

RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

LA GERENTE (E) DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA – ICCU,

En ejercicio de las facultades consagradas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y en especial los Decretos Ordenanzaes 261 de 2008 y 069 de 2015, resolución 02138 de 2021 y,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 126 establece:

“Los servidores públicos no podrán en ejercicio de sus funciones, nombrar, postular, ni contratar con personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente.

Tampoco podrán nombrar ni postular como servidores públicos, ni celebrar contratos estatales, con quienes hubieren intervenido en su postulación o designación, ni con personas que tengan con estas los mismos vínculos señalados en el inciso anterior.

Se exceptúan de lo previsto en este artículo los nombramientos que se hagan en aplicación de las normas vigentes sobre ingreso o ascenso por méritos en cargos de carrera.

(...)”

Que el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Concencioso Administrativo, establece:

“Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación. 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.



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

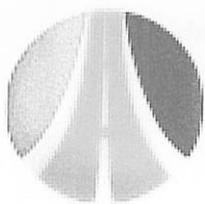
Sede Administrativa - Torre Central, piso 6

Código Postal: 111321

Teléfono: 74916 24/ 749 1806

[f/ICCUGOB](#) [@ICCUGOB](#) [@iccgobc](#)

www.iccu.gov.co

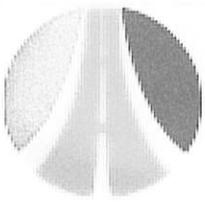


RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

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.
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.





RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

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.

(...).”

Que la Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”, vigente hasta el próximo 28 de marzo de 2022, en su artículo 84:

“Causales de impedimento y recusación. Son causales de impedimento y recusación, para los servidores públicos que ejerzan la acción disciplinaria, las siguientes:

1. Tener interés directo en la actuación disciplinaria, o tenerlo su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

2. Haber proferido la decisión de cuya revisión se trata, o ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del inferior que dictó la providencia.

3. Ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de cualquiera de los sujetos procesales.

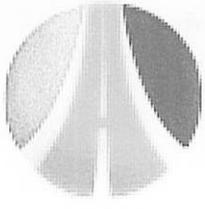
4. Haber sido apoderado o defensor de alguno de los sujetos procesales o contraparte de cualquiera de ellos, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación.

5. Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de los sujetos procesales.

6. Ser o haber sido socio de cualquiera de los sujetos procesales en sociedad colectiva, de responsabilidad limitada, en comandita simple, o de hecho, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

7. Ser o haber sido heredero, legatario o guardador de cualquiera de los sujetos procesales, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o





RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

8. Estar o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria en la que se le hubiere proferido resolución de acusación o formulado cargos, por denuncia o queja instaurada por cualquiera de los sujetos procesales.

9. Ser o haber sido acreedor o deudor de cualquiera de los sujetos procesales, salvo cuando se trate de sociedad anónima, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

(...)”

Que la Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, vigente desde el próximo 29 de marzo de 2022, establece en su artículo 26:

“Causales de impedimento y recusación. Son causales de impedimento y recusación, para los servidores públicos que ejerzan la acción disciplinaria, las siguientes:

1. Tener interés directo en la actuación disciplinaria, o tenerlo su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil

2. Haber proferido la decisión de cuya revisión se trata, o ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del inferior que dictó la providencia.

3. Ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de cualquiera de los sujetos procesales.

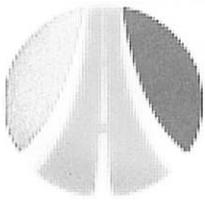
4. Haber sido apoderado o defensor de alguno de los sujetos procesales o contraparte de cualquiera de ellos, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación.

5. Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de los sujetos procesales.

6. Ser o haber sido socio de cualquiera de los sujetos procesales en sociedad colectiva, de responsabilidad limitada, en comandita simple, o de hecho, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

7. Ser o haber sido heredero, legatario o guardador de cualquiera de los sujetos procesales, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o





RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

8. Estar o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria en la que se le hubiere proferido resolución de acusación, o formulado cargos, por denuncia o queja instaurada por cualquiera de los sujetos procesales.

*9. Ser o haber sido acreedor o deudor de cualquiera de los sujetos procesales, salvo cuando se trate de sociedad anónima, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
(...)”*

Que la Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”, vigente hasta el próximo 28 de marzo de 2022, en su artículo 35:

“Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

(...)

3. Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.

(...)”

Que la Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, vigente desde el próximo 29 de marzo de 2022, establece en su artículo 39:

“Prohibiciones. A todo servidor público le está prohibido:

(...)

3. Solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios.

(...)”

Que la Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”, vigente hasta el próximo 28 de marzo de 2022, en su artículo 23:

“La falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento.”



RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

Que la Ley 1952 de 2019 *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”*, vigente desde el próximo 29 de marzo de 2022, establece en su artículo 26:

“La falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley.”

Que la Ley 734 de 2002 *“Por la cual se expide el Código Disciplinario Unico”*, vigente hasta el próximo 28 de marzo de 2022, en su artículo 40:

“Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos 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.

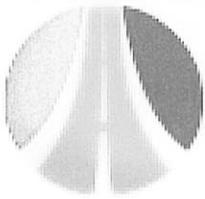
Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.”

Que la Ley 1952 de 2019 *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”*, vigente desde el próximo 29 de marzo de 2022, establece en su artículo 44:

“Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos 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.

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.”

Que la Ley 734 de 2002 *“Por la cual se expide el Código Disciplinario Unico”*, vigente hasta el próximo 28 de marzo de 2022, en su artículo 48:



RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

*“Faltas gravísimas. Son faltas gravísimas las siguientes:
(...)”*

17. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales.

Nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de una persona en quien concurra causal de inhabilidad, incompatibilidad, o conflicto de intereses.”

