

MANUAL PARA LA IDENTIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

TELEMEDELLÍN

2025

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 ésta 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.

@telemedellin 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.

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



Tipo	Interés particular	Decisión profesional del servidor público
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

a	Reconocer la situación.	Analiza si existe un interés personal, familiar, financiero o profesional que pueda influir en tus decisiones o en el ejercicio de tus funciones.
b	Evaluar la relación con el interés en cuestión.	Determina si el interés identificado tiene el potencial de entrar en conflicto con el cumplimiento imparcial y objetivo de tus responsabilidades.
c	Considerar la percepción externa	Pregúntate si la situación podría generar dudas o afectar la confianza de terceros en tu imparcialidad, incluso si no hay una influencia directa.
d	Consultar la normativa aplicable	Revisa las leyes, códigos de ética y regulaciones internas para verificar si la situación encaja dentro de las definiciones de conflicto de interés.



e	Declarar el posible conflicto	Si identificas un posible conflicto, informa a la dirección correspondiente dentro de la entidad, siguiendo los procedimientos establecidos para su declaración.
f	Aplicar medidas para su manejo y mitigación	Una vez declarado, sigue las directrices establecidas para prevenir que el conflicto afecte tu desempeño, como abstenerse de participar en decisiones relacionadas
g	Transferencia de Responsabilidades	Asignar o solicitar la asignación de la tarea o decisión a otro funcionario imparcial.
h	Documentar el proceso	Registra la situación y las acciones tomadas para gestionar el conflicto, asegurando transparencia y trazabilidad en el proceso.
i	Divulgación Pública	En casos necesarios, informar al público sobre el conflicto y las medidas tomadas.

9. Procedimiento de Declaración de Conflictos de Interés

1. **Formulario de Declaración:** Completar el formulario proporcionado por el canal, detallando la naturaleza del conflicto.
2. **Presentación:** Entregar el formulario a la dirección respectiva.
3. **Evaluación:** La dirección o el comité evaluará el conflicto y determinará las medidas a tomar.
4. **Registro:** Mantener un registro de todas las declaraciones y las acciones tomadas.

10. Comité de Ética y Conflictos de Interés

TELEMEDELLÍN contará con un Comité de Ética y Conflictos de Interés, 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.
- Promover la cultura de transparencia y prevención de conflictos de interés en el canal.

Al presente comité asistirá el Jefe de Control Interno de la Entidad con voz, pero sin derecho a voto. Este comité hará parte del Comité de Gestión y Desempeño de Telemedellín que deberá incluir su reglamentación.

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.

@telemedellin

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.



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.

17. Vigencia

Este manual entrará en vigencia a partir de su publicación y será de obligatorio cumplimiento para todos los empleados, contratistas y colaboradores de TELEMEDELLÍN.

@telemedellin



Versión I sin adopción, ni publicación oficial
28/03/2025

Circular del Distrito de Medellín 20246000022 de 3 de diciembre de 2024

