

Informe de verificación al cumplimiento del protocolo para la gestión preventiva de conflicto de interés

Oficina de Control Interno
Bogotá, D.C.

2025-10-15

CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE	3
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA	4
4. RESULTADOS	5
5. CONCLUSIONES	11
5.1 NO CONFORMIDADES	12
5.2. OBSERVACIONES	12
5.3 OPORTUNIDADES DE MEJORA	13
6. ANEXOS	14
6.1 Marco normativo	14

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de las actividades de seguimiento y mejora continua del Sistema de Control Interno del Instituto Nacional de Metroología (INM), se realizó evaluación al contenido e implementación de la Política de Imparcialidad y Gestión de Conflictos de Interés de la entidad. El propósito principal de este ejercicio fue evaluar la estructura, el contenido y el nivel de implementación institucional de dicha política, con base en criterios de cumplimiento normativo y buenas prácticas de gobernanza. La evaluación se fundamentó en el análisis documental y en la percepción del personal, con el fin de identificar fortalezas y oportunidades de mejora que contribuyan a robustecer su aplicación desde un enfoque preventivo, ético y de integridad pública.

La evaluación se desarrolló con base en criterios previamente definidos por la Oficina de Control Interno, bajo lineamientos del Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, los cuales incluyen el compromiso institucional, el marco normativo, el alcance al personal, la existencia de procedimientos y mecanismos de control, la protección a denunciantes y la divulgación del instrumento. Estos elementos se consideran como los mínimos que debe contener la política.

Los resultados obtenidos evidenciaron avances significativos en materia de gestión preventiva de conflictos de interés, así como áreas susceptibles de ajuste para una mayor claridad conceptual, articulación documental, apropiación por parte del personal y efectividad en la implementación práctica.

2. ALCANCE

El seguimiento tuvo como objeto de análisis el documento de política de imparcialidad y gestión de conflicto de interés del INM, así como su procedimiento asociado (A-04-P-028), con el fin de verificar su implementación, pertinencia normativa y coherencia frente a los estándares éticos y de integridad aplicables al sector público.

La evaluación se centró en la revisión estructural y formal de los documentos, sin abordar casos específicos de aplicación ni situaciones prácticas de conflicto de interés. Para complementar el ejercicio, se aplicó un sondeo dirigido a funcionarios y contratistas de las diferentes dependencias de la entidad, con el objetivo de identificar el grado de conocimiento, apropiación y canales de divulgación de la política y su procedimiento.

Cabe resaltar que la evaluación no incluyó entrevistas, grupos focales ni revisión de expedientes o casos gestionados, lo cual delimita el alcance a un ejercicio

orientado a establecer el estado actual de los instrumentos y su implementación institucional.

3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

Para el ejercicio, se aplicaron procedimientos de auditoría y se ejecutaron las siguientes actividades:

3.1 La evaluación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo-descriptivo, orientado a identificar fortalezas, brechas y oportunidades de mejora en la política de imparcialidad y gestión de conflictos de interés y su procedimiento asociado del Instituto Nacional de Metroología - INM. Este ejercicio fue complementado con uno de percepción institucional mediante un sondeo dirigido a funcionarios y contratistas de prestación de servicios profesionales y prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Este enfoque permitió recopilar evidencia directa de los documentos vigentes y contrastarla con el conocimiento y nivel de apropiación reportado por el personal, generando así una visión integral del estado actual de la política y su procedimiento asociado.

3.2 La evaluación se basó en catorce (14) criterios previamente definidos por la Oficina de Control Interno (OCI), los cuales se enlistan a continuación, orientados a verificar la alineación de la política con estándares normativos y buenas prácticas en la gestión de conflictos de interés. Estos criterios son los siguientes:

1. Compromiso institucional
2. Base normativa
3. Alcance del personal
4. Existencia de procedimientos y formatos asociados
5. Acciones preventivas y correctivas
6. Definiciones conceptuales
7. Mecanismos de seguimiento y control
8. Asignación de responsabilidades
9. Frecuencia de actualización
10. Manejo de casos reportados
11. Protección a denunciantes
12. Apropiación de la política
13. Divulgación de la política
14. Suscripción del formato A-04-F-062

Cada criterio fue calificado bajo tres niveles: i) **Cumple**: Se evidencia de forma clara, completa y coherente en los documentos evaluados. ii) **Cumplimiento**

Parcial: Está presente, pero con algunos faltantes y iii) **No cumple:** No se encontró evidencia en los documentos revisados.

