

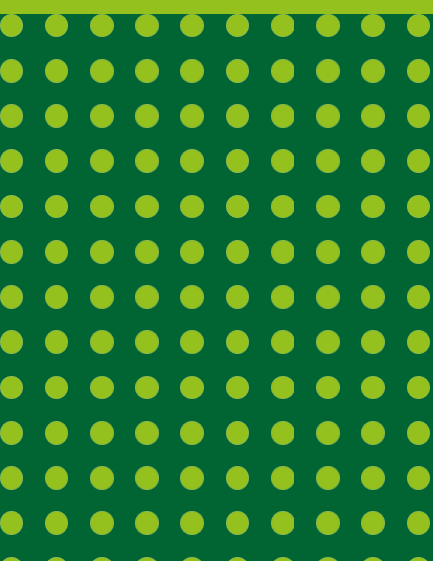
Guía Gestión de **CONFLICTO DE INTERESES**



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



**UNIDOS
DEJAMOS EN ALTO
EL DEPORTE DE
ANTIOQUIA**



1. INTRODUCCIÓN

Para Indeportes Antioquia, al igual que para otras entidades del Estado y organismos internacionales de los cuales hace parte nuestro País, el conflicto de intereses representa una amenaza y un riesgo para cumplir los postulados constitucionales de la gestión pública, razones éstas que hacen necesario que en nuestra Entidad se le haga frente a este fenómeno mediante la adopción de herramientas que permitan prevenirlo, identificarlo, declararlo y gestionarlo de manera correcta y lograr así, generar y mantener lazos de confianza entre los ciudadanos y las partes interesadas con Indeportes Antioquia.

Por ser las prácticas adversas del conflicto de intereses un comportamiento humano, los lineamientos para su identificación y tratamiento están concebidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG – Dimensión 1. Talento Humano, y en este marco de acción Indeportes Antioquia centra sus esfuerzos en la consolidación de estrategias de Integridad de sus servidores, basadas en la gestión del riesgo con énfasis en la promoción de una cultura de identidad ética como base para la generación de valor público, que no sólo satisfaga las necesidades y expectativas de los ciudadanos, sino, que nos ayude a identificarnos como servidores públicos transparentes y honestos, eliminando cualquier rasgo de corrupción en el ejercicio de nuestras funciones.

En este sentido, en Indeportes Antioquia pretendemos que los presentes lineamientos guíen a los servidores y contratistas para la identificación, declaración y tratamiento del conflicto de intereses, mediante la consulta permanente de las orientaciones y directrices que en este caso se deben obedecer cuando se enfrentan a situaciones en las que los intereses personales van en contravía de los intereses del servicio público. Con esta finalidad se expidió la resolución S2022000490 del 06 de septiembre de 2022, por medio de la cual se adopta e institucionaliza la presente Guía.



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquiacalle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General.

El objetivo principal de la presente guía es poder brindar a los servidores públicos y contratistas de Indeportes Antioquia un instrumento que les permita identificar, prevenir y gestionar situaciones de conflictos de intereses en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, evitando y previniendo verse inmersos en ellas, contribuyendo así a mantener la confianza de la ciudadanía en la gestión pública.

Esta Guía, también pretende complementar y articular los procedimientos de la gestión estratégica del talento humano de Indeportes Antioquia con la Política y el Código de Integridad, los cuales están contenidos en la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG - y al Sistema de Gestión de la Calidad, obrando como instrumentos rectores de las actuaciones de los servidores y contratistas de la Entidad.

2.2 Objetivos Específicos.

- Brindar un instrumento que ayude a los servidores y contratistas a identificar y resolver situaciones cuando se presenten conflictos de intereses.
- Contribuir con el Estado en la lucha contra la corrupción y la moralización del servicio público.
- Fortalecer las relaciones de confianza entre la Entidad y los usuarios de sus servicios.

3. ALCANCE

La Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses está dirigida a los servidores públicos y contratistas de Indeportes Antioquia, así como aquellos que están relacionados con la gestión contractual, la supervisión e interventoría y la adquisición de bienes y servicios, independiente del tipo de vinculación con la Entidad.

Esta Guía no es aplicable cuando la conducta o la actuación constituyen una inhabilidad o incompatibilidad, sobre éstas, regirán las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a cada caso en particular.

