The background of the entire page is a blurred photograph showing two pairs of hands pulling on a thick, light-brown rope. The hands are positioned on the left and right sides of the frame, with the rope running horizontally across the middle. The background is out of focus, showing what appears to be an indoor setting with some structural elements.

HERRAMIENTA QUE DEFINE LOS
LINEAMIENTOS PARA PREVENIR,
IDENTIFICAR Y HACER SEGUIMIENTO A
LOS CONFLICTOS DE INTERESES DE LOS
SERVIDORES PUBLICOS

ESTRATEGIA DE GESTIÓN CONFLICTOS DE INTERESES

**GOBERNACIÓN DE
CORDOBA**



 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 05/05/2023
		PÁGINA 1 de 27

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
1. ALCANCE.....	3
2. OBJETIVO GENERAL	3
3. MARCO CONCEPTUAL	3
4. MARCO LEGAL	8
5. TIPOS DE CONFLICTOS	12
6. ELEMENTOS DEL CONFLICTO DE INTERESES.....	12
7. CARACTERISTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES.....	13
8. SUJETOS OBLIGADOS A DECLARAR EL CONFLICTO DE INTERES.....	13
9. LINEAMIENTOS PARA LA GESTIN DE CONCLICTO DE INTERESES.....	13
10. POLITICA DE CONFLICTO DE INTERESES.....	15
11. CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACION.....	15
12. DECLARACION DE CONFLICTO DE INTERESES.....	17
13. TRAMITES O PROCEDIMIENTOS PARA LOS CASOS DE CONFLICTO DE INTERESES.....	18
14. IDENTIFICACION DE ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	19
15. CODIGO DE INTEGRIDAD GOBERNACION DE CORDOBA.....	20
16. GESTION DEL CONFLICTO DE INTERESES.....	21
17. PLAN ANUAL DE LA ESTRATEGIA PARA LA GESTION DE CONFLICTO DE INTERESES.....	24

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA 2 de 27

INTRODUCCIÓN


La Estrategia de Conflicto de Intereses es una herramienta que define los lineamientos para prevenir, identificar y hacer seguimiento a los conflictos de interés de los servidores públicos de la Gobernación de Córdoba, con el propósito de garantizar la transparencia e integridad, enfocada en el interés general.

El Concepto de conflicto de interés lo establece el Artículo 40 del Código Único Disciplinario (Ley 734 de 2002), que reza: *“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 tuviese su cónyuge, compañero 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.”*

Por ello, es necesario que los servidores públicos y contratistas de la Gobernación de Córdoba, conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular o de un tercero, 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.

Así mismo, es necesario promover al interior de la gobernación una cultura de integridad en los servidores públicos y contratistas, que permitan prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado y así no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y en ocasiones puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias; esta cultura se fortalece a través del Código de Integridad de la Gobernación de Córdoba y de la presentación de conformidad a las normas de las declaraciones de las que son sujetos obligados los servidores públicos y contratistas.

Mediante esta estrategia se identifican aspectos normativos, conceptuales y metodológicos, dirigidos a servidores públicos y contratistas de la entidad, con el fin de identificar y declarar sus conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público, ya que al hacerlo evita alguna investigación disciplinaria, y así mismo, está cumpliendo con el código de integridad.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 05/05/2023
		PÁGINA 3 de 27

1. ALCANCE

Los lineamientos y directrices contenidas en el presente documento forman parte del direccionamiento estratégico de la gobernación, y deben ser aplicadas a todos los funcionarios y contratistas de la entidad en el desarrollo de sus funciones y obligaciones. Cuando la conducta o el acto constituye una inhabilidad o incompatibilidad, sobre las cuales rigen disposiciones legales y reglamentarias para cada caso en particular, esta guía no es aplicable.

Este documento podrá ser actualizado según las necesidades de la entidad, y modificaciones en el marco normativo aplicable.

2. OBJETIVO GENERAL

Establecer e implementar elementos y conocimientos que permitan identificar, prevenir y controlar los diferentes tipos de conflicto de intereses en que pueden verse inmersos los servidores públicos y contratistas en el desempeño de sus cargos, funciones, responsabilidades, y roles de tal forma que sus decisiones no afecten el servicio que presta la entidad y que es de interés general.