Esta escala se aplicó de manera homogénea, sustentando cada calificación en los documentos validados.

3.3 La fuente principal de información fue la revisión de la estructura del documento de política de imparcialidad y conflicto de interés, y del procedimiento A-04-P-028, vigentes a la fecha del presente ejercicio, consultado en ISOLUCIÓN.

Como complemento a esta revisión, se verificó el cumplimiento de la obligación de suscripción del formato A-04-F-062 - Declaración de situaciones de conflicto de interés, a través de una muestra representativa de 17 historias laborales (de un universo de 123 funcionarios), seleccionada según el aplicativo de muestreo del Departamento Administrativo de la Función Pública.

De acuerdo con el aplicativo, el error de la muestra es el 10%, con un nivel de confianza del 90%. La muestra optima fue definida en 15 historias laborales, no obstante, como se indicó en el párrafo anterior, se revisaron 17 historias laborales.

3.4 Para conocer el nivel de apropiación de la política y su procedimiento, se aplicó un sondeo diseñado por la OCI, y distribuido mediante formulario electrónico.

4. RESULTADOS

Como resultado de la evaluación de la política de imparcialidad y gestión de conflicto de interés y su procedimiento asociado A-04-P-028, a partir de los criterios previamente establecidos por la OCI, se encontró lo siguiente:

4. 1. Compromiso institucional: La política y el procedimiento demuestran un compromiso institucional explícito con principios de imparcialidad, integridad, transparencia y lucha contra la corrupción. Estos instrumentos dan cuenta de la orientación hacia una cultura organizacional encausada a la ética y a la prevención de conflictos de interés desde el inicio de la relación laboral o contractual con la entidad.

4.2. Base normativa: El marco normativo se encuentra fundamentado en estándares internacionales (como ISO) y legislación nacional vigente. Tanto la política como el procedimiento muestran conocimiento del contexto legal, evidenciando coherencia con las disposiciones regulatorias aplicables al sector público y a los sistemas de gestión.

4.3. Alcance del personal: El alcance es amplio y claro, incluyendo tanto a personal interno como externo (contratistas). El procedimiento operacionaliza esta cobertura diferenciando roles, responsabilidades y obligaciones de declaración, lo cual fortalece la transparencia en todos los niveles.

4.4. Existencia de procedimientos y formatos asociados: La política y el procedimiento incluyen referencias a formatos y procedimientos operativos requeridos para la gestión de conflictos de interés. Esto permite rastrear adecuadamente la implementación y asegura que existan mecanismos formales para la declaración, recusación y seguimiento. La política hace mención al procedimiento A-04-P-028 y a los formatos que se utilizan para su implementación.

4.5. Acciones preventivas y correctivas: La política establece que quien declare un conflicto de interés no podrá participar en la actividad afectada y que cada caso será evaluado por la instancia correspondiente.

El procedimiento contiene disposiciones preventivas claras desde el ingreso del personal y correctivas para casos de omisión o conflicto. Se contempla la posibilidad de iniciar procesos disciplinarios, lo cual contribuye a una gestión efectiva de los riesgos éticos.

4.6. Definiciones conceptuales: La política presenta una debilidad al no incorporar definiciones como conflicto de interés, imparcialidad o presión indebida y/o no remitir al procedimiento A-04-P-028, que incorpora estas y otras definiciones alineadas con estándares del sector público. Esta ausencia puede ser una limitante para la claridad conceptual de la política para los usuarios.