3.1. CONCEPTO CONFLICTO DE INTERESES

Desde tiempo atrás, inclusive desde hace varias décadas, el gobierno nacional y las organizaciones internacionales a las cuales Colombia está adscrita y entre las que se encuentra la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico – OCDE -, han detectado el fenómeno que aqueja y pone en riesgo la integridad en las actuaciones administrativas públicas, llamado conflicto de intereses y lo han advertido como un problema emergente en el servicio público, que requiere ser analizado para determinar normas, directrices y lineamientos que sirvan de referente general para inspirar a los Gobiernos y a sus Administraciones Públicas para la adopción de mecanismos y prácticas de prevención y gestión adecuada de estos conflictos de intereses.

El “conflicto de intereses” representa un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un empleado, cuando el empleado tiene a título particular intereses que podrían influir indebidamente en la forma correcta de ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales, afectando la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública¹.

A continuación se ilustran las diferencias entre Conflicto de intereses y Corrupción²:

	Conflicto de intereses (riesgo de corrupción)	Corrupción
¿Qué es?	una situación	acción u omisión voluntaria
¿Por qué se produce?	interés particular (legítimo)	beneficio particular (ilegítimo)
¿Qué produce?	tendencia o riesgo de sesgo en el juicio/decisión profesional	decisión o juicio ya sesgado

En múltiples pronunciamientos el Consejo de Estado sobre el conflicto de intereses ha manifestado:

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano. Versión 2, julio 2019.

² Ibíd.

“El conflicto de intereses podría definirse como aquella conducta en que incurre un servidor público, contraria a la función pública, en la que, movido por un interés particular prevalente o ausente del interés general, sin declararse impedido, toma una decisión o realiza alguna gestión propia de sus funciones o cargo, en provecho suyo, de un familiar o un tercero y en perjuicio de la función pública. Por ello, la norma exige que, **ante la pugna entre los intereses propios de la función y los particulares del funcionario, éste deba declararse impedido**, pues es la manera honesta de reconocer la existencia de esa motivación y el deseo de cumplir con las funciones del cargo de manera transparente e imparcial”³.

En Colombia, El Código General Disciplinario –Ley 1952 de 2019 – Artículo 44 y los artículos 11 y 12 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011– definen el conflicto de intereses: “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”. Sin embargo, existen otras definiciones que nos ayudan identificar el conflicto de intereses y su declaración, como un mecanismo preventivo en el comportamiento de los servidores públicos.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Código de Integridad: Herramienta para divulgar y consultar los valores y los compromisos éticos y de transparencia que permitan confirmar la identidad ética que caracteriza a los servidores de Indeportes Antioquia a la hora de prestar los servicios encomendados.

Corrupción⁴: La corrupción consiste en el [...] abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones [...] (Transparencia por Colombia). El Banco Mundial define la corrupción como el “uso indebido de servicios públicos para beneficio personal”.

Función Pública⁵: “(...) es toda actividad ejercida por los órganos del Estado para la obtención de sus fines, la cual podrá por expresa delegación legal o por concesión, ser desarrollada temporalmente por particulares, ello acontece cuando la labor del particular sobrelleva la asunción de prerrogativas propias del poder público. Así mismo, la función pública tiene una naturaleza constitucional y se rige por los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad”.

Impedimento⁶: 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 aquélla o sus parientes cercanos tengan interés directo, etc.

³ Consejo de Estado. Sala Plena de lo Contencioso Administrativo. Consejero Ponente: César Palomino Cortés. Sentencia de fecha 28 de noviembre de 2017. Radicación: 11001-03-25-000-2005-00068-00(IJ).

⁴ Transparencia por Colombia. En: <https://transparenciacolombia.org.co/2019/08/27/corrupcion/>

⁵ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Concepto 469331 de 2020.

⁶ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección 3 sentencia de fecha 24 de enero de 2002 CP Germán Rodríguez Villamizar. Radicado 76001-23-31-000-2001-4119-01 (Ac-2076).