3. MARCO CONCEPTUAL


CONFLICTO DE INTERESES: Surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

Transparencia por Colombia, define: “el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos”

CÓDIGO DE INTEGRIDAD. Es el código general del servicio público, tiene como Integridad pública: es la alineación consistente con y el cumplimiento de las normas, los valores y los principios éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos en el sector público por encima de los intereses privados.

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

INCOMPATIBILIDAD: ha sido definida como la imposibilidad jurídica de coexistencia de dos actividades.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 05/05/2023
		PÁGINA 4 de 27

SERVIDOR PÚBLICO: Persona natural que se vincula al Estado, mediante una relación legal o reglamentaria. “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.

COLABORADORES: Tienen esta calidad, todas aquellas personas que prestan sus servicios laborales de forma personal a la entidad; sin considerar la clase de contrato, ni el término de su duración


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

SUJETOS DISCIPLINABLES: El régimen disciplinario previsto en la Ley 734 de 2002 se aplica a los particulares que cumplan labores de interventoría o supervisión en los contratos estatales; también a quienes ejerzan funciones públicas, de manera permanente o transitoria, en lo que tienen que ver con estas, y a quienes administren recursos públicos u oficiales.

Se entiende que ejerce función pública aquel particular que, por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato, realice funciones administrativas o actividades propias de los órganos del Estado, que permiten el cumplimiento de los cometidos estatales, así como el que ejerce la facultad sancionadora del Estado; lo que se acreditará, entre otras manifestaciones, cada vez que ordene o señale conductas, expida actos unilaterales o ejerza poderes coercitivos. Administran recursos públicos aquellos particulares que recaudan, custodian, liquidan o disponen el uso de rentas parafiscales, de rentas que hacen parte del presupuesto de las entidades públicas o que estas últimas han destinado para su utilización con fines específicos. No serán disciplinables aquellos particulares que presten servicios públicos, salvo que en ejercicio de dichas actividades desempeñen funciones públicas, evento en el cual resultarán destinatarios de las normas disciplinarias. Cuando se trate de personas jurídicas la responsabilidad disciplinaria será exigible del representante legal o de los miembros de la Junta Directiva.

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

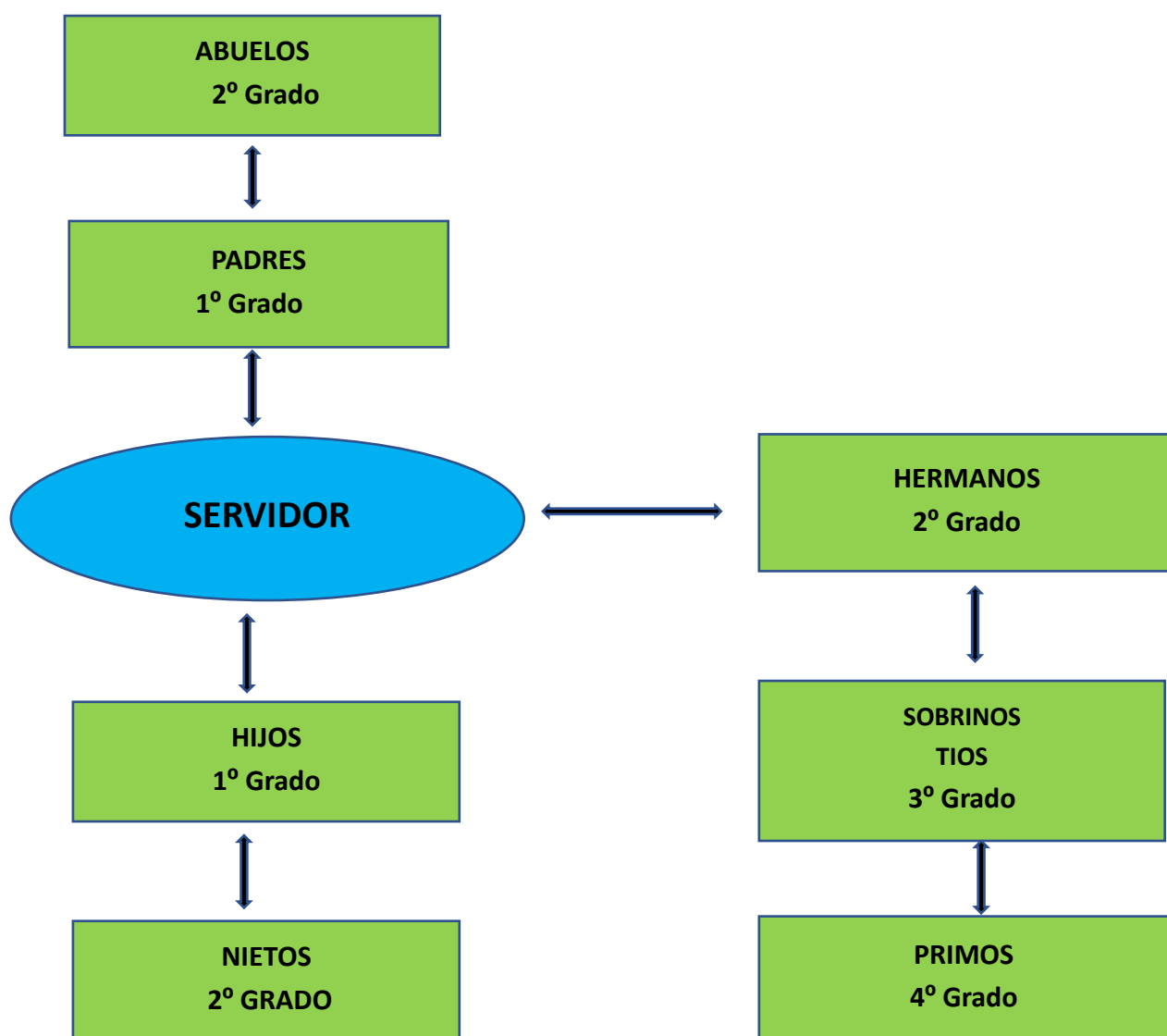
INTERÉS PRIVADO CONCURRENTES: Se configura el interés privado cuando hay “exigencia para la satisfacción de necesidades humanas”, lo cual acontece cuando surgen: ventajas o provechos representados en derechos subjetivos, o en ventajas de tipo reparativo positivo (como indemnización por daños o detrimento de derechos) o negativo (reparación