Que la Ley 1952 de 2019 *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”*, vigente desde el próximo 29 de marzo de 2022, establece en su artículo 56:

“Faltas relacionadas con el régimen de incompatibilidades, inhabilidades, impedimentos y conflictos de intereses.

1. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales.

2. Nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de una persona a sabiendas de que en ella concurre causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses.

(...)”

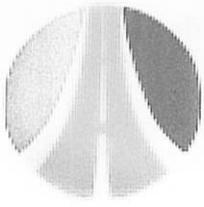
Que la Ley 734 de 2002 *“Por la cual se expide el Código Disciplinario Unico”*, vigente hasta el próximo 28 de marzo de 2022, en su artículo 50:

“Faltas graves y leves. Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la violación al régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses consagrados en la Constitución o en la ley.

(...)”

Que la Ley 1952 de 2019 *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”*, vigente desde el próximo 29 de marzo de 2022, establece en su artículo 67:





RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

“Faltas graves y leves. Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la exlimitación de las funciones, o la incursión en prohibiciones, salvo que la conducta esté prevista como falta gravísima.”.

Que la Ley 734 de 2002 *“Por la cual se expide el Código Disciplinario Unico”*, vigente hasta el próximo 28 de marzo de 2022, en su artículo 52:

“Normas aplicables. El régimen disciplinario para los particulares comprende la determinación de los sujetos disciplinables, las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses, y el catálogo especial de faltas imputables a los mismos.”.

Que la Ley 1952 de 2019 *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”*, vigente desde el próximo 29 de marzo de 2022, establece en su artículo 69:

“Normas aplicables. El régimen disciplinario para los particulares comprende la determinación de los sujetos disciplinables, las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses, y el catálogo especial de faltas imputables a los mismos.”.

Que la Ley 734 de 2002 *“Por la cual se expide el Código Disciplinario Unico”*, vigente hasta el próximo 28 de marzo de 2022, en su artículo 55:

“Sujetos y faltas gravísimas. Los sujetos disciplinables por este título sólo responderán de las faltas gravísimas aquí descritas. Son faltas gravísimas las siguientes conductas:

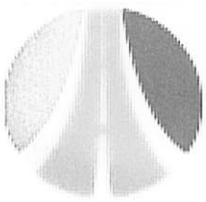
(...)

2. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad, impedimento o conflicto de intereses establecidos en la Constitución o en la ley.

(...).”.

Que la Ley 1952 de 2019 *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”*, vigente desde el próximo 29 de marzo de 2022, establece en su artículo 72:





RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

“Sujetos y faltas gravísimas. Los sujetos disciplinables por este título solo responderán de las faltas gravísimas aquí descritas; son faltas gravísimas las siguientes conductas:

- 1. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad, impedimento o conflicto de intereses establecidos en la Constitución o en la ley.
(...)”*

Que la Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Unico”, vigente hasta el próximo 28 de marzo de 2022, en su artículo 54:

“Inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Constituyen inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y violación al régimen de conflicto de intereses, para los particulares que ejerzan funciones públicas, las siguientes:

- 1. Las derivadas de sentencias o fallos judiciales o disciplinarios de suspensión o exclusión del ejercicio de su profesión.*
- 2. Las contempladas en los artículos 8º de la Ley 80 de 1993 y 113 de la Ley 489 de 1998, o en las normas que los modifiquen o complementen.*
- 3. Las contempladas en los artículos 37 y 38 de esta ley.*

Las previstas en la Constitución, la ley y decretos, referidas a la función pública que el particular deba cumplir.”

Que la Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, vigente desde el próximo 29 de marzo de 2022, establece en su artículo 71:

“Inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Constituyen inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y violación al régimen de conflicto de intereses, para los particulares que ejerzan funciones públicas, las siguientes:

- 1. Las derivadas de sentencias o fallos judiciales o disciplinarios de suspensión o exclusión del ejercicio de su profesión.*
- 2. Las contempladas en los Artículos 8º de la Ley 80 de 1993 y 113 de la Ley 489 de 1998, o en las normas que los modifiquen o complementen.*



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central, piso 6

Código Postal: 111321

Teléfono: 74916 24/ 749 1806

[/ICCU GOB](#) [@ICCU GOB](#) [@iccugobc](#)

www.iccu.gov.co

RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

3. Las contempladas en los Artículos 42 y 43 de esta ley.

Las previstas en la Constitución y la ley, referidas a la función pública que el particular deba cumplir.

PARÁGRAFO. *Conflicto de intereses. El particular disciplinable conforme a lo previsto en este código deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos 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.”*

Que la Procuraduría General de la Nación publicó el documento denominado “CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LOS SERVIDORES DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN”, el cual sirvió de referente técnico para la unificación y ajuste del código de integridad y la política de conflicto de intereses el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU.

Que el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, adoptó el código de integridad en la vigencia 2020, el cual fue publicado en la página institucional.

Que el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, adoptó la política de conflicto de intereses en la vigencia 2021, el cual fue publicado en la página institucional.

Que se hace necesario recopilar y ajustar el código de integridad y la política de intereses del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, a partir de un ejercicio de evaluación de las necesidades propias de la entidad.

En mérito de lo expuesto, la Gerente (E) del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca,

RESUELVE:

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. UNIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES. Unificar el código de integridad y la política de conflicto de intereses, según las necesidades propias del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU.

RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

ARTÍCULO 2. OBJETO. Definir un marco de referencia ético que establece pautas de comportamiento para todo aquel personal que preste servicios bajo cualquier modalidad de vínculo laboral y una política institucional para el manejo de situaciones que impliquen conflicto de intereses al interior de la organización, que permitirá establecer cualquier conducta en la que pueda presentarse tal situación en el desempeño de las funciones de los servidores públicos para efectos de tomar las medidas conducentes a prevenir cualquier actuación que implique riesgos de parcialidad y corrupción, o proceder a la apertura de un proceso disciplinario al servidor público cuando incurra en uno de esos actos sin declararse impedido para actuar, concretando la conducta en detrimento de los principios constitucionales que orientan la función pública sin llegar a vulnerar los derechos y garantías de los funcionarios.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Tiene aplicación a la totalidad de servidores públicos del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU en los distintos niveles del empleo público y formas de vinculación.