Inhabilidad: Las inhabilidades, son aquellas circunstancias creadas por la Constitución o la ley que impiden o imposibilitan que una persona sea elegida o designada en un cargo público, y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio, y tienen como objetivo primordial lograr la moralización, idoneidad, probidad e imparcialidad de quienes van a ingresar o ya están desempeñando empleos públicos.⁷

Incompatibilidad: se refieren a la exclusión natural, legal o reglamentaria de una cosa a causa de otra, esa contradicción, antagonismo, cohabitación o convivencia imposible, en materia laboral se traduce en la incapacidad para ejercer un cargo, en el impedimento, prohibición o tacha legal para desempeñar al mismo tiempo dos empleos o funciones, la imposible simultaneidad para ostentar al tiempo dos calidades⁸.

Integridad: El concepto de integridad pública también ha sido definido en términos más amplios como “la alineación consistente y la adhesión a los valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público.”⁹

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.¹⁰

Rendición de cuentas: Según el Departamento Administrativo de la Función Pública, “se entiende como una obligación de las entidades de la Rama Ejecutiva y de los servidores públicos del orden nacional y territorial, así como de la Rama Judicial y Legislativa, de informar, dialogar y dar respuesta clara, concreta y eficaz a las peticiones y necesidades de los actores interesados (ciudadanía, organizaciones y grupos de valor*) sobre la gestión realizada, los resultados de sus planes de acción y el respeto, garantía y protección de los derechos.”¹¹

Supervisión contractual: La Ley 1474 de 2011 define la supervisión: “consistirá en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable, y jurídico que, sobre el cumplimiento del objeto del contrato, es ejercida por la misma entidad estatal cuando no requieren conocimientos especializados. Para la supervisión, la Entidad estatal podrá contratar personal de apoyo, a través de los contratos de prestación de servicios que sean requeridos”.

5. EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y EL CONFLICTO DE INTERESES

De conformidad con los parámetros establecidos por la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, Indeportes Antioquia actualizó su Código de Integridad orientado a fortalecer las conductas de los servidores y contratistas en la prestación de los servicios encomendados a la Entidad.

⁷ Concepto Marco No. 03 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

⁸ *Ibid.*

⁹ OFICINA DE LAS NACIONES UNIDAS CONTRA LA DROGA Y EL DELITO. En: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/MODULE_13_-_Public_Integrity_and_Ethics_-_Spanish_v.pdf

¹⁰ ICBF. GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES, versión 3 de 2021.

¹¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/web/murc/que-es-rendir-cuentas->



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

Indeportes Antioquia está convencido que con la práctica permanente de los postulados y valores contenidos en su Código de Integridad se contribuye de manera decidida a formar no sólo una cultura organizacional basada en la transparencia y en el sentido de lo público, sino, también en el fortalecimiento de la confianza de la ciudadanía con la Entidad y el Estado.

A continuación, se recuerdan los valores adoptados en el Código de Integridad de Indeportes Antioquia que también deben observarse para la aplicación de la presente Guía de Conflicto de Intereses:

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición. El respeto tiene implícitos otros comportamientos y valores como aceptar la diferencia, la cordialidad y la amabilidad, los cuales se combinan para propiciar la sana convivencia.

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general. La honestidad integra otros valores y comportamientos como la sinceridad, la honradez y la transparencia y juntos crean lazos de confianza entre la Entidad y los grupos de interés entre los que se destacan los usuarios.

Compromiso: Soy 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. La responsabilidad está directamente relacionada con el compromiso porque permite que los servidores cumplan las labores con dedicación y haciéndose responsables por las consecuencias de sus actuaciones frente a los compañeros y frente a los usuarios.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado. La diligencia requiere de valores como el coraje y la prudencia para que nos lleven a cumplir de forma rápida y cabal las labores encomendadas.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación. La Justicia implica la característica de rectitud que debe tener todo servidor público para el ejercicio de las labores y la prestación de los servicios.

Valores que contribuyen a la prevención y gestión de las situaciones que puedan constituir conflictos de intereses con el objetivo de evitar la materialización de los riesgos de corrupción.

6. NORMAS SOBRE CONFLICTO DE INTERESES

La Constitución Política de 1991, sobre la función pública y cómo ejercerla, preceptúa:

- **Artículo 6.** “Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones”.



Indeportes Antioquia
calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

CO-SC5133-1

- **Artículo 122.** “No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente.

Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben.

