

	GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: GTH -GU020
			Versión: 001
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Fecha: 2022-04-07
Clasificación de la información	<input checked="" type="checkbox"/> PÚBLICA	<input type="checkbox"/> CLASIFICADA	<input type="checkbox"/> RESERVADA

1. OBJETIVO

Dar a conocer a todos los colaboradores de manera sencilla los lineamientos para **detener, prevenir y administrar**, la gestión del conflicto de intereses, en el Icfes.

Con este instrumento de gestión interna se busca **brindar elementos** para promover la transparencia, la integridad y la honestidad de todos los colaboradores del instituto, y aportar a la reducción de los riesgos de corrupción en la función pública.

2. ALCANCE

Esta guía está diseñada para ser aplicada por **todos los colaboradores del Icfes** (servidores públicos, contratistas, practicantes, proveedores, partes interesadas y quienes suscriban convenios interadministrativos, de asociación o cooperación con el Icfes), en el marco de su misionalidad y en virtud de la normatividad vigente.

3. GLOSARIO

- **Código de Integridad:** Define las reglas y lineamientos que orientan la conducta de los servidores públicos y contratistas de las entidades en desarrollo de sus funciones o actividades y, por lo tanto, constituye un referente para el quehacer de estos.
- **Conflicto de intereses:** 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).
- **Corrupción:** La corrupción consiste en el "(...) abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones (...)" (Transparencia por Colombia). Bajo el esquema utilizado tradicionalmente por Transparencia por Colombia, la corrupción también puede ser tipificada como pequeña y gran corrupción. [[World Bank Global Issues Seminar Series, 2005. The Cancer of Corruption. Vinay Bhargava, Director, International Affairs, The World Bank](#)].
- **Grados de consanguinidad:** Vínculo que existe entre dos personas y que se cuentan en función del número de generaciones unidos por vínculos de sangre en las condiciones establecidas en la normatividad vigente. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo, y dos primos hermanos en cuarto grado de consanguinidad entre sí.
- **Impedimento:** Es una obligación legal del servidor público para declinar su competencia en un asunto específico que tenga a su cargo, separándose de su conocimiento, cuando considere que existen motivos fundados para que su imparcialidad se encuentre seriamente comprometida.
- **Incompatibilidad:** se traduce en la incapacidad para ejercer un cargo, en el impedimento, prohibición o tacha legal para desempeñar al mismo tiempo dos empleos o funciones, la imposible simultaneidad para ostentar al tiempo dos calidades, o un cargo directivo y una participación en ciertas sociedades.
- **Inhabilidad:** son aquellas circunstancias creadas por la Constitución o la ley que impiden o imposibilitan que una persona sea elegida o designada en un cargo público, y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio, y tienen como objetivo primordial lograr la moralización, idoneidad, probidad e imparcialidad de quienes van a ingresar o ya están desempeñando empleos públicos.
- **Interés Público:** Es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad, protegidas mediante la intervención directa y permanente del Estado.
- **Interés particular:** Acción que tiene toda persona de acudir ante las autoridades públicas para reclamar la resolución de fondo de una solución presentada que afecta los intereses individuales y puede formularse verbalmente o por escrito, en ambos casos en forma respetuosa.
- **Parentesco civil o adopción:** Es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran relacionados entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre y de hijo. Este parentesco no pasa de las respectivas personas.
- **Parentesco de consanguinidad:** Es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre.
- **Parentesco por afinidad:** Se denomina afinidad la relación que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos del esposo o la esposa.
- **Recusación:** Mecanismo que faculta a las partes o a los terceros que tengan interés en una actuación, para solicitar al servidor público que está conociendo de un asunto, que se separe del mismo por estar incurso en un conflicto de interés.
- **Soborno:** Cuando una persona da u ofrece "dinero u otra utilidad para que se realice u omita un acto propio del cargo de un funcionario público, o para que se ejecute uno contrario a sus deberes oficiales" (Newman & Ángel, 2017, p. 33).
- **Transparencia:** Posibilidad que la información real de una empresa, gobierno u organización pueda ser consultada por los diferentes sujetos afectados por ella, de tal modo que estos pueden tomar decisiones con conocimiento de causa y sin asimetría de información.

