

# GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES



**Agencia de  
Desarrollo Rural**

---

**La semilla del **cambio****

**Bogotá D.C., diciembre de 2023**

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	GU-GTH-001
	<b>GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	2 de 11

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>1 OBJETIVOS .....</b>	<b>3</b>
<b>2 ALCANCE.....</b>	<b>3</b>
<b>3 MARCO NORMATIVO APLICABLE .....</b>	<b>3</b>
<b>4 DEFINICIONES.....</b>	<b>4</b>
<b>5 DESARROLLO DE LA TEMÁTICA.....</b>	<b>5</b>
<b>6 DOCUMENTOS ASOCIADOS .....</b>	<b>10</b>
<b>7 CONTROL DE CAMBIOS.....</b>	<b>11</b>

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	GU-GTH-001
	<b>GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	3 de 11

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

## INTRODUCCIÓN

Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

Por ello, es necesario que todos los servidores públicos y sujetos obligados por la Ley 2013 de 2019 que tienen vínculo con la ADR, conozcan en caso de estar inmerso en un posible conflicto de interés, debido a que podrá obtener conocimiento general de las normas y leyes que lo rigen, aclarará conceptos relacionados en el tema, cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

Es necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos y definir adecuadamente los mecanismos para el manejo de los conflictos de intereses. Para tal fin, la Agencia de Desarrollo Rural ha establecido tres mecanismos a saber: 1) Publicación proactiva de la que habla la ley 2013 de 2019. 2) La Declaración de conflicto de intereses situacional que realizan los servidores públicos durante la ejecución de las laborales. Y 3) La Declaración que realizan los contratistas durante la fase precontractual.

### 1 OBJETIVO

Establecer los lineamientos para identificar, prevenir y declarar los posibles casos de conflicto de intereses que se puedan presentar en el desarrollo de las actividades de la ADR

### 2 ALCANCE

La presente guía, está diseñada para que su aplicación sea dirigida a cargos directivos, supervisores de contratos, interventores, servidores públicos, contratistas y practicantes, así como aquellos que están involucrados en el proceso de gestión contractual dentro de la ADR independiente del tipo de vinculación

### 3 MARCO NORMATIVO APLICABLE

<b>CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN</b>	
<p><b><i>Código General Disciplinario</i></b>  <b>Ley 1952 de 2019.</b> “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.”</p>	<b>Artículos 40, 44 y 104</b> Señala 10 causales
<p><b><i>Régimen Administrativo</i></b>  <b>Ley 1437 de 2011.</b> Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo</p>	<b>Artículo 11.</b> Señala 16 causales
<p><b><i>Régimen Penal</i></b>  <b>El Código de Procedimiento Penal</b></p>	<b>Artículo 56.</b> Señala 15 causales

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	GU-GTH-001
	<b>GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	4 de 11

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

<b>TRATAMIENTO QUE SE DEBE DAR AL SERVIDOR PÚBLICO EN CASO DE QUE INCURRA EN UN CONFLICTO DE INTERESES</b>	
<b>Régimen Disciplinario</b> <b>Ley 1952 de 2019.</b> “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.”	<b>Artículo 104.</b> Trámite de impedimentos y recusaciones de servidores públicos que ejerzan la acción disciplinaria
<b>Régimen Administrativo</b> <b>Ley 1437 de 2011.</b> Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo	<b>Artículo 12.</b> <i>Trámite de los impedimentos y recusaciones</i>
<b>Régimen Disciplinario</b> El Decreto-Ley 760 de 2005, “Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.”	<b>Artículo 38.</b> <b>Artículo 39.</b> <b>Artículo 40.</b>

<b>OTRA NORMATIVIDAD</b>	
<b>Ley 2013 de 2019</b> “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”	<b>Toda la ley</b> <b>Artículo 2°. Ámbito de aplicación.</b> Literal f), g) y j)
<b>Ley 80 de 1993.</b> Estatuto General de Contratación de la Administración Pública <b>Ley 1150 de 2007.</b> Principio de Selección Objetiva (Artículo 5to) Jurisprudencia y doctrina complementarias a esta materia	<b>Se realiza selección objetiva con base en los Principios sobre selección objetiva.</b>

#### 4 DEFINICIONES

**Conflicto de Interés:** En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario – Ley 1952 de 2019– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011–, los cuales señalan que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”. (Cartilla Guía de Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos Versión 2. Julio de 2019 - Departamento Administrativo de la Función Pública).

Por su parte, para la organización Transparencia por Colombia “el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos” (Transparencia por Colombia, 2014).

La materialización del conflicto de intereses se traduce en una situación disciplinaria, un riesgo de corrupción o situación de corrupción, en donde, para el caso colombiano, se procede a sancionar al servidor público que no se haya declarado impedido para actuar.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	GU-GTH-001
	<b>GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	5 de 11

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

## 5 DESARROLLO DE LA TEMÁTICA

### ¿Cuándo Ocurre el conflicto de intereses?

El conflicto de intereses se presenta cuando se tiene un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto por parte de alguno de los siguientes sujetos:



**Parentesco de consanguinidad.** 1º Padres e Hijos. 2º Hermanos, Nietos y Abuelos. 3º Sobrinos y Tíos. 4º Primos.

**Parentesco de Afinidad.** 1º Suegros 2º Cuñados

**Parentesco por adopción o único civil.** Padres adoptantes e hijos adoptivos.

### Tipos de Conflicto de Interés

Con el fin de analizar si la situación que se enfrenta es un posible conflicto de intereses y gestionarlo adecuadamente, los conflictos pueden clasificarse de tres formas:

**Real:** Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.

**Potencial:** Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en el futuro.

**Aparente:** Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

### Ejemplos para cada tipo de conflicto

Tipo	Ejemplo
REAL	Un concejal presentó un proyecto de acuerdo ante el Concejo Municipal, relativo a la modificación al Plan de Ordenamiento Territorial que podría beneficiar a algunos de sus familiares (tío y sobrinos) de los concejales.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	GU-GTH-001
	<b>GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	6 de 11

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

<b>POTENCIAL</b>	El actual alcalde del municipio X, que fungió como concejal del municipio en el periodo anterior, participó en la votación y aprobación de un acuerdo por el cual se autorizó a la alcaldía para celebrar un contrato de leasing financiero. No obstante, este no se pudo concretar en el periodo anterior, por lo cual debe ser atendido en el nuevo periodo de gobierno.
<b>APARENTE</b>	Un director de una entidad delegó en el subdirector administrativo y financiero la facultad de contratar, razón por la cual, este celebró un contrato con una empresa en la que estaba vinculada la sobrina de la jefe de la Oficina de Planeación.

Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/inicio>

### Características del Conflicto de Interés

- a. 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.
- b. 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.
- c. Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- d. 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.
- e. Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- f. Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

### Mecanismos

A continuación, se detallan los diferentes mecanismos de Identificación y Declaración de Conflicto de Intereses:

**Mecanismo 1:** Publicación proactiva de la Declaración de bienes y rentas y Registro de Conflicto de Intereses – Ley 2013 de 2019.

Aplicable a las siguientes personas en calidad de sujetos obligados:

- Servidores Público del Nivel Directivo.
- Persona natural o jurídica que preste funciones públicas o servicios públicos o administren recursos públicos.

**Mecanismo 2:** Declaración Conflictos de Intereses durante la ejecución y desempeño de las funciones del empleo.

Aplicable a todo servidor público que en el ejercicio de sus funciones identifique situaciones de conflicto o impedimento para el desempeño de una labor puntual.

**Mecanismo 3:** Declaración Conflicto de Interés en la fase precontractual. Aplicable a todo contratista en

Este documento es fiel copia del original que reposa en el sistema de información de la Agencia de Desarrollo Rural.  
Su impresión se considera copia no controlada.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	GU-GTH-001
	<b>GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	7 de 11

**Clasificación de la Información:** Publica  Reservada  Clasificada

la etapa precontractual.

### Áreas con mayor Riesgo de presentar Conflicto de Intereses

Dentro de la Agencia se identifican como áreas de mayor riesgo de presentar conflicto de intereses las siguientes:

Áreas	Justificación
1. Las áreas que desarrollan funciones misionales y están determinadas en el Decreto 2364 de 2015.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tienen mayor contacto con Steake Holders externos (otras entidades, asociaciones de usuarios, proveedores, empresas privadas, etc.)</li> <li>Manejan el mayor porcentaje de recursos y presupuestos asignados a la entidad.</li> </ul>
2. Dirección Administrativa y Financiera	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administra bienes evaluados por un valor que representa un porcentaje significativo de los activos de la Entidad.</li> <li>Controlan en gran medida la adquisición de bienes y servicios para la operación de la Entidad.</li> <li>Administra los recursos financieros de la Entidad.</li> </ul>
3. Oficina de Control Interno y grupo de Control Interno Disciplinario	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizan la gestión e información sobre trámites y denuncias, o de control disciplinario y fiscal, entre otros.</li> </ul>
4. Vicepresidencia de Gestión Contractual	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinan la ejecución de la fase precontractual de los contratos misionales y de funcionamiento de la Entidad, incluida la adjudicación.</li> <li>Vigila la su ejecución de la fase contractual hasta la liquidación de los contratos.</li> <li>Imponen multas y sanciones en caso de incumplimientos.</li> </ul>

### Tipificación Conflicto de Intereses

De forma complementaria, en el marco jurídico colombiano ya se encuentran identificadas en el trámite de actuaciones administrativas, disciplinarias, judiciales o legislativas las situaciones de conflicto de intereses ante los cuales se pueden ver avocados los servidores de las Ramas Ejecutiva, Legislativa, Judicial y de los órganos

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	GU-GTH-001
	<b>GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	8 de 11

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

de control.

Por ello, y teniendo en cuenta que una situación de conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción y que, para evitar llegar a esto, los servidores debendeclearar su impedimento para tomar la decisión para declarar el conflicto de intereses. (Para mayor información podrá consultar la TablaTipificación de situaciones de conflicto de intereses según la normativa colombiana en la siguiente guía del Departamento Administrativo de la Función Pública Link: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818> ).

1. Interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación
2. Curador o tutor del interesado
3. Relación con las partes
4. Amistad o enemistad
5. Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro
6. Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente
7. Denuncia penal o disciplinaria
8. Acreedor/ deudor
9. Antiguo empleador

11. Recomendación
12. Relación contractual o de negocios
13. Heredero o legatario
14. Dávivas
15. Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas
16. Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación
17. Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso
18. Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado

## Mecanismos para Identificar y Declarar Conflicto de Intereses ADR

**Mecanismo 1:** Publicación proactiva de la Declaración de bienes y rentas y Registro de Conflicto de Intereses – Ley 2013 de 2019

No.	Actividad	Descripción	Responsable
1	Publicar y divulgar la Declaración de Bienes y Rentas, registro de Conflicto de Interés.	<p>Diligenciar y publicar el formato del DAFP “<b>Publicación Proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflicto de Interés</b>” y adjuntar la <b>Declaración de Renta (DIAN)</b>, en la página definida por esta misma entidad.</p> <p><b>Periodicidad:</b> Cuando ingrese a la entidad y cuando se cause la obligación tributaria en el transcurso del vínculo con la entidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El servidor del Nivel Directivo.</li> <li>• Personas naturales y Jurídicas que presten función servicios públicos o administren recursos, obligadas de acuerdo a la Ley 2013 de 2019.</li> </ul>

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	GU-GTH-001
	<b>GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	9 de 11

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

No.	Actividad	Descripción	Responsable
2	Realizar registro de la Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflicto de Interés	<p>Identificar de conformidad con la valoración del formato creado para tal efecto si el servidor público declaró algún tipo de posible conflicto de intereses, e informarlo al jefe inmediato.</p> <p><b>Registrar en una base de datos la información declarada.</b></p> <p><b>Periodicidad:</b> Dentro del último trimestre del año, posterior a la presentación de la última declaración del año gravable ante la DIAN del Impuesto sobre la renta y complementarios.</p> <p><b>Aplicativo para consultar la Publicación Proactiva:</b>  <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/ley-transparencia-web/busqueda.jsp">https://www.funcionpublica.gov.co/ley-transparencia-web/busqueda.jsp</a></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección de Talento Humano</li> <li>Vicepresidencia de Gestión Contractual</li> </ul>
3	Desviaciones en el cumplimiento del procedimiento	<p>El incumplimiento de la publicación de la declaración dentro de los términos señalados conlleva a la apertura de un <b>proceso disciplinario</b> para el caso de Servidores Públicos obligados por la Ley.</p> <p>Para Personas naturales y jurídicas (contratistas) que presten servicios públicos o servicios de administración recursos, el incumplimiento conlleva a la <b>no suscripción del contrato, convenio o acuerdo.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección de Talento Humano</li> <li>Vicepresidencia de Gestión Contractual</li> <li>Control Interno Disciplinario</li> </ul>