CAPÍTULO II. CÓDIGO DE INTEGRIDAD

ARTÍCULO 4. MARCO CONCEPTUAL. Los conceptos a tener en cuenta en el código de integridad del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, son los siguientes:

Código: Es el conjunto de conductas, agrupadas, ordenadas por criterios de coordinación, subordinación. Se entiende en este caso como el documento que pretende construir un puente entre los Valores y Principios definidos por el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca ICCU, y las reglas de comportamiento esperados por parte de los Servidores Públicos.

Ética: La Ética (del griego ethos) significa costumbre y estudia la conducta y el comportamiento en referencia especial a lo “bueno” y lo “malo”. La Ética permite forjar un buen carácter para enfrentar y actuar ante la vida y la de los otros con responsabilidad. Está considerada como una ciencia normativa, porque se ocupa de las normas de la conducta humana. Desde que la raza humana vive en comunidad, la regulación moral de la conducta ha sido necesaria para el bienestar colectivo. En la historia de la Ética hay tres modelos de conducta principales que son la felicidad o placer, el deber la virtud o la obligación y la perfección.

Valores: Son cualidades puras, que tienen existencia propia y que se ofrecen al ser humano a través de su percepción emotiva, de una u otra manera jerarquizada (valores sociales, éticos, religiosos), los valores se entienden como normas o



RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

conductas deseables en todas las personas para practicarlos. Los valores son un conjunto de actitudes respecto a la vida, la naturaleza y la sociedad.

Código de Integridad: Marco de referencia para gestionar la ética en el día a día por parte de los Servidores Públicos del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca ICCU.

Grupos de Interés: Personas, grupos, “Público interno y externo”, o “Clientes internos y externos”, o “partes interesadas”, sobre las cuales el ICCU tiene influencia.

Misión: Definición del que hacer del ICCU. Está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo a las características del instituto que ejecuta proyectos de infraestructura física y acciones de mantenimiento y mejoramiento, para que los habitantes se movilicen de manera adecuada, disfruten del espacio público, mejoren su calidad de vida y alcance el desarrollo sostenible. Se tendrá como base el respeto al ciudadano y se implementaran mecanismos de participación orientados a generar un sentido de pertenencia.

Principios Éticos: Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

Valor Ético: Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

Visión: Establece el deber ser del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca ICCU, en un horizonte de tiempo, en el cual desarrolla su misión. Incluye el Plan Estratégico por vigencia:

“Ser líderes en gestionar y ejecutar proyectos de infraestructura física pública, con miras a lograr el desarrollo sostenible y un crecimiento integral para mejorar la calidad de vida de la comunidad cundinamarquesa”.

ARTÍCULO 5. PROPÓSITO. Este Código tiene como finalidad ser el marco de referencia ético que establece pautas de comportamiento para todo aquel personal que preste servicios bajo cualquier modalidad de vínculo laboral, en el ICCU.

RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

ARTÍCULO 6. COMPROMISO. El ingreso a ejercer la función como Servidor Público en el ICCU, implica conocer el presente Manual y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.

ARTÍCULO 7. VALORES ÉTICOS. Los valores éticos del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca ICCU, con los que debe actuar un servidor público son:

7.1 HONESTIDAD: Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

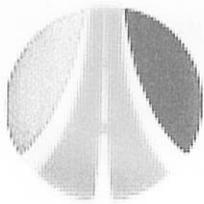
7.1.1 Conductas asociadas a un servidor público del ICCU honesto:

1. Siempre dice la verdad, incluso cuando comete errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
2. Cuando tiene dudas sobre su trabajo, busca orientación en las instancias pertinentes al interior de la entidad. Se vale no saberlo todo y también se vale pedir ayuda.
3. Facilita el acceso a la información pública de manera completa, veraz, oportuna y comprensible, a través de los medios destinados para ello.
4. Denuncia las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tiene conocimiento y que ocurren en la entidad.
5. Apoya y promueve los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con su cargo o labor.

7.1.2 Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU honesto:

1. Da trato preferencial a algunas personas para favorecerlas en un proceso en igualdad de condiciones.
2. Acepta regalos, favores, incentivos o cualquier otro tipo de beneficio que le ofrezcan personas interesadas o relacionadas con su labor.
3. Usa recursos públicos para fines personales relacionados con su familia, sus estudios o sus pasatiempos (esto incluye el tiempo de su jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con su labor, entre otros).





RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

4. Es descuidado con la información a su cargo ni con su gestión.

7.2 RESPETO: Reconoce, valora y trata de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

7.2.1 Conductas asociadas a un servidor público del ICCU respetuoso:

1. Atiende con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación, a través de sus palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.
2. Es amable todos los días, esa es la clave.
3. Está abierto al diálogo y a la comprensión, a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las suyas. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.
4. Vela por el cuidado del medio ambiente al interior de la entidad, haciendo uso responsable de los recursos a su disposición. El agua, el papel y la electricidad son recursos que debemos cuidar.

7.2.2 Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU respetuoso:

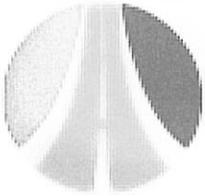
1. Actúa de manera discriminatoria, grosera o hiriente.
2. Agrede, ignora o maltrata a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.
3. Basa sus decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.

7.3 COMPROMISO: Es consciente de la importancia de su rol como servidor público y está en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en sus labores cotidianas, buscando siempre mejorar el bienestar de todos.