4.7. Mecanismos de seguimiento y control: El procedimiento establece un sistema de seguimiento que incluye registros documentales y matrices de riesgo, lo que permite el monitoreo efectivo. Sin embargo, la política no menciona estos mecanismos, lo cual representa una oportunidad de mejora para integrar la visión de control institucional en ambos documentos. Es recomendable que la política defina estos conceptos o remita al procedimiento A-04-P-028 – Procedimiento Conflicto de Interés, en este aspecto.

4.8. Asignación de responsabilidades: El procedimiento define los actores involucrados en el proceso de declaración, evaluación y seguimiento de conflictos. No obstante, la política no especifica quién o qué instancia es responsable, lo que puede generar ambigüedad en su interpretación y aplicación. Es recomendable que la política precise este punto o remita al procedimiento A-04-P-028 – Procedimiento Conflicto de Interés, en este aspecto.

4.9. Frecuencia de actualización: No se establece en la política la frecuencia con la que debe actualizarse la declaración de conflicto de interés, ni las condiciones que deben motivar dicha actualización (por ejemplo, cambio de funciones, inicio de contrato, relación con terceros, etc.). El procedimiento establece criterios claros para la actualización de las declaraciones (anual o por cambios relevantes), lo cual promueve su vigencia. Es recomendable que la política precise los anteriores puntos o remita al procedimiento A-04-P-028 – Procedimiento Conflicto de Interés, en este aspecto.

4.10. Manejo de casos reportados: El procedimiento detalla el flujo de gestión de los casos reportados, incluyendo plazos, decisiones motivadas, archivo y posible apertura de procesos disciplinarios. La política no incluye esta información, lo que debilita su utilidad como instrumento orientador. Es recomendable que la política precise estos puntos o remita al procedimiento A-04-P-028 – Procedimiento Conflicto de Interés, en este aspecto.

4.11. Protección a posibles denunciantes: La política no menciona mecanismos de confidencialidad o garantías para quienes reportan conflictos de interés o presiones indebidas. El procedimiento menciona el canal de denuncias de la Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción – RITA, que de conformidad con la circular 001 del 6 de febrero de 2024, no se encuentra funcionando. En este sentido dicha circular señaló: *"En consecuencia, a partir de 2024, no continuará operando la Red Interinstitucional de Transparencia y Anticorrupción – RITA..."*, por tanto, se invita a la actualización del procedimiento.

Estos aspectos representan una brecha significativa, considerando los principios de protección del denunciante y gestión ética de los reportes.

4.12. Apropiación de la política. Se adelantó sondeo entre funcionarios y contratistas del INM, para identificar el conocimiento y apropiación de la política de Imparcialidad y conflicto de interés, así como el procedimiento asociado a dicha política.

También se indagó el área a la cual pertenecía el participante del sondeo y el tipo de vinculación con la entidad (Funcionario/contratista), para identificar, entre otros aspectos, las dependencias que requieren refuerzo en la apropiación de la política.

El sondeo estuvo compuesto por una pregunta cerrada, una confirmatoria y una abierta, así:

1. ¿Conoce la Política de imparcialidad y gestión de conflictos de interés del INM? (Sí / No)

2. ¿Qué procedimiento está asociado a la política? (Pregunta confirmatoria para validar el conocimiento declarado)
3. ¿Por qué medio se enteró de la existencia de la Política de imparcialidad y gestión de conflictos de interés del INM?

El instrumento se aplicó entre el 29 de agosto y el 12 de septiembre de 2025, dirigido a funcionarios y contratistas de prestación de servicios profesionales y de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, excluyendo a la Oficina de Control Interno como medida de independencia. Participaron un total de 83 personas: 50 funcionarios de planta y 33 contratistas, lo que representa el 38,6% de una población total de 215 personas.

Los resultados fueron procesados mediante análisis estadístico descriptivo (se documenta lo que muestran los datos recopilados). Esto permitió:

- Determinar el nivel de conocimiento general de la política.
- Identificar la brecha entre quienes afirman conocer la política y quienes efectivamente conocen el procedimiento.
- Establecer las áreas con mayores y menores niveles de apropiación.
- Identificar los canales de información más efectivos.

