profesionales deben actuar con objetividad, sin favorecer intereses personales, familiares o de terceros en el ejercicio de sus funciones. Este principio busca garantizar que las decisiones

y acciones se tomen con base en criterios justos, equitativos y en beneficio del interés general, evitando cualquier influencia indebida que pueda comprometer la integridad y la confianza en la gestión pública.

- **Integridad:** Es el deber de actuar con rectitud, honestidad y coherencia con los valores éticos, priorizando siempre el interés general sobre cualquier beneficio personal o de terceros. Este principio exige que las decisiones y acciones sean guiadas por la ética, evitando cualquier conducta que pueda generar dudas sobre la transparencia y la confianza.
- **Responsabilidad:** Es la obligatoriedad de asumir las consecuencias de sus decisiones y acciones, garantizando que estas se alineen con el interés general y el cumplimiento de sus deberes. Este principio exige que identifiquen, prevengan y declaren cualquier conflicto de interés, tomando las medidas adecuadas para evitar que afecte la imparcialidad, la transparencia y la confianza.
- **Legalidad:** Todas las actuaciones de los servidores públicos y profesionales deben ajustarse a las normas y regulaciones vigentes. Esto significa que deben identificar, declarar y gestionar cualquier posible conflicto de interés conforme a la Constitución, las leyes y los reglamentos aplicables.

#### **4. Características del Conflicto de Intereses**

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.
- Son inevitables, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que podrían relacionarse con sus decisiones o acciones.
- Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente.
- La identificación y declaración buscan preservar la independencia de criterio y la equidad en la función pública.
- Puede constituir un riesgo de corrupción.

- Afecta la imagen de transparencia y el funcionamiento normal de la administración pública.

## 5. Materialización del Conflicto de Intereses y Corrupción

El conflicto de intereses es un riesgo de corrupción, pero no es corrupción en sí mismo. La corrupción ocurre cuando la decisión del servidor se sesga por el interés particular, obteniendo un beneficio directo o indirecto.

La siguiente tabla explica las diferencias:

Conflicto de Intereses (riesgo de corrupción)	Corrupción
Situación	Acción u omisión voluntaria
Interés particular (legítimo)	Beneficio particular (ilegítimo)
Tendencia o riesgo de sesgo en la decisión	Decisión o juicio ya sesgado

La regulación del conflicto de intereses debe aplicar criterios de razonabilidad y proporcionalidad, integrando las situaciones consideradas como conflicto de intereses y restringiendo las libertades en situaciones de alto riesgo para TELEMEDELLÍN.

Este enfoque busca equilibrar la identificación de riesgos, la prohibición de intereses privados inaceptables, la divulgación de circunstancias que pueden generar conflicto y la garantía de procedimientos eficaces para resolver situaciones de conflicto de intereses con herramientas pedagógicas y preventivas.

## 6. Grados del Conflicto de Interés.

- Real:** Cuando el servidor debe tomar una decisión y existe un interés particular que podría influenciar en sus obligaciones.
- Potencial:** Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influenciar en sus obligaciones, pero aún no debe tomar una decisión.
- Aparente:** Cuando el servidor no tiene un interés privado, pero podría parecer que sí.

<b>Tipo</b>	<b>Interés particular</b>	<b>Decisión profesional del servidor público</b>
Real	Tengo un interés particular que podría influir en mis obligaciones como servidor público	Ya estoy en una situación en la que tengo que tomar la decisión
Potencial	No tengo interés particular que pueda influir en mis obligaciones como servidor público	Aún no estoy en la situación en la que tengo que tomar la decisión, pero esta podría producirse en el futuro
Aparente		Ya estoy en la situación de tomar una decisión y alguien podría razonablemente pensar que tengo un interés que podría influir

