

	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 1 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

Contenido

1. Objetivo.	2
2. Alcance.....	2
3. Responsables.....	2
4. Documentos asociados al protocolo.....	2
5. Otros documentos relacionados.....	2
6. Normatividad asociada.....	2
7. Definiciones.	3
8. Situaciones de conflicto de intereses.	4
8.1 ¿Quiénes deben declarar los conflictos de intereses?.....	4
8.2 Elementos del conflicto de intereses.....	4
8.3 Características del conflicto de intereses.....	5
8.4 Tipos de conflictos de intereses.....	6
8.5 ¿Cuándo ocurre el conflicto de intereses?.....	7
9. Reporte y tramite de conflicto de intereses y recusaciones.....	12
9.1 Reporte inicial y anual de conflicto de intereses.....	12
9.2 Protocolo conflicto de intereses, impedimentos y recusaciones.....	13
9.3 Manejo de los conflictos de intereses no declarados.....	15
10. Medidas preventivas en materia de conflicto de intereses.	15

	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 2 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

1. **OBJETIVO:** Establecer los lineamientos para la detección, prevención y administración de potenciales conflictos de interés derivados del desarrollo de todas las actividades de la Alcaldía de Fusagasugá.
2. **ALCANCE:** El presente documento para el manejo de Conflictos de Interés comienza inmediatamente el funcionario o contratista ingresa a la entidad, durante la ejecución de sus funciones u obligaciones y termina con su desvinculación.
3. **RESPONSABLES:**
 - ✓ Superiores Jerárquicos o Supervisores de Contrato.
 - ✓ Servidores Públicos o Contratistas.
 - ✓ Dirección de Gestión Humana.
 - ✓ Dirección de Defensa Judicial y Asuntos Jurídicos.
 - ✓ Oficina de Control Interno.
4. **DOCUMENTOS ASOCIADOS AL PROTOCOLO**
 - ✓ FO-GH-075 Formato - Declaración de situaciones de conflicto de intereses
 - ✓ Código de Integridad de la Alcaldía de Fusagasugá
5. **OTROS DOCUMENTOS RELACIONADOS**
 - ✓ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública.
6. **NORMATIVIDAD ASOCIADA**
 - ✓ Constitución Política de Colombia
 - ✓ La Ley 1952 del 28 de enero de 2019 *“Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”*.
 - ✓ Ley 1437 de 2011, Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
 - ✓ Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
 - ✓ Ley 2013 de 2019, Por la cual se garantiza la transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.
 - ✓ Ley 2016 de 2020, Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público.


	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 3 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

7. DEFINICIONES

- ✓ **Conflicto de Interés:** Surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido”¹
También se define el conflicto de interés 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”²
Por su parte, para la organización Transparencia por Colombia “el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos” (Transparencia por Colombia, 2014). De las anteriores definiciones importante resaltar que únicamente la elaborada por 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.
- ✓ **Código de Integridad:** Herramienta que contiene el conjunto de políticas, aspectos generales, medidas encaminadas a la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética en el cumplimiento de nuestra misionalidad. Por lo tanto, instaure criterios de buen comportamiento con el fin de asegurar que los servidores públicos y contratistas conduzcan su actuar al cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.
- ✓ **Impedimento:** Aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias, como por ejemplo, en los asuntos que aquella o sus parientes cercanos tengan interés directo, etc.
- ✓ **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.
- ✓ **Nota:** Todas las definiciones del tema de conflictos de interés se encuentran consignadas en la **Guía Conflictos de intereses de la Función Pública**.

¹ Artículo 44 del Código General Disciplinario –Ley 1952 de 2019– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011

² 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

	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 4 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	


8. SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

8.1 ¿Quiénes deben declarar los conflictos de intereses?

Si es un servidor público electo mediante voto popular, un secretario, director, jefe de oficina, contratista que cumpla funciones públicas por disposición legal o acto administrativo, convenio o contrato (administración de recursos públicos, interventoría), servidores públicos de otros niveles con responsabilidades de supervisión de contrato, inspección, interventoría, vigilancia, control, contratación, ordenación del gasto, pagaduría o tesorería o quienes realicen la gestión e información sobre trámites y denuncias u otro sujeto obligado de la Ley 2013 de 2019.

