	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 1 de 17

1. OBJETIVO

Registrar y gestionar los conflictos de intereses potenciales, reales o aparentes, así como impedimentos o recusaciones que puedan presentarse entre funcionarios, contratistas, pasantes, colaboradores y partes interesadas de ATENEA, que se encuentren vinculados a la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA y 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; para que su actuación se dé de manera objetiva, independiente y bajo los principios de confidencialidad y veracidad de la información, así como para contribuir a la prevención de riesgos de corrupción y al fortalecimiento de la cultura de Integridad y transparencia en el ámbito institucional.

2. ALCANCE


La presente guía es aplicable y de obligatorio cumplimiento para los servidores públicos, funcionarios, contratistas, colaboradores y en general para todas las personas que prestan servicios en la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología "ATENEA" sin importar la labor desempeñada. Así mismo, se busca con este informar a la comunidad en general cual es la postura que adopta ATENEA en esta materia.

3. DEFINICIONES

Término	Definición
Códigos de Integridad y de Buen Gobierno	Definen las reglas y lineamientos que orientan la conducta de los servidores públicos de las entidades en el desarrollo de sus funciones o actividades y, por lo tanto, constituye un referente para el quehacer diario de los funcionarios y contratistas.
Función Pública	Toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio del Estado o de sus entidades, en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal. Incluye a todas las personas que realizan o contribuyen a que se realicen funciones propias de la administración, incluyendo a los particulares cuando ejercen funciones públicas. (Guía de Conflictos de Interés de Servidores Públicos, Departamento Administrativo de la Función Pública, noviembre 2016).
Impedimento	Aquellas situaciones que implican un obstáculo legal para intervenir y decidir algún asunto que tenemos a nuestro cargo. Esta figura está instituida para garantizar la imparcialidad con la que todos los servidores públicos debemos gestionar los asuntos que nos han encomendado. Tomado de: https://shd.gov.co/shd/sites/default/files/files/despacho/disciplinarios/Cartillas/Cartilla_inhabilidades_conflicto_de_interes_impedimentos.pdf

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.


Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 2 de 17

Término	Definición
Integridad	<p>“Es la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad de la planeación e implementación de las políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor” (Función Pública, MIPG, 2017)</p>
Información Pública Clasificada	<p><i>“Es aquella información que estando en poder o custodia de un sujeto obligado en su calidad de tal, pertenece al ámbito propio, particular y privado o semiprivado de una persona natural o jurídica por lo que su acceso podrá ser negado o exceptuado, siempre que se trate de las circunstancias legítimas y necesarias y los derechos particulares o privados consagrados en el artículo 18 de esta ley” (Art 6, literal c, Ley 1712 de 2014)</i></p>
Parentesco de Consanguinidad, afinidad legítima, parentesco civil	<p>De acuerdo con el Código Civil se entiende que el parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre (art. 35); afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art. 47); y el 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 (art. 64 Ley 1098 de 2006)</p> <p><i>Es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre” (Art 35, Código Civil)</i></p> <p><i>“Afinidad legítima es la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer. La línea o grado de afinidad legítima de una persona con un consanguíneo de su marido o mujer, se califica por la línea o grado de consanguinidad legítima de dicho marido o mujer con el dicho consanguíneo. Así un varón está en primer grado de afinidad legítima, en la línea recta, con los hijos habidos por su mujer en anterior matrimonio; en segundo grado de afinidad legítima, en la línea transversal, con los hermanos legítimos de su mujer” (Art 37, Código Civil)</i></p> <p>Aquella que se establece por la adopción entre el adoptivo y el adoptante, que se extiende en todas las líneas y grados a los consanguíneos, adoptivos o afines de estos (Art 64, numeral 2, Ley 1098 de 2006)</p>
Transparencia y Acceso a la Información Pública	<p>Se refiere al derecho de acceso que tienen los ciudadanos a la información respecto a la gestión de lo público, y al alcance, la precisión y la oportunidad en que se presenta dicha información. Permite “hacer público lo público”, visibilizar y acceder de manera libre la información sobre la gestión y el proceso de toma de decisiones de la administración de la ciudad y de quienes ejercen funciones públicas desde otros ámbitos, respecto a los recursos humanos, técnicos y económicos de Bogotá. (Lineamientos de Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción, Veeduría Distrital, agosto 2015)</p>