7.3.1 Conductas asociadas a un servidor público del ICCU comprometido:

1. Asume su papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que ha adquirido frente a la ciudadanía y el país.





RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

2. Siempre está dispuesto a ponerse en los zapatos de las personas, pues entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de su servicio y labor.
3. Escucha, atiende y orienta a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
4. Está atento siempre que interactúa con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
5. Presta un servicio ágil, amable y de calidad.
6. Reconoce la importancia de su trabajo para contribuir a que la entidad le cumpla al país.

7.3.2 Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU comprometido:

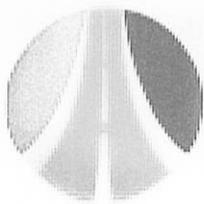
1. Trabaja con una actitud negativa.
2. Piensa que su trabajo como servidor es un “favor” que le hace a la ciudadanía y lo ve como un acto de compromiso y un honor.
3. Asume que su trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
4. Ignora a los ciudadanos y sus inquietudes.

7.4 DILIGENCIA: Cumple con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

7.4.1 Conductas asociadas a un servidor público del ICCU diligente:

1. Usa responsablemente los recursos públicos para cumplir con sus obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
2. Cumple con los tiempos estipulados para el logro de sus labores. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
3. Asegura la calidad en cada uno de los productos que entrega bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.





RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

4. Siempre es proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente su labor y la de sus compañeros de trabajo.
5. Hace uso adecuado de los equipos tecnológicos, sistemas de información, aplicativos y cualquier otra tecnología de la información y las comunicaciones a su disposición, necesarias para hacer más eficiente su trabajo.

7.4.2 Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU diligente:

1. Malgasta los recursos públicos.
2. Posterga las decisiones ni actividades que dan solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de su cargo.
3. Demuestra desinterés en sus actuaciones ante los ciudadanos y demás servidores públicos.
4. Evade sus funciones o responsabilidades por cualquier motivo.

7.5 JUSTICIA: Actúa con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

7.5.1 Conductas asociadas a un servidor público del ICCU justo:

1. Toma decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en sus actuaciones por no tener las cosas claras.
2. Reconoce y protege los derechos de cada persona, de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
3. Toma decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

7.5.2 Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU justo:

1. Promueve y ejecuta políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de las personas.
2. Favorece el punto de vista de un grupo de interés, pues no tiene en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.



RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

3. Permite que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en su criterio, toma de decisión y gestión pública.

7.6 SERVICIO: Su rol como servidor público implica servir a los ciudadanos de manera apropiada y adecuada, para satisfacer sus necesidades y garantizar sus derechos.

7.6.1 Conductas asociadas a un servidor público del ICCU servicial:

1. Tiene la completa disposición, atención y empeño para hacer su trabajo de la mejor manera posible entendiendo que, sin importar su cargo o su área de trabajo, sus acciones impactan en la calidad y eficiencia de la entidad.
2. Entiende que ser servidora o servidor público es un honor y orgullo y, por tanto, da todo de sí para corresponder a ese honor y dignidad.
3. Reconoce que trabaja para los ciudadanos, ya que estos son la razón de ser del servicio público.
4. Tiene claridad sobre los productos, bienes o servicios que entrega la entidad.
5. Facilita el entendimiento con el ciudadano, mediante el uso de lenguaje claro, así como un lenguaje corporal y tono de voz adecuados.

7.6.2 Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU servicial:

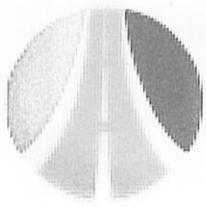
1. Piensa que su trabajo es caridad, es ayuda o es colaboración para los ciudadanos y no que su trabajo es un deber que tiene que cumplir con los más altos estándares de calidad y eficiencia.
2. Promueve actitudes o comportamientos que afecten la imagen de los servidores públicos o de la entidad.

7.7 RESPONSABILIDAD: Se hace responsable de sus acciones, de las decisiones que toma y afronta las consecuencias de sus actos.

7.7.1 Conductas asociadas a un servidor público del ICCU responsable:

1. Planifica adecuadamente sus actividades o sus labores. Las cosas que se hacen a la carrera o sin la adecuada planeación, siempre terminan mal.





RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

2. Se hace dueño de sus compromisos, sus tareas y sus actividades y responde por ellas de principio a fin.
3. Toma las acciones necesarias desde la legalidad y la integridad, para lograr que sus compromisos se cumplan y así honrar su deber como servidor público.
4. Se apropia de los resultados, buenos o malos, del cumplimiento de sus compromisos.

7.7.2 Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU responsable:

1. Oculta sus errores por miedo al castigo, lo cual puede llevar a que no se puedan tomar las acciones correctivas inmediatas.
2. Espera a que su superior le diga lo que tiene que hacer, no es proactivo en sus labores.
3. Hace sus labores, simplemente “porque hay que hacerlas”. No es consciente de la importancia de su trabajo dentro de la entidad.

7.8 TRANSPARENCIA: Actúa sin engaños, mentiras u ocultamientos de ninguna clase, es capaz de mostrarse como es. Es genuino en sus actuaciones.

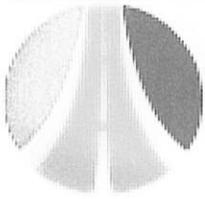
7.8.1 Conductas asociadas a un servidor público del ICCU transparente:

1. Tiene claros los procedimientos y procesos que determinan sus labores dentro de la entidad, por lo que facilita su publicidad y entendimiento por parte de los ciudadanos.
2. Es consciente que, como servidor, todas sus acciones están sujetas al escrutinio de la ciudadanía.
3. Tiene claros los controles a los que está supeditado para el logro de sus acciones.
4. Facilita el acceso a la información que está en su poder, control o custodia, incluso cuando no ha sido quien la ha producido.