8.2 Elementos del conflicto de intereses

- ✓ Tener un interés particular y directo sobre 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.
- ✓ Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el ítem precedente.
- ✓ Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.
- ✓ Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.
- ✓ Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el ítem 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
- ✓ 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.
- ✓ 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.


	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 5 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el ítem 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ 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”.

8.3 Características del conflicto de intereses

Para identificar situaciones de conflictos de intereses, las siguientes características pueden servir como hito:

- ✓ Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor público, es decir, este tiene intereses personales que podrían influir negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 6 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

- ✓ Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene círculos de interés que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- ✓ El conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que con ocasión de su existencia se provoquen irregularidades o posibles actos de corrupción.
- ✓ Puede conducir a la ocurrencia de actuaciones fraudulentas y corruptas si no se declara previamente.
- ✓ Afecta el funcionamiento de la Función Pública. ü Genera desconfianza en el desarrollo de la función pública cuando no se previene. ü Debe estar previsto en un marco normativo.
- ✓ Involucra cualquier servidor público o particular que desempeña una función pública.

8.4 Tipos de conflictos de intereses³


- ✓ **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 real ni potencial.

8.5 ¿Cuándo ocurre el conflicto de intereses?

El conflicto de intereses se presenta cuando existe un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto e involucra a alguno de los siguientes sujetos:

- ✓ Cónyuge o compañero(a) permanente del servidor público o contratista.
- ✓ Parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o primero civil del servidor público o contratista.
- ✓ Socios de hecho o de derecho del servidor público o contratista.


³ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano.

	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 7 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

8.6 ¿Cómo se tipifican los conflictos de intereses?

Una situación de conflicto de intereses no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción, por ello, para evitar esto, los servidores públicos y contratistas deben declarar su impedimento. A continuación, se presentan algunas tipificaciones de situaciones de conflictos de intereses que nos refiere la guía de la Función Pública:

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/GRADOS/TERCEROS (SOCIOS)	FUENTE NORMATIVA
Interés directo/conocimiento o previo/concepto o consejo fuera de la actuación	Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.	C.P. art 126 Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 1 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 1 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 Ley 136 de 1994, art. 70 Ley 5 de 1992, art. 286
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 2 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2
	Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (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).		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 11 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 2

	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 8 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARENTES/GRADOS/TERCEROS (SOCIOS)	FUENTE NORMATIVA
Curador o tutor del interesado	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 4
Relación con las partes	Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	Ley 734 de 2002, art.84, numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3
Amistad o enemistad	Que exista 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.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9
Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro	Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10 Ley 734 de 2002, art.84, numeral 6 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11
Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6
	Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14



PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Código: PT-GTH-002

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión:01

**Fecha de Aprobación:
06/07/2022**


Página 9 de 17

Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.


Revisó: Directora de Gestión Humana.

Aprobó: Comité Técnico de Calidad.


TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/GRADOS/TERCEROS (SOCIOS)	FUENTE NORMATIVA
Denuncia penal o disciplinaria	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, 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 o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), 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 o disciplinaria.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 7
	Que el servidor haya formulado 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.	Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado 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	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8
Acreedor o deudor	Que el servidor sea 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.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor, sea 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.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 9 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10
Antiguo empleador	Que el servidor, dentro del año anterior, haya tenido interés directo o haya actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 16

	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 10 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/GRADOS/TERCEROS (SOCIOS)	FUENTE NORMATIVA
	en el asunto objeto de definición.		
Relación contractual o de negocios	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 5
Herederero o legatario	Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 12 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 13
Dádivas	Que el servidor reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero.		Ley 734 de 2002, art. 35, numeral 3
Lista de candidatos	Que el servidor haya 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.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 14
Recomendación	Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 15
Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas	Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4

	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 11 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/GRADOS/TERCEROS (SOCIOS)	FUENTE NORMATIVA
		las partes o de los terceros interesados.	
Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación	Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2
Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso		Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3
Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado	Que el congresista dentro del año inmediatamente anterior a su elección haya prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado sobre cuyos intereses o negocios incidan directamente actos que se encuentren al estudio del Congreso.		Ley 144 de 1994, art. 16

	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 12 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

Para efecto de un mejor entendimiento de la relación o conexión entre las personas por los grados de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, se enlistan a continuación:

Grados de parentesco por consanguinidad	
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

Parentesco por adopción	
Único Grado	Hijos Adoptivos

9. Reporte y trámite de conflicto de intereses y recusaciones

9.1 Reporte inicial y anual de conflicto de intereses

Si es un servidor público electo mediante voto popular, un secretario, director, jefe de oficina, contratista que cumpla funciones públicas por disposición legal o acto administrativo, convenio o contrato (ej: administración de recursos públicos, interventoría), servidores públicos de otros niveles con responsabilidades de supervisión de contrato, inspección, interventoría, vigilancia, control, contratación, ordenación del gasto, pagaduría o tesorería o quienes realicen la gestión e información sobre trámites y denuncias u otro sujeto obligado de la Ley 2013 de 2019, deben realizar el reporte de conflicto de intereses al momento de su vinculación y anualmente en el aplicativo de la Función Pública <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/login/auth>

	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 13 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	


9.2 Protocolo conflicto de intereses, impedimentos y recusaciones

Las causales de impedimentos y recusaciones se tramitarán de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo


Como se observa el conflicto de Interés es una figura dispuesta para todo aquel que se encuentre ejerciendo una función pública que, en desarrollo de la misma, deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas; el cual sobreviene cuando el interés general entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público. Este puede ser anunciado tanto por el funcionario que directamente considere que el ejercicio de sus funciones puede acarrear un provecho particular, caso en el cual deberá declararse impedido, como por el particular que presente la recusación en contra del servidor.

Así las cosas, un servidor público deberá declararse impedido, cuando en relación a su ejercicio y función sobrevenga alguna causal de conflicto de intereses, igualmente, cualquier persona podrá recusar a un servidor público que incurra en causal de conflicto de intereses, de acuerdo al procedimiento descrito por el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.

#	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	IDENTIFICACIÓN Y REPORTE DEL CONFLICTO DE INTERÉS	<p>En caso de impedimento (numeral 7.2), el servidor público o contratista debe poner en conocimiento a su superior jerárquico, supervisor de contrato o a falta de los mismos al procurador regional, la situación que consideren como un conflicto de intereses entre sus funciones u obligaciones, dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento.</p> <p>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 alguno de los elementos de conflictos de intereses mencionados en el numeral 7.2, en tal sentido, el recusado manifestará de manera fundada si acepta o no la causal invocada dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación.</p> <p>El reporte de las situaciones antes mencionadas deberá ser informado a través del formato denominado <i>Declaración de situaciones de conflictos de intereses FO-GH-075</i>, junto con los soportes que se consideren pertinentes, si aplica, para la situación presentada.</p> <p>Para mayor información se puede consultar los lineamientos para identificación de conflictos de interés disponibles en el siguiente enlace: https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses y en la Guía de Conflicto de Intereses de la Función Pública.</p>	SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DE CONTRATO SERVIDORES PÚBLICOS O CONTRATISTAS

	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 14 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

2	ANALIZAR IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES	<p>El superior jerárquico, el supervisor del contrato o a quien por excepción corresponda conocer del asunto, decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a su recibo.</p> <p>De igual forma, vencido el término de los cinco (5) días siguientes para aceptar o no la causal de recusación invocada, el superior jerárquico, el supervisor del contrato o a quien por excepción corresponda conocer del asunto, decidirá de plano sobre la recusación dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la misma.</p> <p>En el evento de que la instancia correspondiente encuentre dificultades jurídicas para resolver la existencia de un potencial conflicto de intereses, la Dirección de Defensa Judicial y Asuntos Jurídicos de la Entidad, en ejercicio de las funciones atribuidas en el Decreto Municipal 263 de 2017 y demás normas concordantes, brindará la asesoría jurídica requerida.</p> <p>Cabe mencionar que, el superior jerárquico, el supervisor del contrato o a quien por excepción corresponda conocer del asunto, informará mediante correo electrónico al colaborador, que su caso será revisado y que recibirá respuesta en el término de diez (10) días siguientes al recibo de la manifestación del impedimento o presentación de la recusación.</p> <p>Así mismo, 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 del artículo 12 de la Ley 1437 de 2011”.</p>	SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DE CONTRATO O A QUIEN POR EXCEPCIÓN CORRESPONDA DIRECCIÓN DE DEFENSA JUDICIAL
3	DECIDIR IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES	<p>Si se decide aceptar el impedimento o recusación, el superior jerárquico, el supervisor del contrato o a quien por excepción corresponda conocer del asunto, determinará a quién corresponde el conocimiento del mismo, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc, incluyendo la entrega del expediente.</p> <p>Para el caso de contratistas, si se decide aceptar el impedimento o recusación se debe determinar el contratista que se encargará de asumir el conocimiento del asunto que generó el conflicto de interés. Esta reasignación se debe realizar a un contratista cuyo objeto contractual guarde relación con la actividad respectiva.</p>	SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DE CONTRATO O A QUIEN POR EXCEPCIÓN CORRESPONDA

	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 15 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	


		El superior jerárquico, el supervisor del contrato o a quien por excepción corresponda, comunicara la decisión al funcionario o contratista involucrado con el impedimento o recusación, dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la misma.	
4	REGISTRAR LA INFORMACIÓN Y ARCHIVAR LA DOCUMENTACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS	El superior jerárquico, el supervisor del contrato o a quien por excepción corresponda, remitirá a la Dirección de Gestión Humana el formato de declaración de situación de conflicto de interés y la comunicación de la decisión del superior inmediato, a fin de que la Dirección en mención realice el registro de conflictos de interés que han surtido trámite, con el respectivo archivo de la documentación correspondiente.	SUPERIOR JERÁRQUICO O SUPERVISOR DE CONTRATO O A QUIEN POR EXCEPCIÓN CORRESPONDA DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA
5	SEGUIMIENTO Y CONTROL	Realizar el seguimiento y control a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019.	OFICINA DE CONTROL INTERNO

9.3 Manejo de los conflictos de intereses no declarados


Los servidores públicos y contratistas que crean que otro de ellos está inmerso en situaciones de conflicto de intereses, deberán denunciarlo mediante los canales de denuncia que indique el reglamento de trámite interno de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias que adopte la Entidad, y de acuerdo a ello surtir el respectivo trámite.

10. Medidas preventivas en materia de conflicto de intereses

- ✓ Sensibilización a los colaboradores sobre conceptos y situaciones que puedan definirse como conflictos de intereses, mediante la elaboración y ejecución del Plan de Gestión de la Integridad de cada vigencia como la principal estrategia de prevención de conflictos de intereses y la promoción de la integridad mediante la aplicación de los valores del código de integridad de la Entidad (Decretos Municipales 516 de 2018 y 267 de 2020), Dichos valores son:
 - **Honestidad:** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
 - **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
 - **Compromiso:** Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
 - **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 16 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

- Justicia: Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- ✓ Solicitud y cargue de la declaración de bienes y rentas incluyendo el componente de conflicto de intereses de servidores públicos electos mediante voto popular, directivos, contratista que cumpla funciones públicas por disposición legal o acto administrativo, convenio o contrato, servidores públicos de otros niveles con responsabilidades de supervisión de contrato, inspección, interventoría, vigilancia, control, contratación, ordenación del gasto, pagaduría o tesorería o quienes realicen la gestión e información sobre trámites y denuncias u otro sujeto obligado de la Ley 2013 de 2019.
- ✓ Incluir en los procesos de inducción y reinducción de la Entidad los temas de integridad y conflicto de intereses.
- ✓ Inclusión en el portal de talento humano de la intranet de la Entidad la información relacionada con integridad y conflicto de intereses.

	PROTOCOLO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES		Código: PT-GTH-002
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Fecha de Aprobación: 06/07/2022
			Página 17 de 17
Elaboró: Profesional de Apoyo Dirección de Gestión Humana.	Revisó: Directora de Gestión Humana.	Aprobó: Comité Técnico de Calidad.	

11. CONTROL DE CAMBIOS:

VERSION	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	06 de Julio de 2022	Creación del Documento