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 3 de 17


Término	Definición
Sanción	La Agencia aplicará las sanciones previstas en la Ley si se comprueba la existencia del conflicto de interés, previa aplicación de los procedimientos o procesos administrativos o disciplinarios
Regalos, dádivas, cortesías, obsequios y atenciones	Se entenderá como regalos, dádivas, cortesías, obsequios y atenciones: todo pago, remuneración, retribución, invitación, gusto, complacencia, beneficio o similares los cuales representen o puedan representar valor económico o en especie y que sean ofrecidos, prometidos, entregados, recibidos, solicitados o exigidos por sí o por interpuesta persona independiente de pretenderse directamente o no como una contraprestación a cambio de ellos

4. NORMATIVIDAD ASOCIADA

- Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (Ley 970 de 2005).
- Convención Interamericana contra la Corrupción (Ley 412 de 1997).
- Guía Técnica de la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción.
- Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 122, el cual dispone que “(...) Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben, y antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas.”, y Artículo 126, los cuales señalan las causales comunes de inhabilidades.
- 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”: Artículo 1, el cual estipula que “**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 distintos 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;** (...)**” (resaltado fuera de texto).
Artículo 15, que dispone que “Será requisito para la posesión o para el ejercicio de función pública suministrar la información sobre la actividad económica privada del aspirante. En ella se incluirá la participación en sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro de la cual haga parte, dentro o fuera del país. Todo cambio que

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 4 de 17

se produzca deberá ser comunicado a la respectiva entidad dentro de los dos (2) meses siguientes al mismo (...) (resaltado fuera de texto).

- 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”*

Artículo 42. Otras inhabilidades. También constituyen inhabilidades para desempeñar cargos públicos, a partir de la ejecutoria del fallo, las siguientes:

- 1. Además de la descrita en el inciso final del artículo 122 de la Constitución Política, haber sido condenado a pena privativa de la libertad mayor de cuatro años por delito doloso dentro de los diez años anteriores, salvo que se trate de delito político. Esta inhabilidad tendrá una duración igual al término de la pena privativa de la libertad.*
- 2. Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas. Esta inhabilidad tendrá una duración de tres años contados a partir de la ejecutoria de la última sanción.*
- 3. Hallarse en estado de interdicción judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esta, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma.*


Haber sido declarado responsable fiscalmente. (...)

Artículo 43. Otras incompatibilidades. Además, constituyen incompatibilidades para desempeñar cargos públicos, las siguientes:

- 1. Para los gobernadores, diputados, alcaldes, concejales y miembros de las juntas administradoras locales, en el nivel territorial donde hayan ejercido jurisdicción, desde el momento de su elección y hasta doce meses después del vencimiento de su período o retiro del servicio:*
 - a. Intervenir en nombre propio o ajeno en asuntos, actuaciones administrativas o actuación contractual en los cuales tenga interés el departamento, distrito o municipio correspondiente, o sus organismos;*
 - b. Actuar como apoderados o gestores ante entidades o autoridades disciplinarias, fiscales, administrativas o jurisdiccionales.*

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 5 de 17

2. *Para todo servidor público, adquirir o intervenir directa o indirectamente, en remate o venta de bienes que se efectúen en la entidad donde labore o en cualquier otra sobre la cual se ejerza control jerárquico o de tutela o funciones de inspección, control y vigilancia. Esta incompatibilidad se extiende desde el momento de su vinculación y hasta doce meses después del retiro del servicio.*

3. *Para todo servidor público, contratar con el Estado, salvo las excepciones constitucionales o legales.*

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.

- Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, 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 recusadosi 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. (...)*”

- Decreto 1499 de 2017 *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.*

- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Versión 5), en el que se

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 6 de 17

señala que en relación con la política de integridad pública de la entidad es necesario:


Aplicar mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas, con instrumentos que permitan reportar información útil para la prevención y el control social.