7.8.2 Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU transparente:

1. Oculta sus actuaciones a los demás, incluso cuando sabe que se ha equivocado.





RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

2. Opone resistencia a los comentarios, aportes, críticas o sugerencias que los demás tengan sobre su labor, sin considerar que nadie es perfecto y todos tenemos oportunidad de mejorar cada día.
3. Entorpece la labor de aquellos que hacen control o vigilancia a su labor.
4. Pone obstáculos para limitar el acceso a la información pública de su entidad.

7.9 PROBIDAD: Se asegura del buen uso de los recursos públicos asignados a su cargo, sin importar si es una resma de papel o la supervisión de un contrato.

7.9.1 Conductas asociadas a un servidor público del ICCU probado:

1. Cuida los recursos públicos asignados a su cargo y entiende que no se vale utilizarlos para fines personales, bajo ninguna circunstancia.
2. Administra los recursos públicos a su cargo con imparcialidad y neutralidad.
3. Tiene claro que los recursos públicos, sin importar su naturaleza, su monto o su número, deben orientarse a responder a las necesidades de la ciudadanía.
4. Reconoce que la probidad va más allá del manejo de los recursos públicos e involucra su integridad y rectitud en el actuar.

7.9.2 Conductas NO asociadas a un servidor público del ICCU probado:

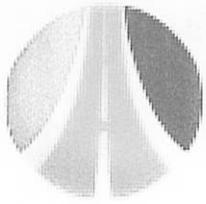
1. Promueve o utiliza los recursos públicos para un fin distinto al establecido.
2. Privilegia o da preferencias a alguien en el acceso y uso de los recursos públicos asignados a su cargo.

ARTÍCULO 8.- POLÍTICAS ÉTICAS. Las políticas éticas en el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, son las siguientes:

8.1 PARA SERVIDORES PÚBLICOS

NIVEL DIRECTIVO Y ASESOR:





RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

1. Evalúan permanente el desempeño evidenciando la eficiencia y eficacia en la gestión administrativa el cual debe estar acorde con el cumplimiento del Plan Estratégico y de los principios éticos asumidos.
2. Establecen procesos y canales de comunicación abierta, oportuna y adecuada entre todas las instancias del Instituto, con el fin de retroalimentar y fortalecerse en el mejoramiento continuo.
3. Administran de forma eficiente los recursos, gestionando el gasto en detalle y priorizando las necesidades del Instituto, para el logro de las metas del Plan Estratégico mediante los principios de eficiencia, eficacia y efectividad.
4. Habilitan espacios de conciliación para la solución de los conflictos que se presenten entre la comunidad y el Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca ICCU y entre los servidores públicos de la misma.

NIVEL PROFESIONAL, TÉCNICO Y ASISTENCIAL:

1. Cumplen con el deber de hacer el mejor manejo de los recursos, para el logro de los fines y metas del Plan Estratégico a través del cumplimiento de los correspondientes planes de acción.
2. Utilizan con responsabilidad y cuidado, los bienes que le fueran asignados a cada servidor para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando uso particular, su abuso, derroche o desaprovechamiento.
3. Cumplen los acuerdos y compromisos adquiridos, garantizando una gestión articulada bajo el principio de la equidad para con todos los Servidores Públicos
4. Buscan el equilibrio entre el respeto de los derechos laborales y el cumplimiento del Plan Estratégico, bajo el acuerdo del compromiso con los parámetros éticos comunes.

8.2 PARA EL MEDIO AMBIENTE

1. El Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca ICCU, se compromete a respetar el medio ambiente, protegiendo la diversidad de fauna y flora y el medio ambiente en general. Con dicho fin, el Instituto se compromete a establecer lineamientos en esta materia que comprendan: Mecanismos de educación y promoción, uso de tecnologías limpias, manejo de desechos y uso de recursos no renovables.



RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

2. La gestión del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca ICCU, buscará eficiencia en los procesos para lograr un nivel adecuado en el uso de todos los recursos.

CAPÍTULO III. POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES

ARTÍCULO 9.- ALCANCE DE LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES. Los servidores públicos deben considerar y garantizar los intereses públicos en el ejercicio de sus labores cotidianas, al privilegiar incansablemente la imparcialidad, el respeto por los derechos humanos, la eficiencia en el uso de los recursos públicos, la equidad y la justicia.

Normalmente, los intereses personales y los intereses públicos de los servidores públicos no son excluyentes y, por el contrario, pueden complementarse en muchas ocasiones de manera satisfactoria.

Sin embargo, en algunas oportunidades los intereses personales de un servidor público pueden contravenir los intereses públicos y poner en riesgo la objetividad, la integridad y la independencia con la que deben tomarse las decisiones en una entidad pública.

ARTÍCULO 10.- DEFINICIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES. Un conflicto de intereses es una situación personal en la que los intereses y relaciones personales de los servidores públicos, interfieren con el desempeño de sus deberes oficiales o con la integridad, independencia e imparcialidad requerida por parte del servidor público.

El Código Único Disciplinario, como se anotó en la parte motiva del presente acto administrativo, lo define como una situación en la que “(...) *el interés general, propio de la función pública, entra en conflicto con un interés particular y directo del servidor público*” y frente a los que hay que tener claro que:

1. Son situaciones que se pueden presentar en diversas ocasiones y que no son delitos por sí mismos.
2. Son situaciones relativas a la ética e integridad y no necesariamente a la corrupción.
3. Su identificación y gestión constituye un mecanismo de prevención y mitigación de los riesgos de corrupción al interior de la entidad.

ARTÍCULO 11.- ESCENARIOS EN LOS QUE SE PODRÍA PRESENTAR UN CONFLICTO DE INTERESES. Para lograr una adecuada identificación, análisis y gestión de los conflictos de intereses por parte de los servidores públicos se presentan, a continuación, cinco casos que pueden derivar en conflictos de



RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

intereses, a partir de la tipificación de situaciones de conflicto de intereses realizada por el Departamento Administrativo de la Función Pública –*según la normativa colombiana*–, así como su análisis y la manera adecuada de gestionarlos, a manera de instrumento de reflexión para los servidores públicos.