Este análisis fortaleció la interpretación de los hallazgos y sirvió como insumo para las recomendaciones formuladas.

A continuación, se documentan los resultados del sondeo y la evaluación realizada por la OCI:

Total participantes: 83

- Funcionarios: 50 (40.6% del total de la planta de personal – 123 vinculados a la fecha del sondeo).
 - Contratistas: 33 (35.9% del total de Contratistas – 92 a la fecha del sondeo).
- ⊕ **Conocen la política:** 54 personas (65% del total de la población participante).
- ⊕ **No conocen la política:** 29 personas (35% del total de la población participante).

Aunque la mayoría manifiesta conocer la política, el 35% que la desconoce representa un porcentaje considerable que refleja debilidad para la adecuada gestión del conflicto de interés en el INM. Esto indica la necesidad de reforzar acciones de socialización y sensibilización.

- Conocen la política y el procedimiento asociado: De las 54 personas que dijeron conocer la política, 40 (el 74%), conocen efectivamente el procedimiento aplicable. Sin embargo, se observa que 14 personas, a pesar de afirmar conocer la política, desconocen el procedimiento que se aplica, lo que representa un 26% de ese grupo.

Existe una brecha importante entre quienes conocen la política (54) y quienes además conocen su procedimiento (40), lo que sugiere que parte del personal tiene una comprensión superficial del tema y no conoce el mecanismo para su aplicación efectiva.

- Resultado por área: Las subdirecciones de Servicios, Química y Física presentan los mayores niveles de conocimiento tanto de la política como del procedimiento. No obstante, todas las áreas muestran un número importante de personas que desconocen la política y su procedimiento asociado, lo que sugiere focos de atención prioritaria para formación o refuerzo.

En la tabla No.1 se documenta el resultado del sondeo por cada dependencia del INM:

Tabla No. 1 –Conocimiento de la política de imparcialidad y conflicto de interés por áreas

Área	Total participantes	Conocen la política	No conocen la política	Conocen la política y el procedimiento
Dirección General	1	1	N/A	0
Oficina Asesora de Planeación	16	9	7	6
Oficina de Informática y Desarrollo	11	6	5	5
Secretaría General	4	2	2	2
Subdirección Metrología Física	11	9	2	7
Subdirección Metrología Química	18	11	7	6
Subdirección de Servicios	22	16	6	14
TOTAL	83	54	29	40

- Canales de información más efectivos: Los canales más efectivos para enterarse de la política de imparcialidad y conflicto de interés han sido el correo institucional y la plataforma ISOLUCIÓN.

La baja incidencia de canales y/o espacios como inducción, capacitaciones y página web sugiere oportunidades de mejora en los medios pedagógicos y de acceso permanente a la información.

A continuación, se documenta el resultado del sondeo en este punto.

Tabla No. 2 –Medios de conocimiento de la política de imparcialidad y conflicto de interés.

Medio	Total
Correo electrónico	10
ISOLUCIÓN	10
Capacitaciones	4
Inducción	3
Oficial de Transparencia	3
Página web	2
Por el sondeo	2

4.13. Divulgación de la política

Se evidenció correo del 16 de julio de 2025, donde se invita a todos los funcionarios y contratistas del INM a no ocultar posibles conflictos de interés, como se muestra en la imagen No. 1.

Imagen No. 1 – Invitación a No ocultar un conflicto de interés



Esta invitación también es visible en las pantallas informativas que dispone el INM para divulgar información institucional a todos los funcionarios.

Aunque el INM ha tomado medidas positivas para fomentar la transparencia mediante el envío de correos y la difusión en pantallas informativas sobre la importancia de declarar conflictos de interés, estas acciones por sí solas podrían no ser suficientes. Si bien contribuyen a generar conciencia, sería necesario complementar estos mensajes con capacitaciones, seguimiento activo y mecanismos claros para reportar y gestionar dichos conflictos, con el fin de asegurar una cultura institucional de integridad y responsabilidad.