Utilizar instrumentos o sistemas de información que permitan capturar, procesar y analizar la información relativa a la gestión de conflictos de intereses y riesgos relacionados con la política de integridad para fortalecer la toma de decisiones basada en evidencias.”

- Ley 2013 de 2019 “Por medio de la cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”. La ley 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.
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano. Versión 2. Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano – Departamento Administrativo de la Función Pública.
- CONPES Distrital 07 de 2019.
- Decreto Distrital 189 de 2020 modificado por el Decreto 159 de 2021: “Por medio del cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en Distrito.”
- Acuerdo Distrital 782 de 2020 “Por medio del cual se establece como obligatoria la presentación, publicación y divulgación de declaración de renta, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses, para los servidores públicos de Bogotá y se dictan lineamientos para la publicación de los cargos de libre nombramiento y remoción en el Distrito Capital”
- Decreto 610 de 2022 “Por medio del cual se adopta el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción para el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”
- Código de Integridad Agencia Distrital para la Educación la Ciencia y la Tecnología - ATENEA (puede ser consultado en el siguiente enlace: <https://agenciaatenea.gov.co/nosotros/historias-de-integridad>)

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 7 de 17

NOTA IMPORTANTE: Se precisa que en la presente guía se relacionan de manera enunciativa algunas de las causales. Sin embargo, para conocer todas las causales, inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de interés consultar la Constitución Política, la Ley 1952 de 2019, Ley 1437 de 2011 y demás que regulen el asunto.

5. DESARROLLO

5.1. DEFINICIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES

De acuerdo con el artículo 44 del Código General Disciplinario *“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”

Dicho de otra manera, el conflicto de intereses surge cuando el servidor público o el contratista tiene que tomar decisiones sobre las actividades que desempeña en su trabajo o cumplimiento de sus actividades o interviene algún trámite, que pueden verse afectadas por sus intereses privados, debido a que se encontraría influenciado por situaciones de índole personal para hacerlo o no.

Tales situaciones personales pueden estar directamente asociadas con intereses propios, de sus familiares, amigos y/o socios cercanos. Asimismo, pueden estar asociadas con otro tipo de intereses como los profesionales, comerciales o relativos a expectativas que en un futuro podría generar beneficios extra, sean estos por concepto económico o de alguna promoción laboral.

Por lo anterior, resulta importante que los servidores públicos y contratistas de ATENEA, conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales podrían influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común. (DAFP, 2017)

Es así como, el conflicto de intereses tiene el potencial de hacer que se tomen decisiones que no corresponden con el interés general, y, por lo tanto, se hace necesario que los servidores públicos y contratistas de ATENEA separen sus intereses privados del ejercicio de sus funciones o actividades. Es necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos 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.

	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 8 de 17

Algunas recomendaciones que se pueden seguir para evitar el conflicto de intereses son: Conocer y cumplir las normas que regulan el conflicto de intereses, actuar con transparencia, honestidad y lealtad en el ejercicio de la función pública, declarar y abstenerse de intervenir en los asuntos en los que se tenga un conflicto de intereses, consultar las dudas que se tengan sobre el conflicto de intereses, denunciar los casos de conflicto de intereses que se conozcan, capacitarse y sensibilizarse sobre el tema del conflicto de intereses.

El conflicto de intereses se diferencia de las inhabilidades y las incompatibilidades en que estas son restricciones o prohibiciones legales que impiden a una persona participar o celebrar contratos con el Estado, por razones de parentesco, amistad, enemidad, interés económico u otras causales establecidas en la ley. Las inhabilidades son de carácter general y se presentan antes del nombramiento o la contratación, mientras que las incompatibilidades son de carácter particular y se presentan durante el ejercicio de la función pública o la ejecución del contrato


5.2. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES¹

La Agencia ATENEA adopta la siguiente clasificación de los conflictos de intereses que fue adaptada por el Departamento Administrativo de la Función Pública con base en el documento “*Gestión de los Conflictos de Intereses*” de la Oficina Antifraude Catalunya:

- Conflicto de Intereses Real: Cuando el servidor y/o contratista 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.
- Conflicto de Intereses Aparente: Cuando el servidor público y/o contratista no tiene un interés privado, pero ante la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.
- Conflicto de Intereses Potencial: Cuando el servidor y/o contratista tiene un interés particular que **podría** influir en el desarrollo de sus actividades, 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 de facto 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.