ESCENARIO 1. Intereses privados y actividades externas. Se relaciona con las actividades externas al servicio público que el servidor desarrolló o paralelamente desarrolla y todas aquellas actividades que adelantó como líder social, comunitario o miembro de sindicatos o partidos políticos. Incluye también las situaciones en los que el servidor público sea o haya sido socio deudor, acreedor o cuente con participación en empresas en el sector privado, o cuando posea bienes que pueden afectar la toma de decisiones en su trabajo oficial. En este escenario se pueden presentar situaciones de conflictos de interés –*de manera enunciativa y no exclusiva*– si:

1. El servidor tiene o tuvo algún cargo, empleo o contrato con cualquier tercera parte interesada en una actuación administrativa que tiene a cargo.
2. El servidor posee, administra, controla, custodia, tiene o ha tenido participación en bienes que se puedan ver afectados por decisiones o actuaciones administrativas del servidor.
3. El servidor es socio, representante o apoderado de una sociedad de personas interesadas en la actuación administrativa que tiene a cargo.
4. Dentro del año anterior, el servidor ha tenido interés directo o ha actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social, político o económico interesado en el asunto objeto de definición.
5. Alguno de los interesados en la actuación administrativa es representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.

ESCENARIO 2. Relaciones familiares. Hace referencia a las situaciones en las que las relaciones familiares, de sangre o políticas del servidor público pueden generar una afectación en su toma de decisiones en el trabajo oficial. Aquí, el término “familia” aplica para cónyuges o compañero o compañera permanente del servidor público; parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, civil o de crianza del servidor público. En este escenario se pueden presentar situaciones de conflictos de interés –*de manera enunciativa y no exclusiva*– si el cónyuge, compañero o compañera permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil del servidor público:

1. Tiene interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.



RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

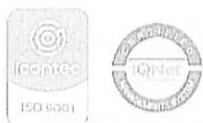
“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

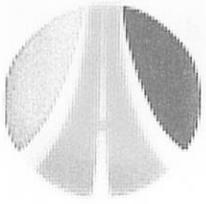
2. Es curador o tutor de una persona interesada en el asunto o decisión.
3. Tiene relación con alguna de las partes interesadas en un asunto o decisión.
4. Es socio, representante o apoderado en sociedades de personas de alguna de las personas interesadas en una actuación administrativa.
5. Tiene litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales con cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
6. Tiene decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver
7. De manera semejante, esta situación se puede presentar si el servidor es heredero o legatario de alguna de las partes interesadas en la actuación administrativa, asunto o decisión.

ESCENARIO 3. Relaciones personales. Se presenta cuando las relaciones de amistad íntima o enemistad grave con otra persona pueden afectar su capacidad de toma de decisiones. En este escenario se pueden presentar situaciones de conflictos de interés *–de manera enunciativa y no exclusiva–* si:

1. El servidor tiene relación de amistad íntima o enemistad grave con alguna de las partes interesadas en un asunto o decisión, su representante o su apoderado.
2. El servidor tiene relación con las partes interesadas en el asunto.
3. El servidor es curador o tutor de una persona interesada en un asunto o actuación administrativa.
4. El servidor tiene litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales con cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
5. Alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado ha formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, antes o después de iniciarse la actuación administrativa, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.
6. El servidor ha sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.

ESCENARIO 4. Obsequios, beneficios y hospitalidad. Se presenta cuando los servidores públicos han recibido regalos, promesas de regalos o el ofrecimiento de un beneficio futuro por parte de partes interesadas en su labor en la administración pública. En este escenario se pueden presentar situaciones de conflictos de interés *–de manera enunciativa y no exclusiva–* si:





RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

1. El servidor solicita o ha solicitado, ofrece o ha ofrecido, recibe o ha recibido dádivas, agasajos, regalos, favores de cualquier tipo, incluyendo sexuales o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos o cualquier otro beneficio incluyendo dinero, de cualquier parte interesada en un asunto o actuación administrativa

ESCENARIO 5. Información privilegiada y conocimiento previo. Se presenta cuando los servidores públicos tienen acceso a información privilegiada sobre el asunto o actuación administrativa, interés particular o conocimiento sobre estas, lo cual puede afectar la imparcialidad, neutralidad y equidad de las decisiones públicas. En este escenario se pueden presentar situaciones de conflictos de interés *–de manera enunciativa y no exclusiva–* si el servidor:

1. Tiene acceso información o propiedad de la entidad y a la cual otros no tienen acceso, la cual puede ser utilizada para beneficio personal o de una de las partes interesadas en un asunto o actuación administrativa.
2. Tiene interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
3. Con capacidad de decisión, ha conocido del asunto con anterioridad.
4. Ha dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de esta, o ha intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (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).
5. Ha proferido la decisión que está sujeta a su revisión.

ARTÍCULO 12.- TIPOS DE CONFLICTO DE INTERESES. Los tipos de conflictos de intereses son:

12.1 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. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.

12.2 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. No esta situación podría producirse en el futuro.

12.3 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 forma práctica de identificar si existe conflicto de intereses aparente es



RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

ARTÍCULO 13.- CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES. Las siguientes son las características que permitirían identificar una situación de conflicto de intereses.

13.1 Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, es decir, este tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

13.2 Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.

13.3 Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión a su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.

13.4 Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.

13.5 Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.

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

ARTÍCULO 14.- PROCEDIMIENTO A REALIZAR POR PARTE DE UN SERVIDOR PÚBLICO ANTE UN POSIBLE CONFLICTO DE INTERESES.

Si usted es un servidor público del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, y se encuentra ante una situación en la que considera que sus intereses personales pueden interferir con los intereses de lo público, ya sea en una actuación administrativa o proceso de toma de decisión en el que usted participa en determinado momento, inicialmente absténgase de realizar alguna elección y siga los siguientes pasos:

Paso 1. Reflexione y analice la situación que puede estar generando un conflicto de intereses.