4.14. Suscripción del formato A-04-F-062

Se revisó una muestra de 17 historias laborales (muestra óptima para un universo de 123 funcionarios del INM), conformada por personal directivo, profesional y técnico, con el fin de verificar la suscripción del formato A-04-F-62 - Declaración de situaciones de conflicto de interés.

Se evidenció que 16 de las 17 historias laborales contenían el formato debidamente firmado, representando un cumplimiento del 94,1%. El único caso de incumplimiento corresponde a un funcionario pensionado en 2024, cuya historia laboral no contenía el documento.

5. CONCLUSIONES

La evaluación de la Política de Imparcialidad y Gestión de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Metrología – INM, evidencia una base normativa y operativa sólida, que refleja el compromiso institucional con los principios de integridad y transparencia. La alineación con estándares nacionales e internacionales y la existencia de acciones preventivas constituyen una fortaleza para la gestión ética en la entidad.

Sin embargo, para una implementación efectiva y sostenible en el tiempo, se identificaron desafíos estratégicos que requieren atención por parte de la entidad, los cuales se enlistan a continuación:

1. La no definición de algunos conceptos y roles en la política, así como vacíos en el procedimiento A-04-P-028 (como la falta de referencia explícita a la protección de denunciantes y remisión al aplicativo RITA), sugiere la necesidad de una revisión de estos documentos para realizar estos ajustes. Esta acción requiere ser priorizada como parte de una estrategia de fortalecimiento del marco de integridad institucional.
2. Si bien una mayoría del personal afirma conocer la política, el análisis de respuestas evidencia una brecha entre el conocimiento declarado y la comprensión efectiva del procedimiento. Esta situación compromete la capacidad del INM para gestionar de manera preventiva los conflictos de interés y destaca la necesidad de implementar una estrategia de formación continua.
3. Los canales actuales de difusión —principalmente ISOLUCIÓN y el correo institucional— resultan efectivos, pero limitados. La baja presencia de la política en procesos como inducción, capacitación y la web institucional limita su apropiación transversal. Reforzar estos espacios permitirá consolidar una cultura organizacional basada en la ética pública.

4. Aunque el alto nivel de suscripción del formato de declaración de conflictos de interés evidenciado en la muestra es positivo, la existencia de al menos una omisión, aunque aislada, evidencia la necesidad de mantener mecanismos de verificación permanentes. La implementación de alertas automatizadas o cruces de información con la historia laboral pueden cerrar estas brechas y fortalecer el control interno.
5. Finalmente, se recomienda que los resultados de esta evaluación sean utilizados como insumo para una estrategia de fortalecimiento del sistema de integridad institucional del INM, articulando política, procedimientos, formación, comunicación y control en un enfoque sistémico, orientado a la prevención efectiva y sostenida de los conflictos de interés.

5.1 NO CONFORMIDADES

El presente seguimiento no genera No conformidades.

5.2. OBSERVACIONES

Es un hallazgo detectado durante el seguimiento que, si bien no constituye una no conformidad, podría convertirse en una si no se controla o mejora. También puede referirse a aspectos que no están alineados con las mejores prácticas o que generan dudas razonables al auditor. Queda a discreción de la unidad auditada, la toma de acciones correctivas para evitar la materialización de un riesgo que lleve a una No conformidad.

Las observaciones no requieren la suscripción de Plan de Mejoramiento en SISEPM.

En el presente informe se dejan las siguientes observaciones para que sean objeto de análisis por los responsables:

1. La política no incluye definiciones de conceptos esenciales como conflicto de interés (real, potencial o aparente), imparcialidad y presión indebida.
2. No se especifican mecanismos para monitorear, auditar o hacer seguimiento a las declaraciones de conflicto de interés.
3. No está claro quién evalúa los conflictos ni cuál es la instancia que toma decisiones al respecto.
4. En la política no se indica cuándo debe actualizarse la declaración de conflicto (anualmente, por cambio de funciones, etc.).
5. La política solo indica que quien declare conflicto no puede participar en la actividad, pero no detalla el proceso de análisis o resolución del caso.