¹ Tomado de la Guía de Administración Pública Conflictos de interés de servidores públicos, Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, febrero de 2018 y de la Política sobre la declaración de los conflictos de interés, impedimentos y recusaciones del IDPC 2022

	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 9 de 17

5.3. TIPIFICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES²

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Interés directo/ conocimiento 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 numeral1. 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 administrativasobre las cuestiones materia de esta, 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 1564 de 2012, art.141 numeral 12
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	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3

² Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública 2018- con base en la normativa vigente y de la Política sobre la declaración de los conflictos de interés, impedimentos y recusaciones del IDPC 2022.


	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 10 de 17

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
		adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	
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.	Vínculos de Amistad o enemistad.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8 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 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

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

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 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/ 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	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10


	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 12 de 17

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
		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.	
Antiguo empleador.	Que el servidor, dentro del año anterior, haya tenido interés 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 en el asunto objeto de definición.	N/A	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 16
Lista de candidatos.	Que el servidor haya hecho parte de listas de candidatas 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.	N/A	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.	N/A	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 15
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.	N/A	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 5
Hereditario 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 1564 de 2012, art. 141 numeral 13

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesada	<p>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.</p>	<p>Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, abuelos, 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 las partes o de los terceros interesados.</p>	<p>Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4</p>
Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación	<p>Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, detestigo, 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.</p>	<p>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.</p>	<p>Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2</p>

	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 14 de 17

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
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
Regalos, Dádivas, cortesías, obsequios y/o atenciones.	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	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 1952 de 2019 Art 39 Numeral 3 y 4


5.4. PASO A PASO PARA DECLARAR UN CONFLICTO DE INTERÉS.

Los pasos que deben adelantar los funcionarios, contratistas, pasantes, colaboradores ante una situación que pueda catalogarse como conflicto de intereses son los siguientes:

- Todo alto directivo del Estado, servidor público electo mediante voto popular, contratista u otro sujeto obligado de la Ley 2013 de 2019, debe declarar y publicar en el aplicativo para la Integridad pública, Departamento Administrativo de la Función Pública la información de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta Pública y mantenerla actualizada. Al aplicativo para la Integridad Pública, se puede acceder desde el siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/>.

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 15 de 17

- Analice la tipificación o situación en la que se encuentra en conflicto de interés. (Ver tabla del Ítem 5.3. Tipificación del conflicto de intereses)
- Declare a través de correo electrónico, el impedimento ante su jefe inmediato o supervisor de contrato, según el caso, con fundamento en el conflicto de intereses que considera puede existir, explicitando la norma que lo sustenta y las razones de hecho que lo configuran para lo cual deberá diligenciar el formato de Declaración de conflicto de interés para funcionarios o contratistas.
- En el caso de tener dudas en relación con el trámite del conflicto de intereses, deberá declararlo para que sea resuelto por el supervisor o jefe inmediato.
- En caso de que un contratista considere se encuentre dentro de una causal de conflicto de interés, deberá apartarse del conocimiento del asunto manifestándose de manera inmediata a su supervisor, mediante el gestor documental definido por la entidad.

Como se explicó, el servidor público que considere que se encuentra dentro de una causal de conflicto de interés, deberá declararlo, por lo que a continuación se precisan los pasos detallados para adelantar el trámite:

5.4.1. Envío formato de Declaración de conflicto de interés para funcionarios o contratistas.

Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación, el formato de Declaración de conflicto de interés para funcionarios o contratistas, al jefe inmediato o supervisor de contrato.

5.4.2. Decisión sobre el impedimento.

Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido del formato en mención, el superior jerárquico o supervisor de contrato deberá decidir si acepta o no el impedimento. En caso de que lo acepte, deberá, además, determinar el servidor o contratista que se encargará de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de intereses.