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

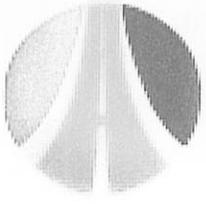
Sede Administrativa - Torre Central, piso 6

Código Postal: 111321

Teléfono: 74916 24/ 749 1806

[@ICCUGOB](#) [@ICCUGOB](#) [@iccugobc](#)

www.iccu.gov.co



RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

El servidor público que considere que se encuentra ante un posible conflicto de intereses debe revisar si alguno de los escenarios y situaciones mencionados en el apartado anterior se relaciona con la circunstancia en la que se encuentra en ese momento.

Si efectivamente se siente relacionado con uno o varios de los escenarios descritos en el artículo anterior, deberá continuar con el Paso 2.

Frente a cualquier situación que le genere duda, el servidor deberá acudir ante su jefe inmediato, supervisor, superior jerárquico o ante el Comité de Ética establecido al interior del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU.

Paso 2. Identifique el tipo de conflicto de intereses en el que se encuentra.

Una vez el servidor ha comprendido el concepto de “*conflicto de intereses*” y cuenta con claridad sobre los escenarios que pueden derivar de estos, debe identificar si efectivamente se encuentra en uno. Este es un ejercicio individual de comprensión, autoevaluación y autorreflexión, el cual puede ser apoyado y fortalecido por instrumentos que faciliten a los servidores públicos actuar de conformidad con los valores y lineamientos éticos institucionales del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU, como lo es el Cuestionario de Identificación de Conflictos de Intereses (CICI) de esta entidad.

En caso de que aún no tenga claridad sobre si su situación puede ser considerada como un conflicto de intereses, deberá buscar apoyo del Comité de Ética del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU para recibir guía sobre sus dudas.

Paso 3. Gestione adecuadamente el conflicto de intereses.

Sin importar si el conflicto es real, potencial o aparente, el servidor deberá informar, declarar la situación y abstenerse de tomar una decisión o involucrarse en el asunto que generó el conflicto de intereses.

Cuando un servidor público del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca - ICCU ha identificado que ciertamente se encuentra ante un conflicto de intereses, debe cumplir el siguiente proceso:

1) Apartarse del asunto o decisión que da lugar al conflicto de intereses. El servidor no solo debe evitar seguir adelantando actividades o tomado decisiones, sino también dejar de inmiscuirse en ellas cuando le han sido delegadas a terceros.



RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

2) Informar sobre el conflicto de intereses. El servidor público debe informar, de manera inmediata, clara y precisa, que se encuentra ante un conflicto de intereses.

3) Declarar el conflicto de intereses. El servidor público que se encuentra en un conflicto de intereses debe declararlo ante la instancia correspondiente, siguiendo el conducto regular de las siguientes líneas de reporte:

14.1 PROCEDIMIENTO FRENTE A LOS IMPEDIMENTOS

14.1.1 Una vez el servidor público determine que puede estar impedido, dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento, deberá diligenciar el formato de declaración de conflicto de intereses real, aparente o potencial (dispuesto por la entidad) y presentarlo al superior jerárquico o al supervisor del contrato, exponiendo las causas.

14.1.2 Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, el superior jerárquico o el supervisor del contrato, bajo el principio de confidencialidad respecto del tratamiento de los datos personales de que trata el Decreto 1377 de 2013 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012” remitirá al Subgerente Administrativo y Financiero, quien deberá conceptuar si acepta o no el impedimento. Así las cosas, mediante acto administrativo motivado, emitido por el Gerente General, el cual será comunicado al servidor público 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 continúe ejecutándola. En caso que el impedimento sea presentado por parte del Subgerente Administrativo y Financiero, en ese caso, quien deberá conceptuar será el Jefe de la Oficina Asesora de Gestión Jurídica y Contractual.

14.1.3 En caso de que el impedimento sea aceptado, deberá, además, expedir un acto administrativo determinar quien se encargue de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de intereses, esto es, deberá reasignar las funciones a un servidor público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada, bajo la figura Ad-Hoc.

14.1.4 Una vez tomada la decisión de aceptación o rechazo del impedimento, el Subgerente Administrativo y Financiero o el Jefe de la Oficina Asesora de Gestión Jurídica y Contractual, según sea el caso, deberá informar mediante memorando al Comité de Desempeño Institucional en el marco de la política de integridad del MIPG.



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.

Sede Administrativa - Torre Central, piso 6

Código Postal: 111321

Teléfono: 74916 24/ 749 1806

[/ICCUGOB](#) [@ICCUGOB](#) [@iccugobc](#)

www.iccu.gov.co

RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

14.2 PROCEDIMIENTO FRENTE A LAS RECUSACIONES

14.2.1 Si cualquier persona interna o externa al Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, presenta una recusación (acompañada de las pruebas o documento que permita demostrar la causal invocada), el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación y le remitirá un reporte al Subgerente Administrativo y Financiero.

14.2.2 El Subgerente Administrativo y Financiero bajo el principio de confidencialidad respecto del tratamiento de los datos personales de que trata el Decreto 1377 de 2013 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1581 de 2012”, conceptuará sobre la recusación dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo, para lo cual mediante acto administrativo motivado emitido por el Gerente General, el cual será comunicado al servidor público que estuvo involucrado en el conflicto de intereses bien sea para que se separe de la función que está realizando o para que continúe ejecutándola.

14.2.3 En caso de que el impedimento sea aceptado, deberá, además, expedir un acto administrativo determinar quien se encargue de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de intereses, esto es, deberá reasignar las funciones a un servidor público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada, bajo la figura Ad-Hoc. Por otro lado, en caso de aceptar la recusación, el Subgerente Administrativo y Financiero determinará a quien corresponde el conocimiento del asunto e informará a la Oficina Asesora de Gestión Jurídica y Contractual - Control Interno Disciplinario, para que se realice la correspondiente investigación disciplinaria o remita a la autoridad competente.