 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 05/05/2023
		PÁGINA 5 de 27

de gastos), o de tipo enriquecedor (como ganancias, utilidades, provechos, derechos, etc.), o cuando se refieren a la simple exoneración de desventajas (exoneración de obligaciones, cargas, etc.).

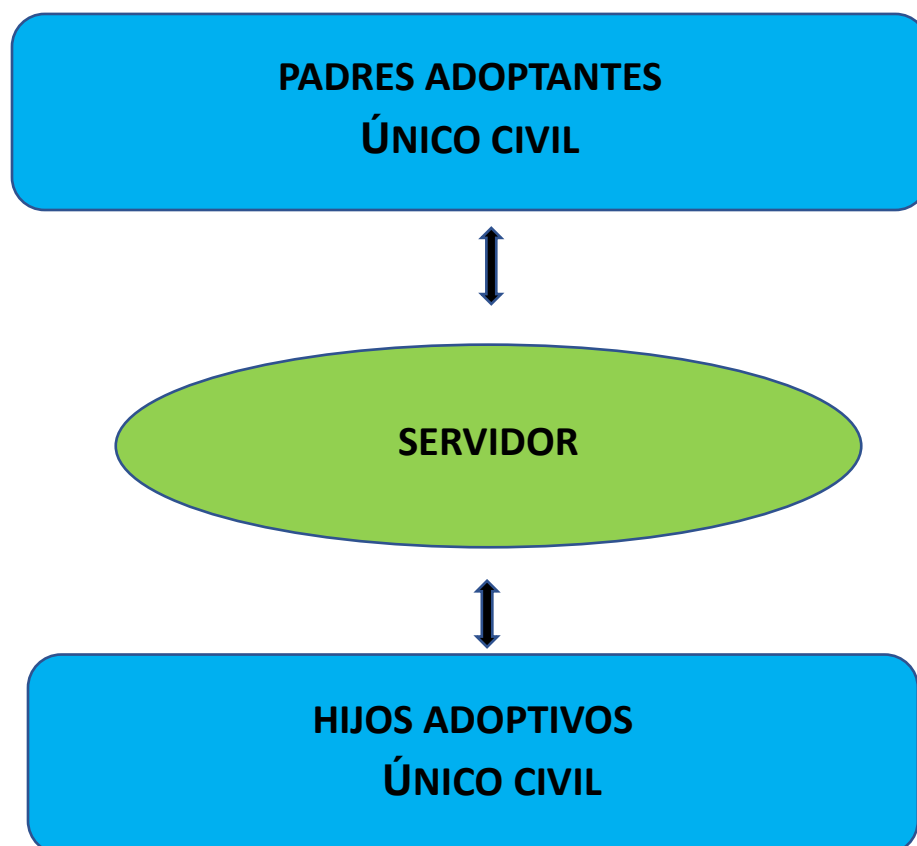
PARENTESCO DE CONSANGUINIDAD: es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre.

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




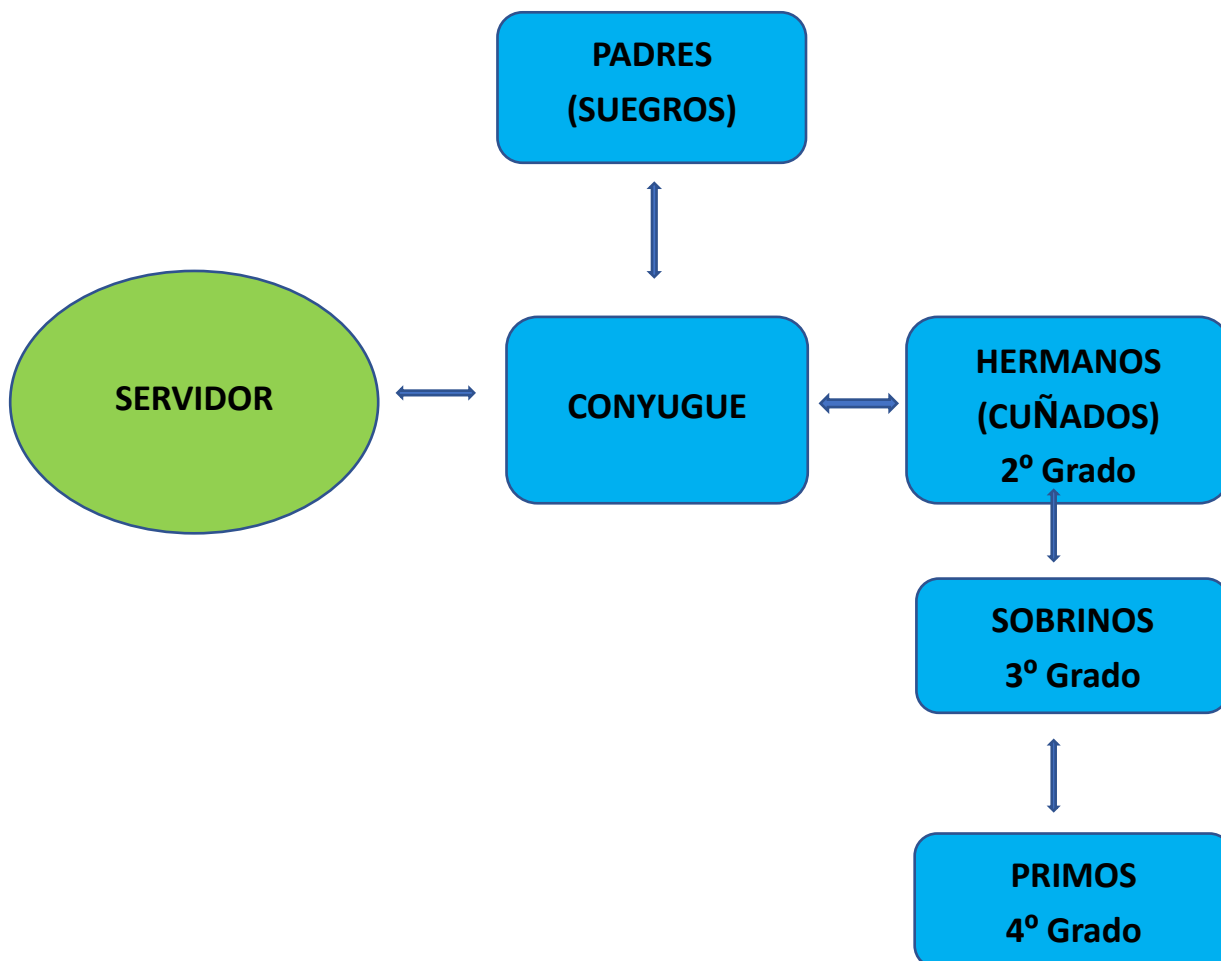
 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 05/05/2023
		PÁGINA 6 de 27