## 7. Tipos de Conflictos de Interés

- a. **Conflictos Financieros:** Un conflicto de interés financiero ocurre cuando las decisiones o acciones de un servidor público (o de cualquier persona con un rol de responsabilidad) pueden verse influidas por intereses económicos personales o de terceros cercanos. Esto implica que el individuo podría tomar decisiones basadas en la posibilidad de obtener un beneficio monetario o patrimonial (como ganancias financieras, inversiones, contratos o incentivos económicos), en lugar de basarse únicamente en el interés general o en los objetivos de su función.
- b. **Conflictos Familiares o Personales:** Éste se da cuando un servidor público enfrenta situaciones en las que sus relaciones personales, familiares o afectivas podrían influir en el cumplimiento objetivo e imparcial de sus funciones. En este tipo de conflicto, la cercanía con familiares o personas allegadas puede motivar decisiones que antepongan intereses particulares en lugar de los fines públicos, generando así un riesgo de favoritismo, nepotismo o trato preferencial.
- c. **Conflictos Profesionales:** Se configura cuando las responsabilidades, deberes o relaciones propias del ámbito profesional interfieren en el desempeño objetivo e imparcial de las funciones de una persona. Esto puede ocurrir cuando, por ejemplo, un servidor público o profesional ocupa cargos o participa en actividades que generan intereses propios que compiten con sus responsabilidades oficiales, poniendo en riesgo la transparencia y la integridad en la toma de decisiones.
- d. **Conflictos de Lealtades:** Se presenta cuando un servidor público o profesional se encuentra influenciado por compromisos o vínculos personales, profesionales o institucionales que pueden condicionar su juicio y actuar de forma parcial. En estas situaciones, la lealtad hacia un grupo, partido, organización o persona puede llevar a priorizar intereses particulares sobre el bien común o los intereses institucionales, comprometiendo así la objetividad y la integridad en la toma de decisiones.

## 8. Identificación y Gestión de Conflictos de Interés

<b>Resumen del procedimiento de identificación y gestión del conflicto de interés</b>		
<b>Actividad</b>	<b>Responsable</b>	<b>Evidencia/Sopporte</b>
Reconocer la situación de posible conflicto de interés	Servidor público / contratista / particular	N/A
Declaración de Conflicto de Interés	Servidor público / contratista / particular	Formato FT-GH-TH-30 Compromiso de integridad y declaración de conflicto de interés - diligenciado
Presentación de Declaraciones de conflicto de intereses	Servidor público / contratista / particular	Directamente al Comité de Ética (Comité de Gestión y Desempeño) o al correo electrónico <a href="mailto:denuncias@telemedellin.tv">denuncias@telemedellin.tv</a>
Evaluación de posibles conflictos de interés declarados o reportados	Comité de Ética (Comité de Gestión y Desempeño)	Acta de reunión de evaluación (periodicidad según demanda / Revisión anual)
Decisión sobre las Declaraciones	Comité de Ética (Comité de Gestión y Desempeño) / Control Interno	Acta de comité (evaluación)
Comunicación de la decisión del conflicto de interés	Gestor de Integridad / Secretaría Gral / Servidor público / contratista / particular	Comunicado de la decisión
Archivo de los casos evaluados por Comité	Secretaría Gral	Registros archivados en carpeta física (Secretaría General)
Seguimiento del conflicto de intereses	Gestor de Integridad / Secretaría Gral	

## **9. Declaración de Conflictos de Interés:**

1. **Formulario de Declaración:** Completar el formulario proporcionado por el Canal (**Formato FT-GH-TH-30 Compromiso de integridad y declaración de conflicto de interés**), detallando el presunto conflicto.
2. **Presentación:** Entregar el formulario al Comité de ética y Conflicto de Intereses quien hará la respectiva evaluación y se pronunciará con las medidas a aplicar de existir un conflicto. Es preciso indicar que la información declarada al igual que el declarante, serán tratados con absoluta confidencialidad todo el tiempo.