6. La política no menciona garantías de confidencialidad ni mecanismos de protección para quienes reporten conflictos o presiones indebidas.

5.3 OPORTUNIDADES DE MEJORA

Estas no requieren suscripción de Plan de Mejoramiento. Es una sugerencia basada en el juicio del auditor, orientada al fortalecimiento de los procesos o sistemas auditados. No implica incumplimiento ni riesgo inmediato, pero representa una posibilidad de optimizar el desempeño, aumenta la eficiencia o eleva la calidad.

A continuación, se enlistan algunas de estas recomendaciones:

1. Incluir en la política una remisión expresa a documentos donde estén definidos conceptos como conflicto de interés real, potencial o aparente, imparcialidad y presión indebida (por ejemplo, procedimiento A-04-P-028).
2. Incluir en el documento de política la asignación explícita de roles y responsabilidades de las dependencias y funcionarios encargados de su implementación, seguimiento y actualización.
3. Incluir en el documento de política lineamientos que especifiquen cuándo se debe actualizar la declaración (inicio de contrato, cambios de rol, nuevas relaciones, etc.).
4. Implementar mecanismo de seguimiento continuo para evaluar la apropiación de la política, mediante encuestas o sondeos institucionales, a fin de identificar necesidades de mejora y ajustar las estrategias de comunicación interna.
5. Incorporar un protocolo institucional que garantice el manejo confidencial de los reportes y brinde protección efectiva frente a posibles represalias, fortaleciendo así la confianza de los servidores y contratistas en los mecanismos institucionales de reporte.

Luz Marina Doria Cavadía
Jefe Oficina de Control Interno
2025-10-15

Elaborado por: Luz Marina Doria Cavadía

6. ANEXOS

6.1 Marco normativo

- ⊕ Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario – Artículo 44.
- ⊕ Ley 2013 de 2019: Establece la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de conflictos de interés y Declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de todos los servidores públicos del país.
- ⊕ Ley 1437 de 2011 – Artículo 11.
- ⊕ Guía para la identificación y declaración de conflictos de interés- Versión 2 – DAFP.
- ⊕ Decreto 1499 de 2017
- ⊕ Manual Operativo del MIPG - Versión 4 - marzo de 2021
- ⊕ Aplicativo por la Integridad Pública contiene dos módulos diferenciados: módulo de registro para que los obligados de la Ley 2013 de 2019 registren y publiquen sus declaraciones; y el módulo de consulta ciudadana para consulta abierta y control social.
- ⊕ Micrositio para la gestión de conflictos de intereses que incluye orientaciones y una caja de herramientas con un formato para autodiagnóstico para gestión de conflictos de interés y el formato para la formulación de la estrategia de gestión de conflictos de interés.
- ⊕ Circular No. 100-008 de 2021 y la Circular Externa No. 100-019 de 2021 con lineamientos y orientaciones dirigidos a las entidades y a los servidores y contratistas del Estado, respecto de la gestión de conflictos de interés.
- ⊕ Guía Rol de las Unidades u Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces, versión 3, septiembre de 2023, con énfasis en el rol de evaluación de la gestión del riesgo.
- ⊕ Manual Integrado de Gestión – E-02-M-002 – Versión 13
- ⊕ Procedimiento Conflicto de Interés – A-04-P-028 – versión 2

5.2. Papeles de trabajo.

Estos pueden ser consultados en la carpeta Control Interno de Gestión(/orion) (Y)-OCI-TRD 2024/2025/130 135.19 – Info Institucionales de C.I.



7. Aplicativo
Muestreo.xlsx



EVIDENCIAS
SOCIALIZACIÓN POL



EVIDENCIAS
DECLARACION DE C



Sondeo de
Seguimiento de la P