4. DESCRIPCIÓN

4.1. CONTEXTO

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se constituye por 7 dimensiones, una de ellas es la de Talento Humano, que tiene como propósito ofrecerle a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

En el marco de esta dimensión, se consideran los lineamientos de la Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano y de Integridad. Así como los lineamientos que para su instrumentalización definió el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, a través del Código de Integridad y de la Guía para la identificación y la declaración de conflicto de interés.

El Icfes a través de la Resolución No. 000243 de 2018, adoptó su Código de Integridad, sin embargo, no contaba con una Guía para la identificación y declaración de conflictos de intereses y resultado del plan de cierre de brechas asociado a la implementación de esta política dentro del FURAG, se reconoció la necesidad de adoptar una herramienta para la identificación y la declaración de los conflictos de interés de los servidores públicos y contratistas que se encuentran vinculados al Instituto.

Por lo anterior, a través del presente documento se pretenden desarrollar los lineamientos de la Guía para la Identificación y declaración de conflictos de intereses.

4.2. CONFLICTO DE INTERESES

4.2.1. ¿Qué es conflicto de interés?

El conflicto de interés se origina cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública (contratista de prestación de servicios) es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

Sobre la noción de conflicto de interés, el Consejo de Estado ha señalado que “el conflicto de interés se traduce en una incompatibilidad general, que obliga de manera imperativa y perentoria a todo servidor público a declararse impedido para actuar en un asunto, con miras a salvaguardar la transparencia, imparcialidad y objetividad en su proceder y, en últimas, preservar el interés general.” (Consejo de Estado Sala de Consulta y Servicio Civil, Concepto No. 2373 del 31 de julio de 2018).

Por su parte, para la organización Transparencia por Colombia señala que: “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).

4.2.2. ¿Cuáles son los elementos de los conflictos de interés?

A continuación, se relacionan los elementos de los conflictos de intereses a tener en cuenta:

- Tener un interés particular y/o directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de servidor público o de particular que desempeña una función pública (contratista de prestación de servicios) conforme a lo regulado en la normativa vigente.
- Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del servidor público o del particular que desempeña una función pública (contratista de prestación de servicios).

4.2.3. ¿Cuáles son las características de los conflictos de intereses?

Los conflictos de interés se caracterizan por lo siguiente:

- Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor o colaborador.
- Son inevitables y son de difícil identificación debido a que los servidores públicos o colaboradores tienen familiares y amigos que podrían estar involucrados en alguna decisión laboral.
- Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
- Por medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública.
- Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas, que pueden derivar en conductas disciplinarias.
- Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.

4.2.4. ¿Cómo se clasifican los conflictos de intereses?

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, los conflictos de intereses se clasifican así:

- **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.
- **APARENTE:** Cuando el servidor 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 un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.
- **POTENCIAL:** Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y/o funciones como servidor, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

Con base en las definiciones anteriormente descritas, la siguiente tabla clasifica los tipos de conflicto de intereses, y se identifican las situaciones y actividades en las que se puede manifestar o presentar un conflicto de interés por parte de un servidor público:

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

Fuente: Con base en Función Pública, Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano VERSIÓN 2; <https://bit.ly/3yUkFtI>

Es importante precisar que el hecho de que un servidor público o contratista se encuentre en una situación de conflicto de intereses no implica de facto un acto ilegal, una falta disciplinaria o un acto de corrupción; pero esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de que se convierta en una conducta violatoria de la ley, en ejercicio de la función pública a cargo, es decir, en un acto de corrupción.

4.2.5. Algunos tipos de conflictos de interés

Ley 1437 de 2011^[6], artículo 11, tipifica algunos de los conflictos de interés más frecuentes, así: “Cuando el interés general propio de la función pública entra 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.
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.