## Mecanismo 2: Declaración Conflictos de Intereses durante la permanencia en la entidad (Servidores Públicos)

No.	Actividad	Descripción	Responsable
1	Identificar el Conflicto de Intereses	<p>El servidor deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses.</p> <p>El servidor, Si requiere asesoría legal podrá realizar la solicitud a la <b>Oficina Jurídica</b>. Si tiene dudas acerca del procedimiento podrá realizar la consulta al correo <a href="mailto:talentohumano@adr.gov.co">talentohumano@adr.gov.co</a></p> <p><b>Periodicidad:</b> Cada vez que se presente.</p>	Servidor Público.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	GU-GTH-001
	<b>GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	10 de 11

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

No.	Actividad	Descripción	Responsable
2	<b>Declarar el Conflicto de Interés</b>	<p><b>El servidor deberá declararse impedido</b> o informar que se encuentra en situación de conflicto de interés.</p> <p>Enviar dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento de la situación un escrito a su jefe inmediato o representante legal de la entidad, a través del <b>FORMATO DECLARACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES (F-GTH-033)</b></p>	Servidor Público Contratista.
3	<b>Estudio de la solicitud y comunicación de la respuesta.</b>	<p><b>Dentro de los diez (10) días</b> siguientes a la fecha de recibida la Declaración, la autoridad competente deberá dar respuesta al servidor sobre la aceptación o no del impedimento, con copia al correo <a href="mailto:talentohumano@adr.gov.co">talentohumano@adr.gov.co</a>, para el respectivo seguimiento y archivo en historia laboral.</p> <p>En caso de aceptación, deberá adicionar a la respuesta la <b>delegación</b> de la función, regulación, gestión, control o decisión que dio pie al conflicto de intereses.</p> <p>Si el jefe o autoridad competente requiere asesoría para la decisión de la respuesta, podrá solicitarlo a la Oficina Jurídica.</p>	Jefe Inmediato o Representante Legal
4	<b>Realizar registro de casos que han surtido trámite</b>	Registrar en la base de datos los casos de conflicto de intereses que se han presentado.	Dirección Talento Humano
5	<b>Desviación en el cumplimiento del procedimiento</b>	El incumplimiento de la declaración de conflicto de interés dentro de los términos señalados conlleva a la apertura de un proceso disciplinario.	Ciudadano Servidor Público Control Interno Disciplinario

### Mecanismo 3: Declaración Conflicto de Interés en la fase precontractual

Durante la fase precontractual el pliego de condiciones exige la “Carta de presentación de la propuesta” o “El Modelo de la Propuesta Económica”, según aplique, como requisito habilitante.

Por este medio, el contratista declara la no existencia de impedimentos o conflictos de Intereses que afecten la ejecución de las actividades y a su vez se da cumplimiento a la selección objetiva que exige la normatividad

## 6 DOCUMENTOS ASOCIADOS

### FORMATO DECLARACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES (F-GTH-033)

Este documento es fiel copia del original que reposa en el sistema de información de la Agencia de Desarrollo Rural. Su impresión se considera copia no controlada.

	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Código</b>	GU-GTH-001
	<b>GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES</b>	<b>Versión</b>	01
		<b>Página</b>	11 de 11

Clasificación de la Información: Publica  Reservada  Clasificada

## 7 CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
01	11/12/2023	Se toma el documento "MO-GTH-002 GUIA PARA LA IDENTIFICACION Y DECLARACIÓN DECONFLICTO DE INTERESES_v2" y se cambia para que registre como Guía ya que estaba categorizado como Manual en la plataforma de calidad, se actualiza la parte normativa debido a que el Código Disciplinario contenido se encuentra derogado, se actualiza el correo de Talento Humano para consultas sobre el procedimiento, se actualiza objetivo y alcance.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>Nombre:</b> Paula Mendoza <b>Cargo:</b> Contratista <b>Dependencia:</b> Dirección del Talento Humano  <b>Nombre:</b> Nicolás Romero <b>Cargo:</b> Contratista <b>Dependencia:</b> Dirección del Talento Humano	<b>Nombre:</b> Mónica Monje <b>Cargo:</b> Contratista <b>Dependencia:</b> Secretaría General  <b>Nombre:</b> Ivonne Maritza Garzón <b>Cargo:</b> Contratista <b>Dependencia:</b> Oficina de Planeación	<b>Nombre:</b> Javier Alex Hurtado Malagón <b>Cargo:</b> Secretario General <b>Dependencia:</b> Secretaría General