

	GUÍA	Código: A-GTH-GUI-001
	Guía para Identificación, Prevención y Gestión de Conflicto de Interés	Versión: 1
		Aprobación

1. INTRODUCCION

La Gobernación de Cundinamarca, con base en los valores de la política de integridad, los cuales son los principios rectores de su gestión, y en miras de garantizar a la ciudadanía la máxima transparencia en sus acciones y actuaciones pone en conocimiento las [estrategias-guía](#) para el manejo de situaciones de conflicto de intereses, en los que pudiesen llegar a incurrir los servidores públicos y/o contratistas al servicio de la Entidad.

Por «Integridad pública» entendemos el posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes, así como al conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados.¹

El «Sector público» comprende los organismos legislativos, ejecutivos, administrativos y judiciales, así como a sus funcionarios, nombrados o elegidos, remunerados o no, temporales o permanentes a nivel de la administración central y subnacional. Puede asimismo incluir empresas públicas o estatales, asociaciones público privadas, incluidos sus directivos y funcionarios, así como entidades que presten servicios públicos (por ejemplo, salud, educación y transporte público), los cuales en algunos países son externalizados o financiados con capital privado.

Mediante esta guía se busca mejorar el comportamiento ético y la gestión íntegra en el servicio público, procurando la independencia de criterio y el principio de objetividad e imparcialidad de quien ejerce una función pública en el Departamento de Cundinamarca del nivel central, a través de la implementación de procesos, lineamientos e instrumentos para la identificación, prevención y gestión de los conflictos de intereses.

2. OBJETO:

Establecer las pautas para identificación, prevención y gestión de conflicto de interés de acuerdo a los procesos establecidos por el DAFP con el objetivo de garantizar a la ciudadanía la transparencia en sus acciones y actuaciones.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 3.1. Sensibilizar al talento humano que presta sus servicios en la Entidad, incluyendo contratistas y proveedores, en la identificación y declaración de conflictos de interés, bajo parámetros de confidencialidad y veracidad de la información.
- 3.2. Contribuir en la prevención de riesgos de corrupción, cultura de integridad y transparencia en el ámbito institucional, de modo que la toma de decisiones garantice la objetividad e independencia en los trámites.
- 3.3. Conocer las consecuencias y responsabilidades de tipo disciplinario, penal o fiscal, que pueden conllevar el desconocimiento del presente Instructivo.
- 3.4. Monitorear los casos de conflicto de interés que se presenten en la gobernación de Cundinamarca.

4. ALCANCE:

Este documento define la guía establecida para identificación, prevención, administración y gestión de los posibles conflictos de Interés de la Gobernación de Cundinamarca del nivel

	GUÍA	Código: A-GTH-GUI-001
	Guía para Identificación, Prevención y Gestión de Conflicto de Interés	Versión: 1
		Aprobación

De acuerdo a los instrumentos diseñados y proporcionados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se procede a establecer cómo está la Entidad en la gestión preventiva de la posible incursión en conflicto de intereses, se ha procedido a realizar diferentes mesas de trabajo con las Secretarías y Dependencias involucradas con el fin de detectar qué acciones se están utilizando para prevenir la ocurrencia de este tipo de situaciones en la vinculación del personal al servicio público, en la contratación estatal y en qué faltas disciplinarias relacionadas con conflictos de intereses se ha incurrido por no declararse impedido, o recusaciones, por uso indebido de su cargo para beneficios a terceros, o temas relacionados.

Lo anterior, servirá para diseñar la guía de prevención Identificación, declaración y gestión de los conflictos de intereses.

El autodiagnóstico se documentará e incorporará en ISOLUCIÓN, formando parte integral de la guía de Prevención y Control de conflicto de intereses.

6. FORMULACIÓN DE ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL

La Gobernación de Cundinamarca mediante la formulación de las siguientes estrategias procurará Prevenir, Identificar, gestionar y controlar la posible incursión en conflicto de intereses, en la gestión administrativa de la Entidad, las cuales deben ser aplicadas antes y durante la vinculación con la entidad:

A. Sesiones informativas y/o de capacitación en prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses. Incluir la sensibilización de los conflictos de interés dentro del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

a. Integridad y conflicto de intereses:

- Política de integridad y conflicto de interés.
- Capacitación en el diligenciamiento del formulario Ley 2013.

B. Formato de Declaración de bienes y rentas: todo servidor público y contratistas cómo requisito para la vinculación con la entidad.

C. Formato Declaración de bienes y rentas y conflicto de interés. Este formato 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.