## **10. Comité de Ética y Conflictos de Interés**

TELEMEDELLÍN contará con un Comité de Ética y Conflictos de Interés, el cual estará amparado por el Comité de Gestión y Desempeño, instancia encargada de regular aquellos comités que no cuenten con una reglamentación específica. En este sentido, la Dirección de Planeación será la responsable de realizar la convocatoria correspondiente.

El comité estará conformado por la **Gerencia**, la **Secretaría General**, **Dirección Administrativa y financiera** y **Dirección de Planeación**, quienes serán los encargados de:

- Recibir y evaluar las declaraciones de conflictos de interés.
- Proponer medidas para la gestión de conflictos de interés.
- Asesorar a los servidores públicos, empleados y colaboradores sobre temas de ética e integridad, apoyándose con el Gestor de Integridad.
- Promover la cultura de transparencia y prevención de conflictos de interés en el canal, apoyándose con el Gestor de Integridad

Al presente Comité asistirá el Jefe de Control Interno y Gestor de Integridad de la Entidad con voz, pero sin derecho a voto.

### **11. Capacitación y Sensibilización**

TELEMEDELLÍN proporcionará capacitación regular sobre conflictos de interés y promoverá una cultura de integridad y transparencia a través de campañas de sensibilización y comunicación interna.

### **12. Régimen Disciplinario y Sanciones**

El incumplimiento de este manual y de las normas sobre conflictos de interés puede resultar en sanciones disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato laboral, la prestación del servicio o de colaboración.

### **13. Revisión y Actualización del Manual**

Este manual será revisado y actualizado periódicamente para asegurar su relevancia y eficacia, teniendo en cuenta los cambios en la legislación, la jurisprudencia y las mejores prácticas en materia de conflictos de interés.

### **14. Transparencia y Divulgación**

TELEMEDELLÍN publicará este manual en su página web y lo pondrá a disposición de todos los empleados, colaboradores y del público en general. Al igual que el Formato FT-GH-TH-30 Compromiso de integridad y declaración de conflicto de interés.

## **15. Confidencialidad y Protección de Datos**

TELEMEDELLÍN garantizará la confidencialidad de la información relacionada con las declaraciones de conflictos de interés y protegerá los datos personales de acuerdo con la legislación vigente.

## **16. Canales de Denuncia**

TELEMEDELLÍN establecerá canales de denuncia confidenciales para que los empleados, colaboradores y el público puedan informar sobre posibles conflictos de interés o conductas irregulares. Aparte del Comité de Ética, donde sus miembros tienen un compromiso con la confidencialidad de los casos tratados y declarantes, también está habilitado el correo electrónico: [denuncias@telemedelin.tv](mailto:denuncias@telemedelin.tv)

## **17. Vigencia**

Este manual entrará en vigencia a partir de su publicación por medio de la resolución respectiva y será de obligatorio cumplimiento para todos los empleados, contratistas y alta gerencia de TELEMEDELLÍN.

## BIBLIOGRAFIA

- Departamento Administrativo de la Función Pública (2019). Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano versión 2.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2021). Metodología para la clasificación y documentación de buenas prácticas de gestión pública.  
Recuperado de: <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/buenas-practicas-y-lecciones-aprendidas>
- Decreto 0046 del 30 de enero de 2024, “Por el cual se sustituye el Capítulo 3 del Título 2 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015 y se reglamenta parcialmente el artículo 23 de la Ley 222 de 1995, en lo relativo al conflicto de interés y competencia de los administradores, y la aplicación del principio de deferencia al criterio empresarial”
- Circular del Distrito de Medellín 20246000022 de 3 de diciembre de 2024
- Manual de Gestión del Conglomerado Público Pilar de Gobierno Corporativo versión 2. septiembre de 2024.
- Transparencia por Colombia, 2014.  
<https://transparenciacolombia.org.co/Documentos/Publicaciones/gestion-publica/Guia-4-Conflicto-intereses.pdf>