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”.

4.2.6. ¿Cómo actuar y darle trámite a un conflicto de interés?

4.2.6.1. Servidores Públicos

4.2.6.1.1. Antes de la vinculación de servidores públicos

Cuando alguien se encuentre inmerso en alguna situación que le pueda generar un conflicto de intereses^[1], como condición previa para asumir un cargo en el Instituto, deberá:

- Efectuar la declaración de conflictos de interés y entregarla antes de la posesión a la Subdirección de Talento Humano para que esté consolide la información y la envíe para su respectiva revisión a quien será su jefe inmediato.
- El jefe inmediato será el encargado de clasificar el conflicto que se registró y decidir si acepta o no el conflicto de intereses.
- En caso de aceptarlo deberá darle trámite y gestión dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido del escrito en mención y antes de la posesión, reasignando las funciones a un servidor público que acredite los requisitos y competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada y sobre las cuales se predica el conflicto de intereses.
- En caso de que el conflicto que se declare no pueda ser resuelto directamente por el jefe inmediato, este último deberá convocar a una reunión con la Dirección General, la Secretaría General y la Subdirección de Talento Humano, con el fin de llegar a una solución.

4.2.6.1.2. Durante de la vinculación de servidores públicos

Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido para actuar e informar que se encuentra en esa situación. Para el caso específico, el servidor deberá declararse impedido, siguiendo el procedimiento establecido para tal fin:

- Dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación, deberá enviar a su Jefe Inmediato debidamente diligenciado el formato **[GTH -FT053]: DECLARACIÓN EVENTUAL DE CONFLICTO DE INTERESES**, donde deberá describir los hechos e informar su deseo de declararse impedido. En caso de no tener superior, deberá enviarlo a quien ejerza las funciones de Director General.
- Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el formato GTH-F053, el Jefe Inmediato del servidor público deberá decidir si acepta o no el conflicto de intereses.
- Si se declara el conflicto de intereses, el jefe inmediato a través de memorando comunicará la decisión al servidor público incurso en la causal de conflicto de interés, quien deberá separarse de la actuación administrativa o función a cargo. Así mismo, el jefe inmediato en el mismo documento deberá reasignar las funciones a un servidor público que acredite los requisitos y competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada.
- En caso de que el Jefe inmediato previa consideración del conflicto de intereses declarado voluntariamente por el servidor público determine que no se configura el conflicto de interés, deberá informar formalmente la decisión adoptada al servidor público con el fin que este continúe prestando la función respectiva.
- En caso de que el conflicto que se declare no pueda ser resuelto directamente por el jefe inmediato, este último deberá convocar a una reunión con la Dirección General, la Secretaría General y la Subdirección de Talento Humano, con el fin de llegar a una solución.

Para el caso de los servidores públicos que desempeñen funciones de supervisión contractual o estén vinculados a los procesos de la planificación y ejecución contractual, se deberá presentar una declaración al iniciar cada proceso en el formato **[GTH -FT052]: DECLARACIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTO DE INTERESES**, en el caso de declararse una situación la misma deberá ser atendida por el jefe inmediato en los términos antes señalados.

4.2.6.1.3. Trámite de la recusación

Cuando se presente una recusación, respecto del ejercicio funcional de un servidor público vinculado al Icfes, deberá seguirse el siguiente procedimiento:

- El recusante deberá realizar solicitud formal acompañada de las pruebas y/o documentos que permita demostrar la causal invocada de la cual correrá traslado al recusado, al Jefe Inmediato del mismo y a la Subdirección de Talento Humano.
- El recusado dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación, manifestará formalmente si acepta o no la causal invocada, presentando la correspondiente justificación, la cual deberá ser remitida a su Jefe Inmediato y a la Subdirección de Talento Humano.
- Si el jefe inmediato considera que el servidor público está incurso en una causal de conflicto de interés, mediante memorando comunicará la decisión al servidor público, quien deberá separarse de la actuación administrativa o función a cargo.
- Así mismo, el jefe inmediato en el mismo documento deberá reasignar las funciones a un servidor público que acredite las competencias

funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada.