14.2.4 Una vez tomada la decisión de aceptación o rechazo del impedimento, el Subgerente Administrativo y Financiero o el Jefe de la Oficina Asesora de Gestión Jurídica y Contractual, según sea el caso, deberá informar mediante memorando al Comité de Desempeño Institucional en el marco de la política de integridad del MIPG.

14.2.5 La Oficina Asesora de Gestión Jurídica y Contractual - Control Interno Disciplinario, llevará un control sobre los conflictos de intereses que le han sido reportados y de las sanciones a que hubiere lugar para cada caso.

4) Esperar por la respuesta. El servidor público debe adherirse a la respuesta en la que se le comunica la aceptación o no del impedimento. En caso que se acepte que hay conflicto de intereses, la entidad procederá a designar un servidor público

RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

que se encargue de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de intereses, en su reemplazo.

Parágrafo: Los conflictos de intereses que NO son gestionados oportuna y debidamente están separados por una delgada línea de comportamientos que pueden tener consecuencias disciplinarias, penales e incluso llegar a ser considerados como actos de corrupción.

ARTÍCULO 15.- COMPROMISOS Y SANCIONES. Los Servidores Públicos del Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, 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 el reportarlos de manera inmediata cuando se presente, de acuerdo con la presente política.

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

ARTÍCULO 16.- OTROS INSUMOS Y METAS PARA LA IDENTIFICACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS DE INTERESES.

- ✓ Formular el plan estratégico de gestión de conflictos de intereses dentro del marco de la Política de Talento Humano.
- ✓ Incluir dentro de la Política de Talento Humano (plan de capacitación) el procedimiento determinado en la presente política del manejo de conflicto de intereses, con el fin de generar un direccionamiento que apoye el desarrollo e implementación de la estrategia establecida para dicho proceso.
- ✓ Realizar jornadas de sensibilización para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público.
- ✓ Formular y desarrollar un plan de seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflicto de interés por parte de los servidores públicos que laboran dentro de la entidad, con acciones y plazos concretos para su cumplimiento.
- ✓ Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés esto frente al control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- ✓ Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés esto frente al control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- ✓ Articular la gestión de conflictos de interés como elemento dentro de la gestión del talento humano esto frente al control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.



RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

✓ Utilizar como insumo para la identificación de conflictos de interés la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos.

ARTÍCULO 17.- CANALES DE DENUNCIA. El Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, garantiza a los servidores públicos vinculados con la entidad, y a la ciudadanía en general, los canales de atención necesarios para que presenten denuncias sobre posibles conflictos de intereses o hechos de corrupción en que incurran los servidores públicos.

De esta forma, 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.

Para este propósito, se pondrá a disposición el canal de denuncias por corrupción, correo electrónico: denunciasporcorrupcionccu@cundinamarca.gov.co.

También, se creará un icono en la página web que facilite el acceso a la información y los canales de denuncia por conflicto de interés.

ARTÍCULO 18.- RUTA DE ASESORÍA DE CONFLICTO DE INTERESES

La Subgerencia Administrativa y Financiera a través del Grupo de Talento Humano de la entidad implementará alternativas, estrategias en los Planes de Bienestar y Capacitación a través de los cuales los servidores públicos, contratistas y personas externas al ICCU puedan presentar consultas y recibir orientación sobre el manejo de conflictos de interés.

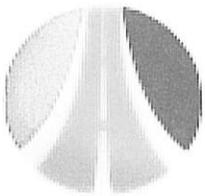
ARTÍCULO 19.- SEGUIMIENTO Y VERIFICACIÓN

La Oficina de Control Interno del ICCU verificará la aplicación y cumplimiento de lo dispuesto en el presente documento de política, en relación con la prevención, identificación, declaración, reporte y solución de las situaciones generadoras de conflictos de intereses y en caso de que se observe una conducta constitutiva de falta disciplinaria o un delito será reportado a la Oficina Asesora de Gestión Jurídica y Contractual - Control Interno Disciplinario, a la Fiscalía General de la Nación, o a la entidad competente, según sea el caso.

ARTÍCULO 20.- DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN

El Instituto de Infraestructura y Concesiones de Cundinamarca – ICCU, en cabeza de la Subgerencia Administrativa y Financiera - Grupo de Talento Humano y la Gerencia General - Grupo de Comunicaciones de la entidad darán a conocer a todos los miembros de la alta dirección, funcionarios, contratistas y demás grupos





ICCU

INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA
Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA

RESOLUCIÓN No. 656 De 2021

“POR LA CUAL SE UNIFICA Y AJUSTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y LA POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DEL INSTITUTO DE INFRAESTRUCTURA Y CONCESIONES DE CUNDINAMARCA - ICCU”

de interés, las políticas y directrices internas definidas por la entidad frente al manejo de conflictos de interés.

ARTÍCULO 21. VIGENCIA. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá a los, 27 días del mes de Diciembre de 2021.

YESENIA HERRERO BERNAL
Gerente General (E)

Vo.Bo.: Andrés Alberto Torres Maldonado – Jefe (E) Oficina Asesora de Gestión Jurídica y Contractual

Revisó: Adriana Patricia Berbeo Ortigón – Subgerente Administrativa y Financiera

Revisó: Yohana Paola Solano Carrillo - Profesional Universitario (E)

767 Proyectó: Samuel Leonardo Villamizar Berdugo – Contratista SAYF



Calle 26 #51-53 Bogotá D.C.
Sede Administrativa - Torre Central, piso 6
Código Postal: 111321
Teléfono: 74916 24/ 749 1806

/ICCUGOB @ICCUGOB @iccugobc
www.iccu.gov.co