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




PARENTESCO POR AFINIDAD: es la relación familiar que existe entre aquellas personas que tienen vínculos matrimoniales o a través de una unión marital de hecho. Este vínculo cesa por la disolución del matrimonio o la unión marital de hecho.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 05/05/2023
		PÁGINA 7 de 27



CORRUPCIÓN: 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 PÚBLICA: Se entiende por “función pública” a 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, extendiéndose su aplicación a todos los magistrados, funcionarios y empleados del Estado.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA 8 de 27

Este amplio enfoque incluye a toda persona que realiza o contribuye a que se realicen funciones propias de la administración, incluyendo a los particulares cuando ejercen funciones públicas. Es el conjunto de normas, principios, instituciones, procedimientos, y trámites que regulan la relación entre el servidor público y la administración o el particular que ejerce funciones públicas. Es decir, se refiere a la relación o el vínculo entre el Servidor Público o el particular que ejerce funciones públicas y la Administración.


En Colombia, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley. (Artículo 209 de la Constitución Política). Esto significa que en relación con la Función Pública los Servidores públicos y los particulares que ejerzan funciones públicas, en su relación con el Estado, deben siempre someterse a estos principios constitucionales.

IMPEDIMENTO: Es un acto unilateral, voluntario y oficioso del servidor público o contratista, a quien le corresponde manifestar que su parcialidad está afectada para conocer y decidir determinada actuación.


RECUSACIÓN: Debe entenderse como el mecanismo que tienen las partes o terceros con interés en una actuación, de solicitar al servidor que está conociendo de un asunto, que se separe del mismo por estar incurso en un conflicto de interés o en una causal legal de impedimento.

INTEGRIDAD: La integridad es una característica de la conducta individual o del comportamiento organizacional para “actuar de conformidad con los valores, las normas y las reglas válidas en el contexto en el que se opera” (OCDE, 2009)¹⁰, inspiradas en principios éticos. “La integridad se expresa en la congruencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se vive; en la responsabilidad que se asume por las decisiones y acciones que se toman; en la confianza depositada por los otros; en la transparencia de las instituciones y la satisfacción con sus servicios”


4. MARCO LEGAL

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		VERSIÓN: 01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 05/05/2023
			PÁGINA 9 de 27


NORMAS	ARTICULO	DESCRIPCION
CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA	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
CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA	126	Los servidores públicos no podrán en ejercicio de sus funciones, nombrar, postular, ni contratar con personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente. Tampoco podrán nombrar ni postular como servidores públicos, ni celebrar contratos estatales, con quienes hubieren intervenido en su postulación o designación, ni con personas que tengan con estas los mismos vínculos señalados en el inciso anterior. Se exceptúan de lo previsto en este artículo los nombramientos que se hagan en aplicación de las normas vigentes sobre ingreso o ascenso por méritos en cargos de carrera
	127	Los servidores públicos no podrán celebrar, por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos, salvo las excepciones legales

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		VERSIÓN: 01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 05/05/2023
			PÁGINA 10 de 27

NORMAS	ARTICULO	DESCRIPCION
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.	40	Incorporación de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Se entienden incorporados a este código las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto intereses señalados en la Constitución y en la ley.
	44	<p>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.</p> <p>Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.</p>
Ley 2013 de 2019: Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes y renta y el registro de los conflictos de interés.	1,2,3,4,5 Y 6	La presente 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.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		VERSIÓN: 01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 05/05/2023
			PÁGINA 11 de 27

NORMAS	ARTICULO	DESCRIPCION
Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.	11	Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación. Cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, este deberá declararse impedido. Todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:.....
Ley 2195 de 2022: Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.	1,2,3.....	La presente Ley tiene por Objeto adoptar disposiciones tendientes a prevenir los actos de corrupción, a reforzar la articulación y coordinación de las entidades del Estado y a recuperar los daños ocasionados por dichos actos con el fin de asegurar promover la cultura de la legalidad e integridad y recuperar la confianza ciudadana y el respeto por lo público.
Ley 1712 de 2014: Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.	1,2,3.....	El objeto de la presente ley es regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
Ley 2016 de 2020: Por la cual se adopta el Código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones	1,2,3 y 4	La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrían la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		VERSIÓN: 01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 05/05/2023
			PÁGINA 12 de 27

5. TIPOS DE CONFLICTOS

REAL: Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.

POTENCIAL: Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en el futuro.


