



ALCALDÍA DE  
**ACACÍAS**

A decorative ribbon with horizontal stripes of yellow, white, and green, flowing across the top of the page.

# SOCIALIZACIÓN POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO DE CONFLICTO DE INTERÉS



# POLITICA DE INTEGRIDAD



## ANTECEDENTES MIPG

El Plan de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”, ordena la integración de un solo sistema de Gestión los sistemas de Gestión de calidad y Desarrollo Administrativo, articulado con el Sistema de Control Interno para el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de las entidades del Estado.

El Decreto 1499 de 2017 crea el MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTIÓN, el cual se define como un sistema que organiza y orienta la gestión de las entidades públicas para que trabajen de forma más eficiente, transparente y enfocada en resultados para los ciudadanos.



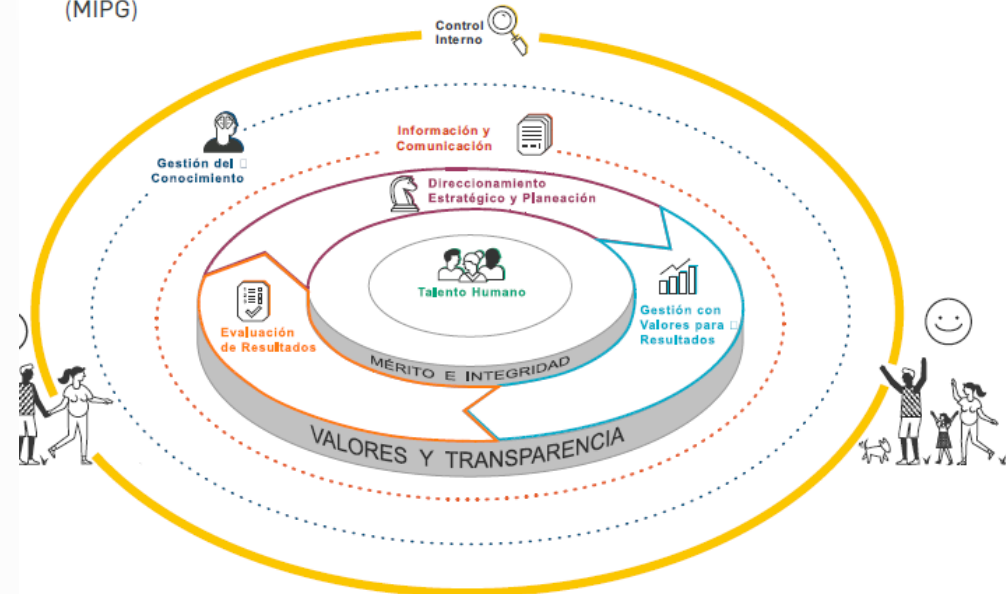
“**Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, **con integridad y calidad en el servicio.**”

El sistema funciona teniendo en cuenta siete dimensiones:

## Dimensiones:

1. Talento humano
2. Direccionamiento estratégico y planeación
3. Gestión con valores para resultados
4. Evaluación de resultados
5. Información y comunicación
6. Gestión del conocimiento y la innovación
7. Control interno

Figura 1. Esquema general del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)



Fuente: Función Pública. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), 2019.

# POLITICA DE INTEGRIDAD



ALCALDÍA DE  
**ACACÍAS**



## POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO



TALENTO  
PUBLICO

1. Planeación institucional (Dimensión 2)	11. Gobierno digital (Dimensión 3)
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público (Dimensión 2)	12. Seguridad digital (Dimensión 3)
3. Compras y Contratación Pública (Dimensión 2)	13. Defensa jurídica (Dimensión 3)
4. Talento Humano (Dimensión 1)	14. Mejora normativa (Dimensión 3)
5. Integridad (Dimensión 1)	15. Gestión del conocimiento y la innovación (Dimensión 6)
6. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción (Dimensión 3)	16. Gestión documental (Dimensión 5)
7. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos (Dimensión 3)	17. Gestión de la información estadística (Dimensión 5)
8. Servicio al ciudadano (Dimensión 3)	18. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional (Dimensión 4)
9. Participación ciudadana en la gestión pública (Dimensión 3)	19. Control interno (Dimensión 7)
10. Racionalización de trámites (Dimensión 3)	

# POLITICA DE INTEGRIDAD



## - DIMENSION DE TALENTO HUMANO.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas:

- Gestión Estratégica de Talento Humano
- Integridad

Se cumple el objetivo de MIPG:

*“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados y valor agregado dentro de las entidades públicas.*

# POLITICA DE INTEGRIDAD



## POLITICA DE INTEGRIDAD

La política de integridad pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017, esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

### OBJETIVO:

Garantizar un entorno institucional que fomente una cultura de integridad, para que todos los servidores públicos y contratistas actúen con apropiación de los valores que hacen parte del Código de Integridad, eviten y gestionen adecuadamente los conflictos de interés, y se comprometan a servir al interés público por encima de cualquier beneficio personal o grupal.

## ESTRATEGIA DE INTEGRIDAD



Todas las entidades deben desarrollar un enfoque integral para adoptar e implementar la política de integridad, el cual abarca varios componentes clave:

- 1. Código de Integridad:** Establece los principios y valores que deben guiar el comportamiento de los servidores públicos.
- 2. Acciones preventivas en conflicto de interés:** Medidas para identificar, prevenir y gestionar posibles conflictos de interés que puedan afectar la imparcialidad y transparencia en la gestión pública.
- 3. Aplicativo por la integridad pública:** Incluye el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el registro de Personas Expuestas Políticamente (PEP), herramientas diseñadas para reforzar la transparencia y el control en el sector público.
- 4. Riesgos asociados a la integridad pública:** Identificación y gestión de riesgos que puedan comprometer la integridad en el servicio público.
- 5. Cultura de integridad:** Promoción de valores y prácticas que refuercen la ética y la transparencia en la gestión pública





## **POLITICA DE CONFLICTO DE INTERESES**

El municipio de Acacías, consciente de la naturaleza de su labor en el ámbito de lo público y de la responsabilidad social que implica la misma, con el propósito de propiciar el actuar íntegro, transparente y eficiente de los servidores públicos, contratistas, pasantes, practicantes y judicantes, se compromete a definir lineamientos e implementar estrategias pedagógicas y documentos que ilustren a los servidores públicos y contratistas de la entidad sobre el régimen vigente de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses previstos en la Constitución y la Ley.





## 1. OBJETIVO

Registrar y gestionar potenciales, reales o aparentes conflictos de intereses que puedan presentarse entre los funcionarios, contratistas y colaboradores que se encuentren vinculados con la Administración Municipal que eventualmente, afecten de manera directa la consecución y el logro de los objetivos estratégicos institucionales favoreciendo intereses personales en detrimento de los intereses generales, contribuyendo con la prevención de riesgos de corrupción y el fortalecimiento de la cultura de integridad y transparencia de la entidad.



## **ALCANCE**

La presente política aplica para todos los servidores públicos, contratistas, practicantes, judicantes y partes interesadas de la alcaldía de Acacías.

## **ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN:**

La Alcaldía de Acacías en el marco de la promoción del cumplimiento de los principios de integridad y transparencia, como política institucional para la prevención del conflicto de intereses establece las siguientes estrategias preventivas:



- **Actividades informativas y/o de capacitación en prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses.** Los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la entidad, deberán participar de actividades y sesiones informativas y/o de capacitación sobre el régimen vigente de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses.

- **Formulario Único Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada.** El cual se diligencia por medio del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y se tramita antes de iniciar algún vínculo laboral y se actualiza anualmente. Esta información debe ser actualizada de conformidad con el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Aplicativo por la  
**Integridad pública**



Declaro



Publico



Controlo



- **Aplicativo Ley 2013 de 2019.** La Ley 2013 de 2019 tiene por objeto dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social a través de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.
- Para el cumplimiento de esta Ley, el Departamento Administrativo de la Función Pública creó el Aplicativo para la publicación y divulgación proactiva de información según la Ley 2013 de 2019, o Aplicativo de Ley 2013 en su forma abreviada.



#### **Declaración de Ley 2013 de 2019**

Si usted es alto directivo del Estado, servidor público electo mediante voto popular, contratista u otro sujeto obligado de la Ley 2013 de 2019, declare y publique aquí su información de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta.

[Ingresar](#)



#### **Registro de información como Personas Expuestas Políticamente (PEP)**

Si usted es una Persona Expuesta Políticamente debido a las responsabilidades propias de su cargo, según lo establecido en el Decreto 830 de 2021, declare y publique aquí su información financiera.

[Ingresar](#)

- **Declaración de conflicto de intereses.** Busca formalizar la declaración de los servidores públicos y contratistas, al considerar que podrían incurrir en un conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones u obligaciones.

# PROCEDIMIENTO MANEJO Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

## 1. OBJETIVO

Establecer una metodología para la prevención, identificación, declaración, manejo, y gestión de una situación de conflicto de intereses, sea real, potencial o aparente, derivados del desarrollo de todas las actividades de la administración Municipal.





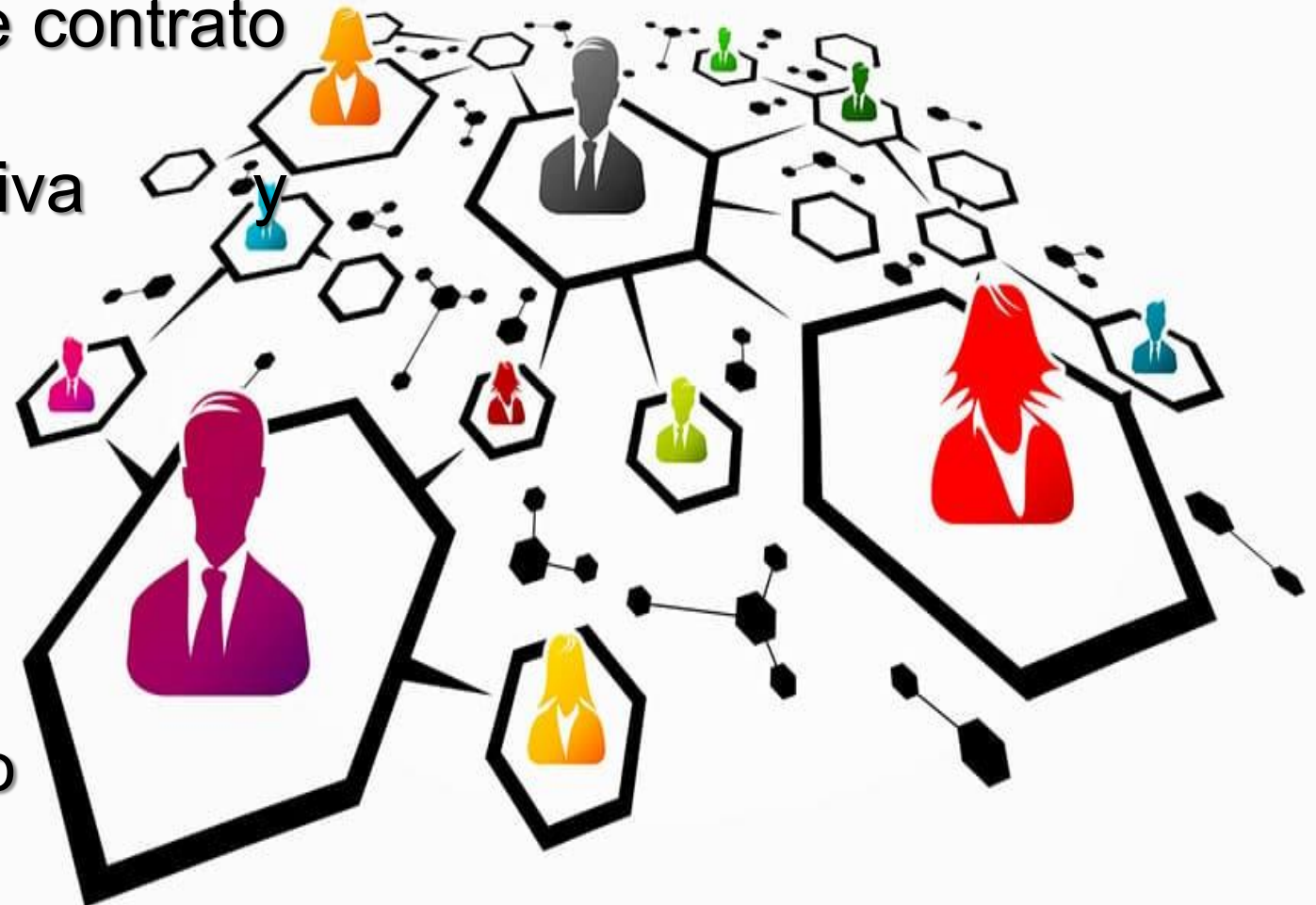
## 2. ALCANCE

El presente procedimiento para el manejo de conflicto de interés, se aplicará a todos los servidores públicos y contratistas de la administración Municipal.

### 3. RESPONSABLES

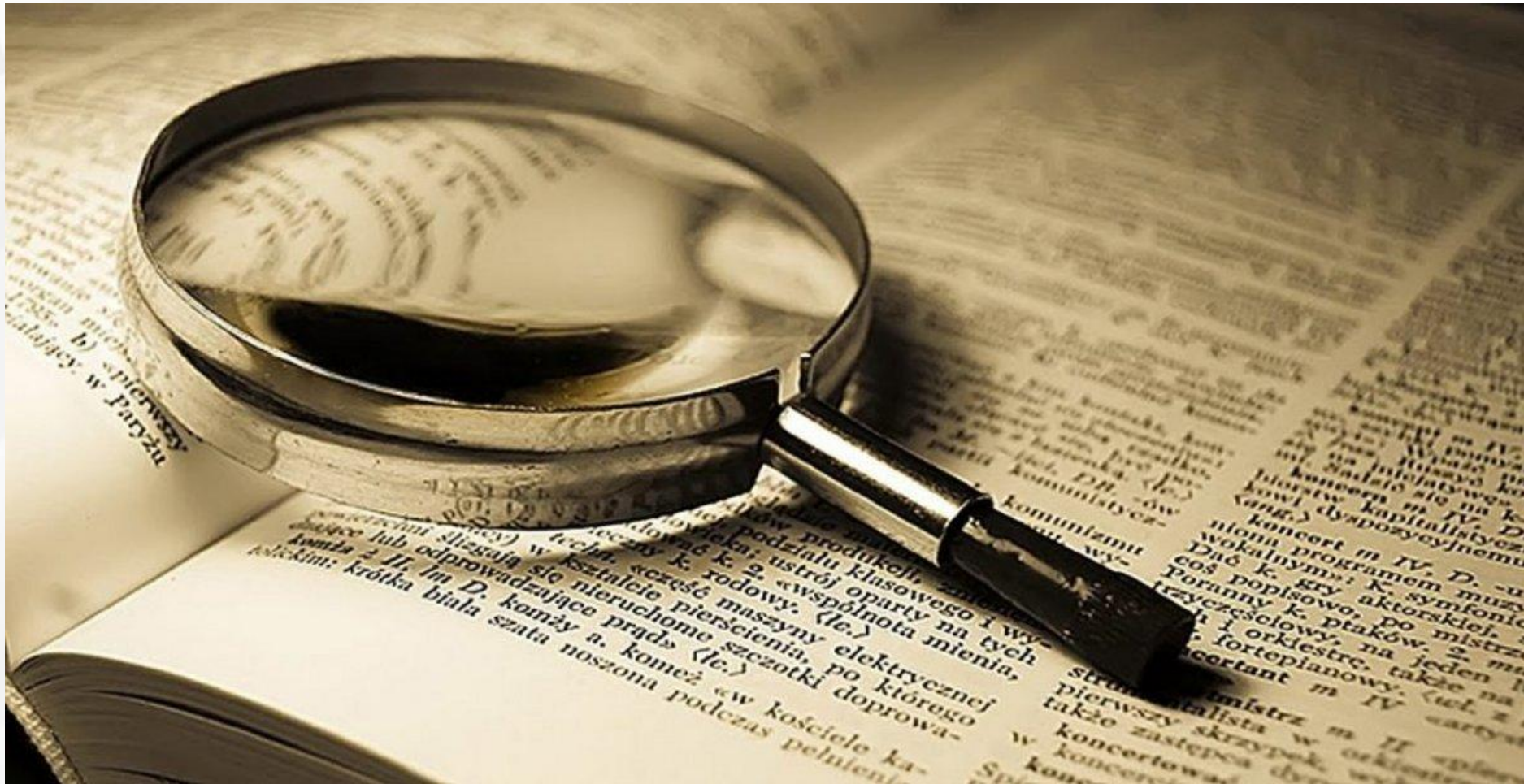


- Secretarios de despacho, Jefes de Oficina y/o Supervisores de contrato
- Secretaría Administrativa y Financiera
- Oficina de Contratación
- Oficina Jurídica
- Control Interno Disciplinario
- Servidor Público o Contratista





## 4. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE





En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el [artículo 44 del Código General Disciplinario](#) (Ley 1952 de 2019) y nos dice que este surge “**cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público**”.

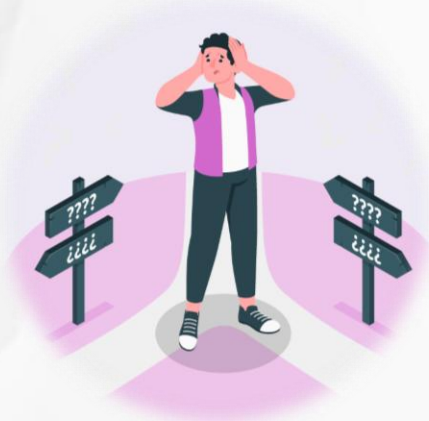


***El conflicto de intereses podría definirse como aquella conducta en que incurre un servidor público, contraria a la función pública, en la que, movido por un interés particular prevalente o ausente del interés general, sin declararse impedido, toma una decisión o realiza alguna gestión propia de sus funciones o cargo, en provecho suyo, de un familiar o un tercero y en perjuicio de la función pública. Por ello, la norma exige que, ante la pugna entre los intereses propios de la función y los particulares del funcionario, éste deba declararse impedido, pues es la manera honesta de reconocer la existencia de esa motivación y el deseo de cumplir con las funciones del cargo de manera transparente e imparcial.***



## Clasificación:

\* **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.



\* **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 obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

\* **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 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.





## Conflictos de Intereses

Se refiere a las situaciones en que un funcionario o autoridad es influenciado por un interés particular, con beneficios económicos o personales

Contratada,  
bienvenida a la  
institución

Gracias  
hermanita

### ¿Principio de Probidad?

Los conflictos de intereses se oponen al principio de probidad y a la integridad pública, que entre otras cosas, nos remite a la búsqueda del interés general por sobre el particular

Adjudicada, son los  
únicos oferentes y  
además la mejor  
empresa

Lista la transferencia  
de recursos a su  
fundación Sr. Smith

Te amo tanto  
mi Sra. Smith

### Declaración de Ley 2013 de 2019

Si usted es alto directivo del Estado, servidor público electo mediante voto popular, contratista u otro sujeto obligado de la Ley 2013 de 2019, declare y publique aquí su información de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta.

Ingresar

### Características

- \* 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.
- \* **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.
  - Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- \* 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.

## ELEMENTOS DEL CONFLICTO DE INTERESES

Los siguientes son los elementos característicos del conflicto de intereses en las entidades públicas:

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





- **Impedimento:** Es un acto unilateral, voluntario y oficioso del servidor público o contratista, a quien le corresponde manifestar que su parcialidad está afectada para conocer y decidir determinada actuación.
- **Recusación:** Debe entenderse como el mecanismo que tienen las partes o terceros con interés en una actuación, de solicitar al servidor que está conociendo de un asunto, que se separe del mismo por estar incurso en un conflicto de interés o en una causal legal de impedimento.
- **Declaración de impedimento:** El servidor público en quien concurra cualquiera de las anteriores causales debe declararse inmediatamente impedido, una vez la advierta, mediante escrito en el que exprese las razones, señale la causal y si fuere posible aporte las pruebas pertinentes.



## 5. MARCO NORMATIVO DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Constitución Política de Colombia
- Ley 80 de 1993
- Ley 190 de 1995
- Ley 1437 de 2011
- Ley 1801 de 2016 Art. 229
- Ley 1952 de 2019
- Ley 2016 de 2020
- Ley 2028 de 2021
- Decreto Ley 760 de 2005
- Decreto 1499 de 2017
- GTHU – PO – 03 Política de Conflicto de Intereses.

Y



ALCALDÍA DE  
**ACACÍAS**





## 6. GENERALIDADES O POLÍTICAS OPERACIONALES

- Si el servidor público, contratista, supervisores o jefes inmediatos requieren orientación legal o técnica para la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades, podrán solicitar la orientación por parte de la Oficina Jurídica del Municipio de Acacías.
- Mientras se resuelve el impedimento reportado, el servidor público o contratista deberá -abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto objeto del impedimento.
- La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida. Sin embargo, el cómputo de los términos para que proceda el silencio administrativo se reiniciará una vez vencidos los plazos a que hace referencia el inciso 2 del artículo 12 de la ley 1437 del 2011.



Transparencia por Colombia contempla la materialización del conflicto de intereses al precisar que el interés privado “en efecto influye” en la toma de decisiones. Cuando ocurre esa materialización, ya nos encontramos ante 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>Conflicto de intereses (riesgo de corrupción)</b>	<b>Corrupción</b>
<b>¿Qué es?</b>	una <b>situación</b>	<b>acción</b> u omisión <b>voluntaria</b>
<b>¿Por qué se produce?</b>	interés particular (legítimo)	beneficio particular (ilegítimo)
<b>¿Qué produce?</b>	tendencia o <b>riesgo de sesgo</b> en el juicio/decisión profesional	<b>decisión</b> o juicio <b>ya sesgado</b>



**Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario, Título IV. Derechos, Deberes, Prohibiciones, Incompatibilidades, Impedimentos, Inhabilidades y Conflictos De Intereses del Servidor Público. Artículo 44. Conflicto de intereses:**

*“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”.*

## CAPITULO II

### INHABILIDADES, IMPEDIMENTOS, INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES



**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 8 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 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.

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

## CAPITULO III SUJETOS, FALTAS Y SANCIONES



**ARTÍCULO 72.** 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.



# RESPONSABLES DEL PROCESO



ALCALDÍA DE  
**ACACÍAS**



## **SECRETARÍA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - RECURSO HUMANO:**

La Secretaría Administrativa y Financiera a través de la dependencia

- La promoción e implementación de la oferta de formación en integridad en el Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Verificar el cumplimiento del curso virtual: integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, o la oferta en formación que disponga la entidad para el cumplimiento de la Ley 2016 de 2020.
- Incorporar los valores del código de integridad en el programa de bienestar y demás estrategias de incentivos.
- Liderar las acciones para la apropiación, socialización y evaluación del código de integridad para las personas vinculadas a la entidad, sin importar el tipo de vinculación contractual.
- Orientar a los servidores públicos para la publicación de la declaración de bienes y rentas, declaración de impedimentos y registro de conflicto de intereses.
- Evaluar la apropiación de los valores del código de integridad en encuestas de clima organizacional, encuestas o estudios de clima ético en las entidades

## **OFICINA DE CONTRATACIÓN:**

- Realizará el monitoreo a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los contratistas.

## **CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO:**

- Apoyará con información de las decisiones que han adoptado sobre la violación al régimen de conflicto de intereses.
- Dar alertas de algunas situaciones que se dieron en algún momento y pueden prevenir que se configuren hechos de corrupción.

## **OFICINA JURIDICA:**

- Orientar a las partes involucradas en los impedimentos y recusaciones declarados en la entidad para prevenir posibles situaciones de conflicto de intereses que atenten contra la neutralidad y objetividad de las actuaciones y decisiones en el servicio público.

# DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO



- 1. Identificar situaciones de conflicto de interés.**
- 2. Declarar el conflicto de interés**
- 3. Analizar la declaración de la situación de conflicto de intereses**
- 4. Notificar al servidor público o contratista de la aceptación o negación del impedimento**
- 5. Enviar reporte de conflicto de interés y anexo de la actuación administrativa**
- 6. Conservación y custodia del expediente original.**
- 7. Realizar seguimiento a la gestión de conflictos de interés**





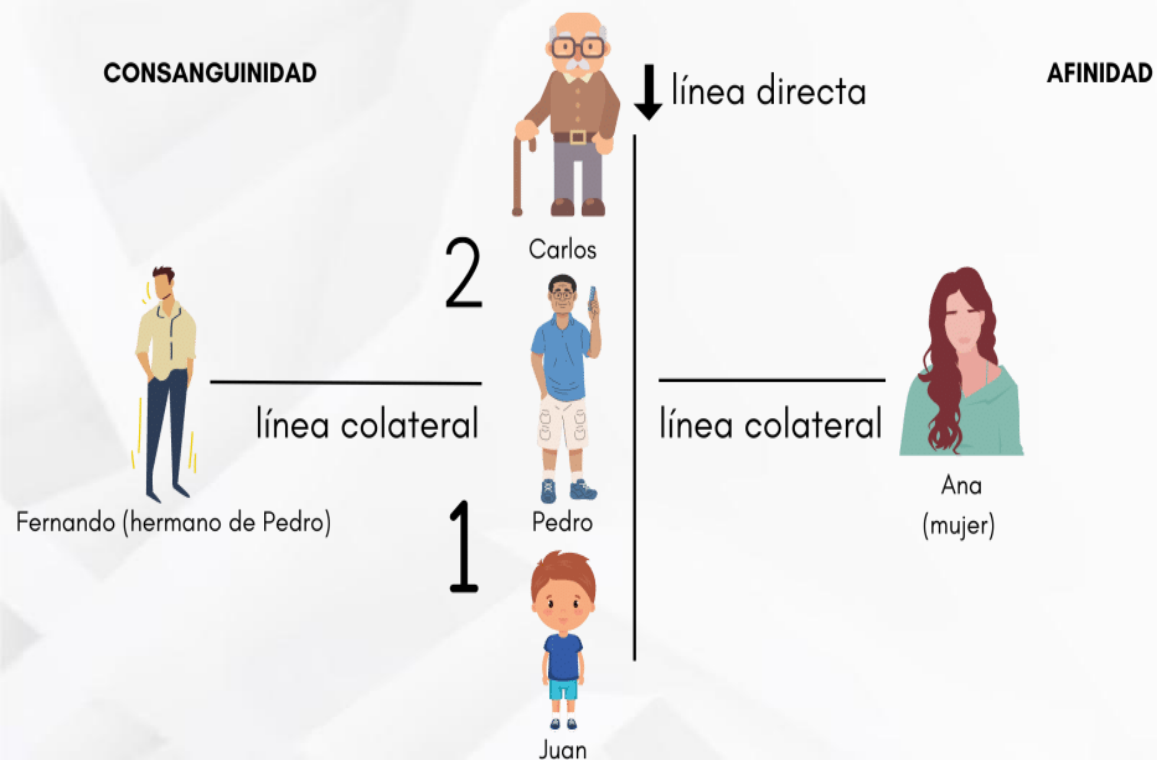
## ARTÍCULO 11. Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación.

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:



### CONSANGUINIDAD

### AFINIDAD

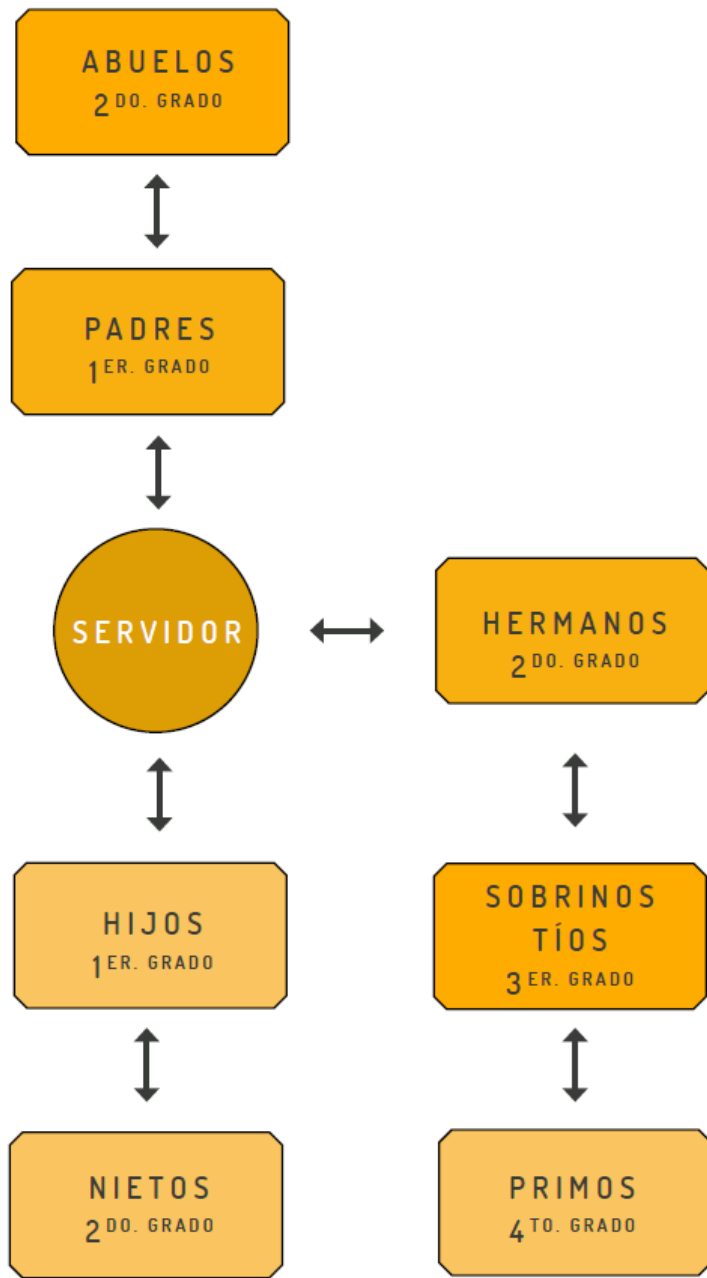


1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.

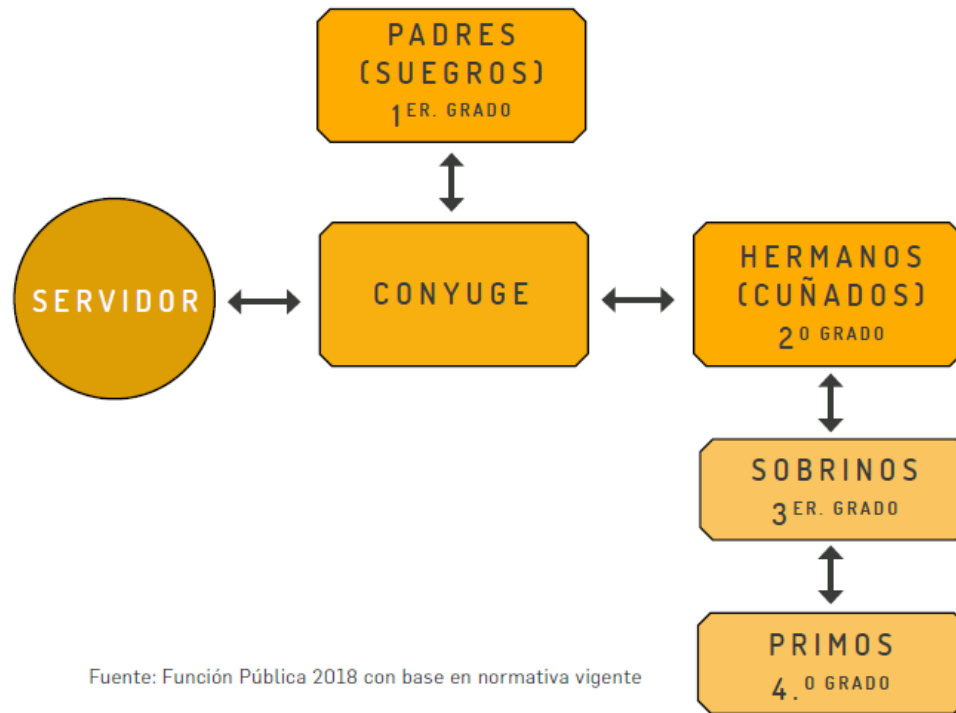
3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.

**Ilustración 1.** Parentesco por consanguinidad



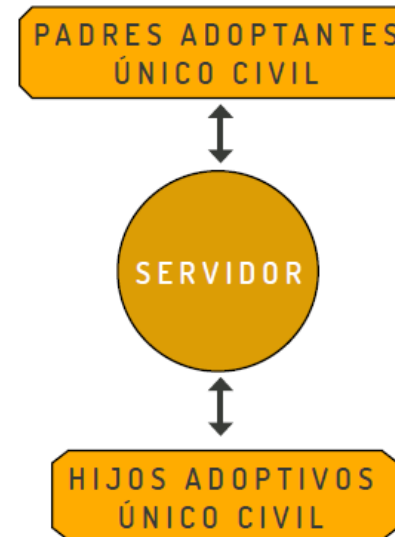
Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

**Ilustración 2.** Parentesco por afinidad



Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

**Ilustración 3.** Parentesco por adopción



## Tabla 2. Inhabilidades por grado de Consanguinidad:

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera que un servidor público o contratista que tenga interés particular directo en una decisión o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil (ver tabla a continuación), o su socio o socios de hechos o de derecho, deberán declarar el conflicto de intereses.

PRIMER GRADO	Padre / madre / hijos
SEGUNDO GRADO	Hermanos
TERCER GRADO	Tíos / Sobrinos
CUARTO GRADO	Primos

GRADOS DE PARENTESCO POR AFINIDAD	
PRIMER GRADO	Cónyuge/(compañero (a) permanente / suegros
SEGUNDO GRADO	Cuñados
TERCER GRADO	Sobrinos Políticos
CUARTO GRADO	Primos Políticos

**Fuente:** Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, Versión 2, 2019).



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.



<p>3</p>	<p><b>Analizar la declaración de la situación de conflicto de intereses</b></p> <p>Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento, previa orientación de la oficina jurídica. 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.</p> <p>Para el caso de los inspectores de policía la autoridad competente tendrá un término de dos (02) días para decidir si acepta o no el impedimento de conformidad con lo establecido en el artículo 229 de la Ley 1801 del 2016.</p> <p>Para los servidores públicos que ejerzan la acción disciplinaria la autoridad competente tendrá un término de tres (03) días para decidir si acepta o no el impedimento de conformidad con lo establecido en el artículo 107 de la Ley 1952 del 2019.</p>	<p>Secretario de despacho/ Jefe de Oficina o Supervisor del contrato</p> <p>Alcalde</p>	<p>GTHU – F – 104 Declaración de situaciones de conflicto de intereses</p>
----------	--	---	--



4	<p><b>Notificar al servidor público o contratista de la aceptación o negación del impedimento</b></p> <p>El jefe inmediato o supervisor del contrato, a través de oficio o correo electrónico comunicará la decisión al servidor público o contratista. En el evento de aceptarse el impedimento, deberá separarse de la actuación administrativa, función o actividad encomendada y en la misma comunicación deberá reasignar las funciones u obligaciones a un servidor público o contratista que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada.</p> <p>En el caso de determinar que no se configura el conflicto de interés, el funcionario público o contratista deberá continuar con la prestación del servicio, función o actividad asignada.</p>	Secretario de despacho/ Jefe de Oficina o Supervisor del contrato	GEST – F – 09 Oficio  Correo electrónico
---	---	---	---



No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLES	REGISTRO
5	<p><b>Enviar reporte de conflicto de interés y anexo de la actuación administrativa</b></p> <p>Una vez culminado la actuación administrativa referente a los impedimentos o recusaciones el funcionario que decide deberá remitir copia de los actos administrativos proferidos a la secretaria Administrativa y Financiera - Recurso Humanos u Oficina de Contratación para que obre en la respectiva hoja de vida del funcionario o expediente contractual si se trata de un contratista.</p>	Jefe Inmediato o supervisor	GEST – F – 09 Oficio o Correo electrónico
6	<p><b>Conservación y custodia del expediente original.</b></p> <p>Una vez surtida toda la actuación administrativa, el jefe inmediato o supervisor del contrato donde se originó la causal del impedimento conservara el expediente original siguiendo las reglas y procedimientos que establece la Ley General de Archivo.</p>	Jefe inmediato o supervisor del contrato	Expediente
7	<p><b>Realizar seguimiento a la gestión de conflictos de interés</b></p> <p>Realizar seguimiento semestral a la gestión de los conflictos de intereses declarados por los funcionarios públicos y contratistas y a las recusaciones presentadas respecto de estos, con el fin de verificar el cumplimiento de las decisiones tomadas.</p>	Profesional Especializado - Talento Humano  Profesional Universitario – Oficina de Contratación	GTHU – F – 105 Matriz de seguimiento a la gestión de conflictos de intereses



## 8. DOCUMENTOS Y REGISTROS RELACIONADOS

DOCUMENTOS Y REGISTROS RELACIONADOS	
Código	Nombre
GEST – F – 09	Oficio
GTHU – F – 104	DECLARACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES
GTHU – F – 105	MATRIZ DE SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