- El jefe inmediato decidirá de plano la recusación dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio el cual no podrá ser mayor a los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo cuando verse sobre un conflicto de interés.
- Ahora bien, si el jefe inmediato considera que el servidor público está incurso en una inhabilidad o incompatibilidad sobreviniente, deberá comunicar la situación mediante memorando a la dependencia responsable de los procesos disciplinarios en la entidad, para que realice las indagaciones a que haya lugar.

En caso de que los servidores públicos no declaren el presunto conflicto de interés en el que se encuentran y tampoco sea declarado por un tercero, pero el Icfes tenga conocimiento del mismo, podrá ser objeto de investigación disciplinaria, fiscal y penal ante la autoridad competente por quien tenga conocimiento de la ocurrencia de la causal.

4.2.6.2. Contratistas

4.2.6.2.1. Antes de la vinculación de contratistas

Toda persona que presente oferta o pretenda suscribir un contrato con el Icfes, deberá declarar oportunamente sus conflictos de intereses a través del Aplicativo por la Integridad Pública de acuerdo a lo señalado por la Ley 2013 de 2019. Esta manifestación se entenderá expresada con la aceptación o suscripción de la oferta y/o del contrato que debe celebrarse por escrito, salvo situaciones urgentes que lo impidan.

Si durante el proceso precontractual se recibe una denuncia o se conoce la presencia de cualquier conducta en la que pueda constituirse un conflicto de interés o un grave riesgo para la objetividad de las decisiones tomadas por el Icfes, se procederá a analizar la situación y en el evento de concluir que si existe un conflicto de interés para evitar la ocurrencia de actuaciones que impliquen parcialidad y corrupción, se rechazará la oferta presentada por el proponente; En caso contrario, se resolverá la inexistencia de un conflicto de interés y ordenará seguir adelante con el procedimiento contractual.

Quienes intervengan en la actividad contractual, deberán abstenerse de participar en la medida en que se encuentren incurso en conflicto de intereses. Cuando quiera que se presente una situación de este tenor, y se tenga conocimiento de estar incurso en alguna conducta constitutiva de conflicto de interés, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

4.2.6.2.2. Durante la ejecución del contrato

En el caso de presentarse durante la ejecución del contrato un conflicto de interés, dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación, deberá enviar debidamente diligenciado al supervisor o interventor del contrato, el formato **[GTH -FT053]: DECLARACIÓN EVENTUAL DE CONFLICTO DE INTERESES** y actualizar dicha información en el Aplicativo por la Integridad Pública, en los mismos describirá los hechos e informará su deseo de declararse en conflicto de intereses.

1. El supervisor del respectivo contrato, dentro del término de tres (3) días siguientes a la fecha de su recibo, deberá remitir la solicitud de declaratoria de conflicto de intereses a la Secretaría General y a la Subdirección de Abastecimiento y Servicios Generales para que dentro de los diez (10) días siguientes se revise la situación y se indique si se recomienda aceptar o no la solicitud de conflicto de intereses. Esta decisión se plasmará en el acta respectiva.
2. El Subdirector de Abastecimiento y Servicios Generales, mediante memorando comunicará la decisión adoptada al contratista, indicando que se debe ceder o no el contrato o en su defecto darlo por terminado.
3. Ahora bien, en el evento en que se presente una recusación por parte de cualquier persona, manifestando que un contratista está incurso en una causal de conflicto de interés, el supervisor le dará a conocer dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación al contratista la recusación, quien deberá manifestar si la acepta o no, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su formulación, presentando la correspondiente justificación y pruebas.

Tanto la solicitud de recusación, como la justificación del contratista, deberán ser remitidas por el supervisor del contrato a la Secretaría General y a la Subdirección de Abastecimiento y Servicios Generales para que continúe con el trámite establecido en el numeral 1 y 2.

4.3. MARCO NORMATIVO

- La Constitución Política de Colombia, artículo 122, consagra que: "(...) Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben, y antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando la autoridad competente se lo solicite, deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas".
- La Ley 190 de 1995^[1], artículo 15, estipula que: "Será requisito para la posesión o para el ejercicio de función pública suministrar la información sobre la actividad económica privada del aspirante. En ella se incluirá la participación en sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro de la cual haga parte, dentro o fuera del país. Todo cambio que se produzca deberá ser comunicado a la respectiva entidad dentro de los dos (2) meses siguientes al mismo."
- Ley 734 de 2002, artículo 22, señala en relación con la garantía de la función pública, lo siguiente: "El sujeto disciplinable, para salvaguardar la moralidad pública, transparencia, objetividad, legalidad, honradez, lealtad, igualdad, imparcialidad, celeridad, publicidad, economía, neutralidad, eficacia y eficiencia que debe observar en el desempeño de su empleo, cargo o función, **ejercerá los derechos, cumplirá los deberes, respetará las prohibiciones y estará sometido al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, establecidos en la Constitución Política y en las leyes.**" (Subrayado y negrilla fuera de texto)
- Ley 734 de 2002, artículo 23, señala en relación con las faltas disciplinarias: "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.” (Subrayado fuera de texto).

- Ley 734 de 2002, artículo 40, define el conflicto de interés en los siguientes términos: “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.”
- Ley 734 de 2002, artículo 48, enmarcado dentro del título que presenta Descripción de las Faltas en Particular - Faltas Gravísimas, establece sobre las faltas relacionadas con el régimen de conflicto de intereses, lo siguiente: “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 a sabiendas de que en ella concurre causal de inhabilidad, incompatibilidad o conflicto de intereses. (...)46. No declararse impedido oportunamente, cuando exista la obligación de hacerlo, demorar el trámite de las recusaciones, o actuar después de separado del asunto.”
- Ley 1437 de 2011, artículo 12, establece sobre el trámite de los impedimentos y recusaciones, lo siguiente: “En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo. A falta de todos los anteriores, al Procurador General de la Nación cuando se trate de autoridades nacionales o del alcalde Mayor del Distrito Capital, o al procurador regional en el caso de las autoridades territoriales. La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc. En el mismo acto ordenará la entrega del expediente.”

4.4. ANEXOS

IGTH -FT052]: DECLARACIÓN PREVENTIVA DE CONFLICTO DE INTERESES

IGTH -FT053]: DECLARACIÓN EVENTUAL DE CONFLICTO DE INTERESES

[1] Por ejemplo, la Entidad en la cual realizará el trabajo, las funciones que desempeñará dentro de su cargo, la participación en sociedad y/o actividades económicas, los grados de consanguinidad y otro tipo de situación.

5. CONTROL DE CAMBIOS

Control de Cambios

- Ver. 001// Rev. 1// FV. 7 de abril de 2022

Cambios:

Se crea el nuevo documento GTH-GU020 Guía para la gestión de Conflicto de Intereses.

Justificación: Para dar cumplimiento a la normatividad vigente, se crea el documento GTH-GU020 Guía para la gestión de Conflicto de Intereses.

Responsable: Luis Alberto Colorado Aldana

Fecha: 2022-04-07

Elaboró	Revisó	Verificó	Aprobó
Carlos Arturo Becerra Corredor Gestor de Desempeño Institucional GTH	Juan Nicolas Ayala Rodriguez Mesa Técnica Activos Información Jorge Felipe Castaneda Mendez Gestor de Desempeño Institucional DES	Ciro Gonzalez Ramirez Secretario General Edwin Andres Clavijo Romero Contratista Maria Mercedes Corcho Caro	Luis Alberto Colorado Aldana Jefe oficina Asesora de Planeación