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

Dicha declaración solo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público”.

Artículo 123, inciso 3: “[...] Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento [...]”.

Ley 1437 de 2011: Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

La Ley 1952 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”. Señala en su artículo 44: *“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”.*

Convenciones internacionales a las que se ha adherido el país y, en algunos casos, en la reglamentación interna de las entidades públicas.

7. DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES

A la pregunta que surge sobre quiénes deben declarar los conflictos de intereses, a continuación, se señalan las personas sobre las que recae esta responsabilidad:

- Los Servidores Públicos.
- Los miembros de Junta Directiva.
- Los Contratistas. Respecto de la posibilidad de incluir cláusulas que regulen conflictos de intereses de contratistas, El Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil, se pronunció mediante el concepto expedido el 10 de agosto de 2006, Radicado. No. 1767, publicación autorizada con oficio No. 39323 del 16 de agosto de 2006, y el Departamento Administrativo de la Función Pública mediante el concepto No. 054111 de 2020.

Estas causales de conflicto de interés también serán aplicables a los contratistas de la entidad en lo que corresponda que sea compatible con la naturaleza y objeto del contrato, para lo cual, se

debe incluir en los contratos una estipulación en ese sentido, sin perjuicio de que se incluyan causales específicas de conflicto de interés para los contratistas cuando ello sea procedente.¹²

8. ELEMENTOS DEL CONFLICTO DE INTERESES¹³

Los elementos que configuran el conflicto de intereses son:

Interés particular: poseer un interés particular y directo para sí, sus familiares dentro de los grados que señala la norma o su socio o socios de hecho o de derecho, en un determinado asunto, para su regulación, gestión, control. o decisión.

Participar como servidor público o contratista: el interés particular proviene de alguna de las personas que ostenta la calidad de servidor público o contratista.

Competencia: Cuando el servidor público o contratista sean los responsables de la gestión, control o decisión sobre el asunto dentro del ámbito de sus funciones y/o actividades.

Obligación de impedimento: que el servidor público, contratista o supervisor no presente declaración de impedimento teniendo la obligación de hacerlo.

9. TIPOS DE CONFLICTO DE INTERESES¹⁴

Real: cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de ésta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.

Potencial: cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

Aparente: cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

¹² Concepto No. 054111 de 2020 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública

¹³ Guía de conflicto de intereses ICETEX, 2020.

¹⁴ Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, DAFP (2019).

TIPO	REAL	POTENCIAL	APARENTE
Interés particular	Tengo un interés particular que podría influir en mis obligaciones como servidor público		No tengo interés particular que pueda influir en mis obligaciones como servidor público
Decisión profesional del servidor público	Ya estoy en una situación en la que tengo que tomar la decisión	Aún no estoy en la situación en la que tengo que tomar la decisión, pero esta podría producirse en el futuro	Ya estoy en la situación de tomar una decisión y alguien podría razonablemente pensar que tengo un interés que podría influir

Fuente: Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, DAFP 2019

10. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES¹⁵

Para gestionar adecuadamente situaciones donde se presenten conflictos de intereses, es necesario, conocer las siguientes características que están presentes en ellas y las podemos considerar como una base para su identificación:

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor o contratista, es decir, éste tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público y/o contratista tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

11. TIPIFICACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES SEGÚN LA NORMATIVA COLOMBIANA

El marco legal colombiano tiene identificadas situaciones de conflictos de interés, las cuales, es necesario que los servidores públicos las conozcan con el fin de que sean identificadas

¹⁵ <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses>



Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180, Medellín, Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

CO-SC5133-1

oportunamente y les puedan dar el tratamiento adecuado, evitando incurrir en comportamientos impropios que afecten la reputación del servidor y de la institución pública.

En este sentido, una situación de conflicto de intereses por sí sola no se constituye como una falta disciplinaria o un acto de corrupción, por esta razón, es necesario adoptar los lineamientos establecidos con el fin de evitar que se materialicen los hechos que hagan posible su configuración, en perjuicio de los servidores públicos, la Entidad y el Estado mismo.

La siguiente clasificación por tipo de conflicto de intereses fue extractada de la *“Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano”* publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su versión 2:

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 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

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/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 1564 de 2012, art.141 numeral 9 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 5
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
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

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/GRADOS/TERCEROS/SOCIOS	FUENTE NORMATIVA
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
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
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
Hereder 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

TIPO	DESCRIPCIÓN	APLICA A PARIENTES/GRADOS/TERCEROS/SOCIOS	FUENTE NORMATIVA
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 las partes o de los terceros interesados.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4
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

Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa aplicable



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

Para mayor comprensión de la relación entre las personas por los grados de parentescos por consanguinidad, afinidad y adopción, a continuación se describen:

TIPO DE PARENTESCO	GRADO	DETALLE
Parentesco por consanguinidad	Primer grado	Padres-Hijos
	Segundo grado	Hermanos-Abuelos-Nietos
	Tercer grado	Tíos- Sobrinos
	Cuarto grado	Primos
Parentesco por afinidad	Primer grado	Cónyuge-Suegros-Hijastros
	Segundo grado	Cuñados
	Tercer grado	Sobrinos políticos
	Cuarto grado	Primos políticos
Parentesco por adopción	Único grado	Hijos Adoptivos

12. TRÁMITE DE CONFLICTO DE INTERESES Y RECUSACIONES

En Indeportes Antioquia, sin perjuicio de los procesos y procedimientos internos, 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 – CPACA.

12.1 PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTO DE INTERESES:

- a) Analizar la situación:** el servidor o contratista ante una situación que pueda catalogarse como conflicto de intereses la debe analizar y determinar si se encuentra inmerso o no en dicha situación para declararse impedido. Si se configura el conflicto de intereses, el servidor o contratista se remite al siguiente paso.
- b) Obligación de informar:** Cuando se presente un impedimento, los servidores deben poner en conocimiento a su superior jerárquico y los contratistas a su supervisor la situación que consideran como un conflicto de intereses entre sus funciones, obligaciones o actividades y sus intereses privados, dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento.

Cuando el servidor o el contratista no reportan el impedimento, un tercero puede presentar una recusación; 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.

El reporte de las situaciones antes mencionadas deberá ser presentado, junto con los soportes que se consideren pertinentes, si aplica, para la situación presentada, por los canales que para los efectos tiene establecidos la Entidad.

- c) Analizar y decidir sobre la situación reportada:** El superior jerárquico, el supervisor del contrato o a quien corresponda conocer del asunto, decidirá mediante acto administrativo sobre

la situación reportada o conocida en un tiempo máximo de diez (10) días hábiles siguientes a su recibo o conocimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, la Oficina Asesora Jurídica en ejercicio de las funciones atribuidas, brindará la asesoría jurídica requerida.

- d) Expedir y comunicar acto administrativo:** Una vez se realice sobre la situación presentada el análisis por parte del superior jerárquico, supervisor del contrato o a quien corresponda conocer del asunto, según sea el caso, se remitirá al representante legal del Instituto la proyección del acto administrativo fundado y motivado indicando si la situación reportada o conocida constituye o no un conflicto de intereses, decisión que deberá ser expedida y comunicada a los involucrados dentro del término del literal anterior. Si se acepta el impedimento, el nominador designará el funcionario ad hoc a quien corresponde el conocimiento del asunto y se ordenará efectuarle entrega del expediente.

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 párrafo 1 del literal b).

- e) Archivo y custodia de los documentos:** Una vez se identifique, declare, analice y se tome una decisión final, la documentación aportada deberá direccionarse al expediente del proceso que se vea afectado con tal declaratoria de acuerdo con los procedimientos establecidos por el proceso de gestión documental del Instituto.
- f) Ausencia de declaración de Conflicto de Intereses:** Cuando los servidores públicos o contratistas no declaren el presunto conflicto de intereses en el que se encuentran y tampoco sea notificado por un tercero, o una vez conocido no se le dé trámite por el superior jerárquico o el supervisor, podrá ser denunciado por cualquier persona para que la Oficina de Talento Humano dé traslado a la instancia competente para las acciones disciplinarias a las que pueda haber lugar.

Sin excepción, las situaciones que se presenten sobre conflicto de intereses, denuncias, recusaciones u otras posibles, se acogerán a los procedimientos establecidos, se les realizará el correspondiente seguimiento y se presentarán los informes que den cuenta de la gestión institucional realizada.

13. REPORTE DE LA SITUACIÓN QUE SE CONSIDERA COMO UN CONFLICTO DE INTERESES

Los servidores públicos y los contratistas acudirán ante las siguientes personas para reportar las situaciones que se consideran como un conflicto de intereses:

Servidores públicos: Reportarán la situación ante el superior jerárquico.

Contratistas: Deben poner en conocimiento la situación ante el supervisor del Contrato.



Indeportes Antioquia
calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

CO-SC5133-1

Miembros de Junta Directiva: Los conflictos de intereses que involucren a un miembro de la Junta Directiva, corresponderá conocer y realizar el respectivo estudio del caso al presidente y demás miembros de la misma.

14. MEDIDAS PREVENTIVAS EN MATERIA DE CONFLICTO DE INTERESES

Indeportes Antioquia implementará las siguientes acciones y las que sean necesarias, a fin de lograr el conocimiento y adquisición de competencias por parte de los servidores para atender satisfactoria y oportunamente las situaciones que sobrevengan en materia de conflictos de intereses.

- Implementar acciones de socialización y sensibilización en la política y código de integridad, así como de la presente guía de gestión de conflictos de intereses.
- Identificación, análisis, evaluación, tratamiento y seguimiento periódico de los riesgos de corrupción de la Entidad.
- Sensibilización a los servidores y contratistas sobre conceptos y situaciones que puedan definirse como conflictos de intereses.
- Solicitud y verificación del cargue de la declaración de bienes y rentas de todos los servidores y contratistas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público habilitado para tal fin.
- Inclusión de temas de integridad y conflicto de intereses en las actividades de inducción y reinducción institucional.
- Inclusión en las herramientas y medios de comunicación de la Oficina de talento humano información relacionada con integridad y conflicto de intereses.
- Adoptar herramientas ofrecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en lo relacionado con temas de integridad (videos, cursos virtuales, cartillas, guías).
- Las demás medidas que se diseñen y se requieran implementar para fortalecer la Integridad en los servidores y contratistas de la Entidad.
- Actualizar los procedimientos de talento humano conforme a los requerimientos y registros establecidos en la presente Guía y las políticas de gestión de la entidad.

15. SEGUIMIENTO Y CONTROL

La implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la guía de gestión de conflictos de intereses requiere de un equipo de trabajo multidisciplinario y colaborativo para llevar a cabo el seguimiento y control de las acciones que se emprendan en materia de integridad y conflicto de intereses:



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co

RESPONSABLE	ROL	RESPONSABILIDAD
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Trazar la hoja de ruta para los temas de integridad y conflictos de intereses	Brindar las directrices en los temas de integridad y de conflicto de intereses
Equipo de Talento Humano	Líderar la formulación, ejecución y evaluación de la política de Integridad y la Guía de Conflicto de Intereses	Realizar la implementación, formulación, socialización y evaluación de la guía de conflicto de intereses
Oficina Asesora Jurídica	Brindar asesoría jurídica en el marco de sus competencias y cuando sea requerida, así como participar activamente en la capacitación y sensibilización en los temas de integridad y conflicto de intereses	Brindar asesoraría jurídica en el marco de sus competencias
Oficina Asesora de Planeación	Monitorear el reporte de los posibles Conflictos de Intereses	Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses
	Diseñar de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	Incorporar al Plan anual Institucional la estrategia para la gestión del conflicto de Intereses
Oficina Asesora de Comunicaciones	Publicar la guía de Conflicto de Intereses y participar activamente en el diseño y elaboración de piezas publicitarias de integridad y conflicto de intereses	Informar a los servidores públicos y colaboradores de las socializaciones propuestas para la guía y realizar las publicaciones en la web y en la intranet
Oficina de Control Interno	Realizar la evaluación y seguimiento a los riesgos y a la implemetación de las estrategias de integridad y conflicto de intereses	Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflicto de intereses

Fuente: Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano DAFP

Fecha	Versión	Descripción del cambio
06/09/2022	01	Se ajusta el código la guía de acuerdo con las necesidades actuales del Instituto.



CO-SC5133-1

Indeportes Antioquia

calle 48#70 - 180. Medellín. Tel: 520 08 90
www.indeportesantioquia.gov.co