D. El servidor público y contratista, cuando se presenten situaciones administrativas que impliquen movimientos dentro de la planta de personal, deben gestionar e informar, acorde al nivel de riesgo que genere el movimiento, cuando acaece, la existencia del conflicto de interés al jefe inmediato, supervisor o interventor de contrato, según corresponda. – Lo anterior a través de los formatos codificados en ISOLUCION :

a. A-GTH-FR-151 - **FORMATO DE DECLARACIÓN DE INTERESES PARTICULARES DEL SERVIDOR PÚBLICO O CONTRATISTA¹**

b. A-GTH-FR-152 - **DECLARACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES.**

E. Generar causas y riesgos de corrupción, para integrar en el mapa de riesgos de corrupción a cargo del comité - Talento Humano y Dirección de Contratación.

	GUÍA	Código: A-GTH-GUI-001
	Guía para Identificación, Prevención y Gestión de Conflicto de Interés	Versión: 1
		Aprobación

conforme a los resultados que cada año puedan ser evaluados, no sólo por la Oficina de Control Interno sino por el líder del proceso.

F.

- G.** Brindar asistencia para la identificación y declaración de Conflicto de Interés
- H.** Establecer un mecanismo de denuncia de Conflicto de Interés y protección al denunciante de Conflicto de Interés.
- I.** Incorporar el concepto y características del Conflicto de Interés dentro del Código de Integridad de la Gobernación.
- J.** Establecer una estrategia de comunicaciones sobre la prevención de Conflicto de Interés, a partir de situaciones cotidianas que se han de construir hipotéticamente para ilustrar, relacionando estas campañas con acciones de prevención de la corrupción.
- K.** Publicación de la de declaraciones de Conflicto de Interés, especialmente los sujetos obligados de la Ley 2013 de 2019.

Ahora bien, teniendo en cuenta las características del conflicto de intereses antes descritos, pueden presentarse situaciones adicionales a las descritas en las leyes y que también se constituyen en conflicto. Por ello, y como una buena práctica preventiva, esta guía invita a declarar esas otras situaciones mediante los formatos adaptados para tal fin.

7. DEFINICIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública en la versión segunda de la Guía de Administración Pública para Conflictos de Interés de servidores públicos, define el conflicto de interés de la siguiente manera:

“un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales”, el cual es traído de la OCDE de un documento del 2017 (Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia INVIRTIENDO EN INTEGRIDAD PÚBLICA PARA AFIANZAR LA PAZ Y EL DESARROLLO, 2017, Pág. 66).

8. VALORES

Los valores orientan la gestión de las personas y de las instituciones, por esto en esta guía se resaltan los que están incluidos dentro de la política de integridad relevantes para la administración y el personal al servicio del Departamento²:

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.

RESPECTO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en

	GUÍA	Código: A-GTH-GUI-001
	Guía para Identificación, Prevención y Gestión de Conflicto de Interés	Versión: 1
		Aprobación

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

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

CERCANIA: En mi desempeño como servidor público, género y propicio una adecuada conexión con los ciudadanos y asumo las carencias de la comunidad como propias y me comprometo con la búsqueda de soluciones adecuadas y oportunas a sus necesidades.

FELICIDAD: Transmito bienestar y satisfacción en mi entorno, consciente que como servidor público soy portador de la felicidad para las comunidades.



9. FUNDAMENTOS LEGALES

Constitución Política de Colombia

Artículo 122. “No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente. Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben.

Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas.”

Artículo 126. “Los servidores públicos no podrán, en ejercicio de sus funciones, nombrar, postular, ni contratar con personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente.

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

	GUÍA	Código: A-GTH-GUI-001
	Guía para Identificación, Prevención y Gestión de Conflicto de Interés	Versión: 1
		Aprobación

Ley 190 de 1995 "Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa" en el artículo 1: "Todo aspirante a ocupar un cargo o empleo público, o a celebrar un contrato de prestación de servicios con la administración deberá presentar ante la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces, el formato único de hoja de vida debidamente diligenciado en el cual consignará la información completa que en ella se solicita:

1. "Su formación académica, indicando los años de estudio cursados en los diferentes niveles de educación y los títulos y certificados obtenidos.
2. "Su experiencia laboral, relacionando todos y cada uno de los empleos o cargos desempeñados, tanto en el sector público como en el privado, así como la dirección, el número del teléfono o el apartado postal en los que sea posible verificar la información.
3. "Inexistencia de cualquier hecho o circunstancia que implique una inhabilidad o incompatibilidad del orden constitucional o legal para ocupar el empleo o cargo al que se aspira o para celebrar contrato de prestación de servicios con la administración"

A su vez, el artículo 15 establece: "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. Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y, propósitos de la aplicación de las normas del servicio público".

Código Disciplinario Único Ley 734 de 2002

Artículo 22. "Garantía de la función pública. 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".

Artículo 23. La falta disciplinaria. "Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento".

Artículo 40. "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

	GUÍA	Código: A-GTH-GUI-001
	Guía para Identificación, Prevención y Gestión de Conflicto de Interés	Versión: 1
		Aprobación

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

Artículo 54. “Inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de interés. Constituyen inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y violación al régimen de conflicto de intereses, para los particulares que ejerzan funciones públicas, las siguientes:

1. Las derivadas de sentencias o fallos judiciales o disciplinarios de suspensión o exclusión del ejercicio de su profesión.
2. Las contempladas en los artículos 8º de la Ley 80 de 1993 y 113 de la Ley 489 de 1998, o en las normas que los modifiquen o complementen.
3. Las contempladas en los artículos 37 y 38 de esta ley. Las previstas en la Constitución, la ley y decretos, referidas a la función pública que el particular deba cumplir.”

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011)

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:

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.

	GUÍA	Código: A-GTH-GUI-001
	Guía para Identificación, Prevención y Gestión de Conflicto de Interés	Versión: 1
		Aprobación

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."

Artículo 12. "Trámite de los impedimentos y recusaciones. 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

	GUÍA	Código: A-GTH-GUI-001
	Guía para Identificación, Prevención y Gestión de Conflicto de Interés	Versión: 1
		Aprobación

Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.

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 1 de este artículo."

Art 73 de Ley 1474 Artículo 73. Plan anticorrupción y de atención al ciudadano cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.

OCDE (2017)1 sobre integridad en Colombia: Invirtiendo en integridad pública para afianzar la paz y el desarrollo. Define el conflicto de intereses como "un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales".

10. ELEMENTOS DEL CONFLICTO DE INTERES

Que el servidor público tenga un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.

1. Identificación del Conflicto de Interés
2. Declaración del Conflicto de Interés
3. Gestión del Conflicto de Interés

10.1. SUJETOS OBLIGADOS A DECLARAR CONFLICTOS DE INTERES

Toda persona natural o jurídica que tenga relación Legal y reglamentaria, contractual con la Gobernación de Cundinamarca, en su calidad de servidor público o contratista y que pudiese estar inmerso en situaciones que puedan afectar la neutralidad para la toma de decisiones propias de su competencia.



	GUÍA	Código: A-GTH-GUI-001
	Guía para Identificación, Prevención y Gestión de Conflicto de Interés	Versión: 1
		Aprobación

10.2. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERES

- 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.
- Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

10.3. **CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES.** la gobernación adopta la siguiente clasificación de los conflictos de intereses:

1. **Conflicto de Interés 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.
2. **Conflicto de Interés 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.
3. **Conflicto de Interés 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.

Es importante precisar que el hecho de que un servidor público se encuentre en una situación de conflicto de intereses no implica un acto ilegal; 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.

11. TRÁMITE DEL CONFLICTO DE INTERESES

Los servidores públicos y contratistas que consideren estar inmersos en una situación de

	GUÍA	Código: A-GTH-GUI-001
	Guía para Identificación, Prevención y Gestión de Conflicto de Interés	Versión: 1
		Aprobación

cual puede utilizar el formato de declaración de conflictos de intereses. Mirar Formatos (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/marco-normativo>).

PASO 3 Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación.

PASO 4 Para declarar el impedimento por estar en una situación de conflicto de intereses, el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la situación un escrito a su jefe o superior inmediato a través del formato de declaración situacional. En caso de no tener jefe o superior inmediato, debe presentar la declaración ante el representante legal de la entidad.

PASO 5: 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.

En el evento de que el jefe inmediato o supervisor, según sea el caso, encuentre dificultades jurídicas para resolver la existencia de un potencial conflicto de intereses, podrá solicitar asesoría a la Secretaría Jurídica de la Secretaría de la Función Pública del Departamento o la dependencia que se defina para tal fin.

a. RESOLUCIÓN IMPEDIMENTO

Una vez materializado el Conflicto de Interés, el jefe inmediato o supervisor del contrato, según sea el caso, resolverá el presunto conflicto, siguiendo el procedimiento contemplado en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011:

“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.

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida (...).”

Cualquiera sea la decisión frente al caso, debe quedar registrada en la sección correspondiente del formato elaborado para tal fin.

b. INFORMACIÓN SOBRE RESOLUCIÓN IMPEDIMENTO

El Jefe inmediato del servidor público o Supervisor de contrato, una vez efectuado lo anterior, remitirá el formato Declaración de conflicto de interés diligenciado y con la decisión frente al conflicto, en caso de tratarse de un servidor público a la Dirección de Administración de Talento Humano para que repose en la Hoja de Vida o, en caso de tratarse de un Contratista, al responsable de la contratación para que repose en el expediente contractual.

c. RECUSACIÓN

	GUÍA	Código: A-GTH-GUI-001
	Guía para Identificación, Prevención y Gestión de Conflicto de Interés	Versión: 1
		Aprobación

saber: “Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación (...)”.

Seguimiento de declaración de conflicto de Interés



12. RESPONSABLES

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Identificar potenciales conflictos de intereses previos a la vinculación.	<ul style="list-style-type: none"> • Servidores públicos • Contratistas
Notificar los casos de potencial conflicto de intereses mediante el Formato DECLARACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES A-GTH-FR-152.	<ul style="list-style-type: none"> • Servidores públicos • Contratistas
FORMATO DE DECLARACIÓN DE INTERESES PARTICULARES DEL SERVIDOR PÚBLICO O CONTRATISTA _A-GTH-FR-151	<ul style="list-style-type: none"> • Servidores públicos • Contratistas
Brindar la asesoría jurídica solicitada	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaria Jurídica • Secretaria de la Función Pública
Remitir los Formatos de declaración de conflicto de interés a la Secretaría de la Función Pública diligenciados a través del formato <u>Declaración de conflicto de interés en SIGEP</u> .	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes inmediatos • Supervisores de contratos
Archivar los Formatos de declaración de conflicto de interés diligenciados.	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Administración de Talento Humano

	GUÍA	Código: A-GTH-GUI-001
	Guía para Identificación, Prevención y Gestión de Conflicto de Interés	Versión: 1
		Aprobación

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Remitir a la autoridad competente las comunicaciones de terceros y la ciudadanía frente a actuaciones de contratistas que podrían estar incurriendo en conflictos de intereses.	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Contratación
Coordinar sesiones informativas y/o de capacitación en prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses.	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Desarrollo Humano
<p>Actualización Formulario Único Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada – Servidores públicos.</p> <p>Verificar la presentación de la declaración de conflicto de interés ley 2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servidores públicos • Sujetos obligados
Verificar el cumplimiento de la presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada – Servidores públicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Administración de Talento Humano

13. DEFINICIONES

Conflicto de intereses Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

Inhabilidad: Es la incapacidad, ineptitud o circunstancias que impiden a una persona ser elegida o designada en un cargo público y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio.

Incompatibilidad: La imposibilidad jurídica de coexistencia de dos actividades.

Servidor público: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Destinatarios de la ley disciplinaria: Son destinatarios de la ley disciplinaria los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en el artículo 53 de la ley 734 de 2002.

Interés Público o General: Es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado.

Interés Privado Concurrente: Es la satisfacción de necesidades humanas, particulares e individuales que se traducen en ventajas o provechos representados en derechos subjetivos.

	GUÍA	Código: A-GTH-GUI-001
	Guía para Identificación, Prevención y Gestión de Conflicto de Interés	Versión: 1
		Aprobación

Grados de consanguinidad: Entre dos personas se cuentan por el número de generaciones. Así, el nieto está en segundo grado de consanguinidad con el abuelo, y dos primos hermanos en cuarto grado de consanguinidad entre sí.

Parentesco civil: Es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo. Este parentesco no pasa de las respectivas personas.

La presente Política de Prevención y Control de Conflicto de Intereses se adopta a partir del 1 de marzo de 2021.

Presidente del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Gobernador de Cundinamarca o su delegado

Secretario del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Secretaría de Planeación.

Aprobó: Paula Susana Ospina Franco / Secretaria de la Función Pública
 Carlos Andrés Daza Beltrán / Secretario de Planeación
 Freddy Gustavo Orjuela Hernández / Secretario Jurídico

Vo.Bo.: Sandra Hoyos / Jefe de Control Interno Disciplinario
 Juan Carlos Gómez Gutiérrez / Director de Contratación –SJ
 Erick Johany Galeano Basabe / Director de Conceptos y Estudios Jurídicos
 Freddy Orlando Ballesteros V. / Director de Administración del Talento Humano

Revisó: Luz Inés Sandoval Estupiñan / Abogada Despacho SFP
 Isnardo Linares Gomez / Asesor - Jefatura de Gabinete y Buen Gobierno
 Polyaná Hernández López / Contratista de Gerencia de Buen Gobierno

Proyectó: Natalia Andrea Fernández / Gerente de la Secretaría de la Función Pública

ⁱ <https://www.oecd.org/gov/ethics/recomendacion-sobre-integridad-es.pdf>