En caso de que el jefe Inmediato o Supervisor considere que no existe impedimento, se lo deberá comunicar por escrito al funcionario o contratista e informar a la Subgerencia de Gestión Administrativa.


5.4.3. Comunicación a Subgerencia de Gestión Administrativa.

Es obligatorio que todos los directivos de la entidad comuniquen a la Subgerencia de Gestión Administrativa sobre cualquier manifestación de impedimento o recusación que reciban por parte de sus subalternos o contratistas. Asimismo, deberán comunicar los detalles relacionados con el trámite administrativo que se haya otorgado.

Ahora bien, teniendo en cuenta las características del conflicto de intereses como anteriormente se ha descrito, pueden presentarse situaciones adicionales a las señaladas en la Ley y que también se

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 16 de 17

constituyen en conflicto. Por ello y como una buena práctica preventiva, la Agencia invita a los servidores públicos a declarar esas situaciones mediante los formatos de Declaración de Conflicto de interés para funcionarios o contratistas.

Nota: En caso de ser recusado el conflicto de interés por algún funcionario y/o contratista el superior y/o supervisor tendrá que gestionarlo conforme a esta guía, previa comunicación al recusado con el fin de establecer su aceptación o no aceptación.

5.5. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

Los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la entidad deberán participar en sesiones de formación y capacitación para el manejo de los conflictos de interés.

Los directivos y asesores de la Agencia ATENEA deberán recibir capacitación sobre su responsabilidad particular de evaluar y abordar conflictos de intereses de todo su personal a cargo.

5.6 SOBRE EL MANEJO DE DÁDIVAS, AGASAJOS, REGALOS Y FAVORES.

En la Agencia ATENEA está prohibido pedir y/o recibir cualquier tipo de beneficio, dinero, regalos y dádivas por parte de los servidores y contratistas.

En caso de que el servidor público reciba de sus compañeros detalles menores o celebraciones de cumpleaños, despedidas, bienvenidas o con ocasión de eventos especiales, se entenderán que estos no son constitutivos de conflictos de interés siempre que se considere que tal situación no afecte de manera directa su objetividad o independencia para resolver un determinado asunto administrativo, de lo contrario deberá declarar el conflicto de forma inmediata, siguiendo la ruta anteriormente señalada.


Es fundamental que los servidores públicos y los contratistas mantengan su integridad y transparencia en el ejercicio de sus funciones, evitando cualquier situación que pueda comprometer su imparcialidad. Además, se recuerda que, de acuerdo con lo establecido en el numeral 3 del artículo 39 de la Ley 1952 de 2019, está prohibido solicitar, directa o indirectamente, dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficio. El cumplimiento de estas normas es esencial para garantizar la confianza pública en la administración y la correcta gestión de los asuntos públicos.

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

- La guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano del DAFP (Versión 2; 2019)
- El código de integridad para el servicio público, desarrollado por el DAFP (2019)

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA

	Guía sobre declaración de los posibles conflictos de interés, impedimentos y recusaciones	CÓDIGO: G3_TH
		VERSIÓN: 1
	Proceso de Gestión del Talento Humano	FECHA DE APROBACION: 31/10/2024
		Página: 17 de 17

7. RELACIÓN DE FORMATOS.

CODIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F1_G3_TH	Formato declaración de conflictos de intereses para funcionarios o contratistas.

8. CONTROL DE CAMBIOS.

Fecha (De la Versión del documento que se está actualizando)	Versión (Relacionar la última versión y código del documento que se está actualizando)	Descripción del Cambio

VALIDACIÓN	NOMBRE	CARGO	FECHA
Elaboró	Juan Manuel Diaz Castro Carolina Roza Riveros Luisa Fernanda Puerta Benavides	Profesionales Contratistas de la Gerencia de Gestión Corporativa	31/10/2024
Revisó	Carlos Hernán Escobar Ramírez	Profesional Contratista de la Oficina Jurídica	31/10/2024
Aprobó	Órgano de Cumplimiento Normativo	Órgano de Cumplimiento Normativo	31/10/2024

Piensa en el medio ambiente, antes de imprimir este documento.

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA