

	INSTRUCTIVO PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERÉS		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2024/12/26	CÓDIGO: A-GAF-GTH-INT-001	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 1 de 6

OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la prevención, identificación, declaración, manejo y gestión de conflictos de interés derivados del desarrollo de todas las actividades del instituto

ALCANCE

El presente instructivo del manejo de conflictos de interés, se aplicará a todos los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios del instituto

NORMATIVIDAD

- Constitución Política de Colombia, artículos 6 y 122.
- Ley 1437 de 2011, artículos 11 y 12
- Ley 1564 de 2012, artículo 141.
- Ley 2013 de 2019, artículos 1 al 6.
- Ley 734 de 2002 artículo 40 de 2002

DEFINICIONES

- **Conflicto de intereses:** Es una situación, que se origina cuando un interés particular genera un sesgo en la neutralidad y objetividad de una acción o decisión.
- **Conflicto de intereses en la ley colombiana:** Se origina cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público (Artículo 40 Ley 734 de 2002).
- **Conflicto de intereses real:** Es aquel que se presenta cuando el servidor o contratista tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones y enfrenta una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.
- **Conflicto de intereses potencial:** Es aquel que se presenta cuando el servidor o contratista tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en el futuro.
- **Conflicto de intereses aparente:** Es aquel que se presenta cuando el servidor público o contratista no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.
- **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.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

1. Las principales características de los conflictos de intereses son:
2. Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.

	INSTRUCTIVO PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERÉS		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2024/12/26	CÓDIGO: A-GAF-GTH-INT-001	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 2 de 6

3. Son inevitables y no se pueden prohibir debido a que los servidores públicos tienen familiares y amigos que podrían estar involucrados en alguna decisión laboral.
4. Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
5. Por medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública.
6. Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.
7. Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.

POLÍTICAS

Lo estipulado en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, éste deberá declararse impedido.

Que en el artículo 2° de la Ley 2013 de 2019 estableció que la divulgación y publicación del registro de conflicto de intereses será aplicable a los sujetos obligados, entre ellos, las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que administren, celebren contratos y ejecuten bienes o recursos públicos respecto de la información directamente relacionada con el desempeño de su función.

Es por ello que se hace necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos y contratistas, que permitan prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado y así, no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y en ocasiones puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

El medio utilizado para declarar el conflicto de interés puede ser, correo electrónico, formato utilizado para declarar, sistema Xpert

CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN, EL ARTÍCULO 11 DE LA LEY 1437 DE 2011, DEFINIÓ LAS SIGUIENTES.

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.

	INSTRUCTIVO PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERÉS		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2024/12/26	CÓDIGO: A-GAF-GTH-INT-001	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 3 de 6

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.

	INSTRUCTIVO PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERÉS		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2024/12/26	CÓDIGO: A-GAF-GTH-INT-001	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 4 de 6

El círculo de intereses del servidor público o contratista puede generar un conflicto y en consecuencia, un posible impedimento o recusación en los siguientes eventos:



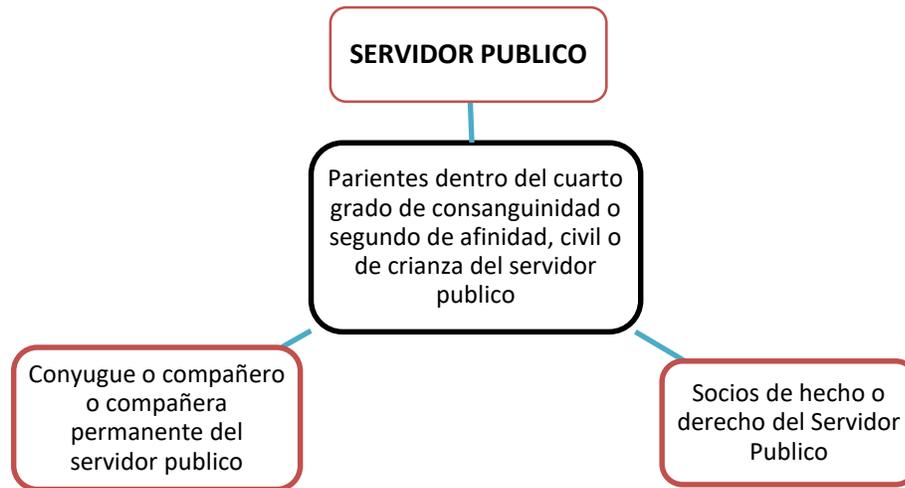
TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERES

Los conflictos pueden clasificarse de tres formas, las siguientes:

REAL	POTENCIAL	APARENTE
Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular	Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en el futuro.	Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

	INSTRUCTIVO PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERÉS		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2024/12/26	CÓDIGO: A-GAF-GTH-INT-001	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 5 de 6

CUANDO OCURRE EL CONFLICTO DE INTERESES



TIPIFICACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS

- Interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación
- Curador o tutor del interesado
- Relación con las partes
- Amistad o enemistad
- Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro
- Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente
- Denuncia penal o disciplinaria
- Acreedor/ deudor
- Antiguo empleador
- Lista de candidatos
- Recomendación
- Relación contractual o de negocios
- Heredero o legatario
- Dávivas
- Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas
- Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación
- Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso
- Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado

	INSTRUCTIVO PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERÉS		 Gobernación del Cauca
	TALENTO HUMANO		
FECHA: 2024/12/26	CÓDIGO: A-GAF-GTH-INT-001	VERSIÓN: 01	PÁGINA: 6 de 6

QUE SE DEBE HACER ANTE UNA SITUACION DE CONFLICTO DE INTERES

Los pasos a seguir si el servidor público se encuentra en alguna situación que pueda catalogarse como conflicto de intereses son los siguientes:

PASO 1.	El servidor público o contratista deberá identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses
PASO 2.	Luego, deberá declarar el conflicto de intereses ante el superior jerárquico para lo cual puede utilizar el formato de declaración de conflictos de intereses, correo electrónico o sistema utilizado para este fin. (Xpert)
PASO 3.	Sin importar si el conflicto de interés identificados real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esta situación
PASO 4.	Para declarar el impedimento por estar en situación de conflicto de interés, el servidor enviara dentro de los tres (3) días siguientes a sus conocimientos 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, el grupo o comité definido para tomar decisiones frente a estos casos, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento.

INCUMPLIMIENTOS Y SANCIONES

Tanto los servidores públicos como los contratistas de la empresa, serán responsables de estar atentos a la constitución de conflictos de interés en donde se vean involucrados, y, por tanto, será una obligación de carácter formal el reportarlos de manera inmediata cuando se presente, al formato de reportes.

En caso de no poner en conocimiento los hechos que dan origen a un conflicto de interés, se constituirá falta disciplinaria acorde con lo señalado en el Artículo 23 de la Ley 734 de 2002 o se iniciará el procedimiento administrativo sancionatorio contractual, según corresponda, razón por la cual las autoridades competentes, deberán adelantar las actuaciones disciplinarias y contractuales correspondientes.

En caso de que se acepte que hay conflicto, deberá, además, determinar el servidor público se encargará de asumir, en remplazo, la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de intereses.

9. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN No	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO		
2024/12/26	01	A-GAF-GTH-INT-001	Elaboración del Instructivo.		
ELABORÓ		REVISÓ		APROBO	
ALISON CATHERIN VALENCIA CHAVEZ Contratista de Apoyo Talento Humano		YEINY CATHERIN GHERRERA PARRA Subgerente Administrativa y Financiera		Comité de Gestión y Desempeño N° 07 del día 26 de diciembre de 2024	
Fecha	2024/12/16	Fecha	2024/12/20	Fecha	2024/12/26