APARENTE: Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERESES			
SERVIDOR PUBLICO/ CONTRATISTA	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

6. ELEMENTOS DEL CONFLICTO DE INTERESES

La Ley 1952 del 28 de enero de 2019 “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, de acuerdo con la previsión de conflicto de intereses en el artículo 44, se determinan los siguientes elementos:

- Ser servidor público.
- Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de empleado público conforme a lo regulado en la normativa vigente.
- Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del empleado público.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 05/05/2023
		PÁGINA 13 de 27

7. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES

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

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, 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 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.

8. SUJETOS OBLIGADOS A DECLARAR EL CONFLICTO DE INTERES


De conformidad al Artículo 2 de la Ley 2013 de 2019, los sujetos obligados para declarar el conflicto de intereses son: Altos Directivos del Estado (nivel directivo), servidor público electo mediante voto popular, contratistas o personas jurídicas.

La publicación del conflicto de interés será requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo. A quienes no aplica el ingreso y retiro del cargo, será requisito antes, durante y al término del ejercicio de la función pública, prestación de servicios públicos o administración de bienes o recursos públicos.

La presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios deberá ser actualizada cada año mientras subsista la calidad de sujetos obligados de acuerdo con el artículo 2 de la presente ley.

9. LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Para fijar los lineamientos, se tiene en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) emanado del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), dado que el objetivo principal de dicho modelo, es fortalecer el Talento Humano de las entidades, por lo tanto la Política y Código de Integridad aportan a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público, diseñado para trabajar de la mano con los servidores

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA 14 de 27

públicos, para consolidar la prevención de la corrupción y ser la razón de cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos, para generar transformaciones en la cultura de las entidades.


Para elaborar la estrategia se concertó en el Comité de Gestión y Desempeño, realizado el 5 de noviembre de 2021, la conformación de un equipo de trabajo compuesto por:

EQUIPO	Si
Dirección Atención al Ciudadano	x
Secretaría de Gestión Administrativa	X
Departamento Administrativo de Planeación	X
Dirección de Prensa y Comunicaciones	X
Oficina Asesora Jurídica	X
Dirección de Contratación	X
Dirección de Personal	X
Oficina de Control Interno	X
Oficina Control Interno Disciplinario	X

Dado que el equipo conformado no se ha reunido, la Secretaría de Gestión Administrativa a través de la Dirección de Personal, delega a la funcionaria Alba Sofía Sánchez Mejía, la función de elaborar la Estrategia de Conflicto de Intereses, la cual posteriormente será socializada con los miembros del equipo para su presentación al Comité de Gestión y Desempeño para su debida aprobación y adopción.

El equipo conformado tendrá las siguientes funciones:

- La implementación de los procedimientos de control para el reporte y seguimiento de los conflictos de intereses.
- Decidir sobre los conflictos de interés reportados.
- Comunicar a todos los servidores públicos y contratistas de la gobernación, las políticas vigentes respecto al manejo de conflictos de intereses de conformidad con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA 15 de 27


- Coordinar con la Dirección de Personal, la realización de actividades de capacitación para concientizar a los servidores y contratistas en sus diferentes áreas de trabajo sobre la Política de Integridad, Código de Integridad y Estrategia de Conflicto de Intereses.
- Verificar por parte de la Dirección de Personal el cumplimiento a la Ley 2013 de 2019 mediante la publicación de las declaraciones de bienes y renta y el registro de los conflictos de interés; para los sujetos obligados (servidores públicos) a presentarlas en los tiempos establecidos, en los formatos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Verificar por parte de la Dirección de Contratación el cumplimiento a la Ley 2013 de 2019 mediante la publicación de las declaraciones de bienes y renta y el registro de los conflictos de interés para los contratistas, como un documento exigido para la suscripción de los contratos, en los formatos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Crear a través de la Dirección de Prensa y Comunicaciones campañas de comunicación que permitan recordar a los sujetos obligados la importancia de presentar la Declaración de Bienes y Rentas y de Conflicto de Intereses, así como el deber de actuar, guiados por los principios éticos y los valores del Código de Integridad de la Gobernación de Córdoba.
- Enviar por parte de la Dirección de Personal y de la Dirección de Contratación un informe consolidado sobre los conflictos de intereses que se presenten, al Gobernador del Departamento y a las Oficinas de Control Interno y Control Interno Disciplinario.

10. POLITICA DE CONFLICTOS DE INTERESES

El Gobernador del Departamento, su equipo directivo y los contratistas de la entidad (sujetos obligados) deberán declararse impedidos para actuar en un asunto, cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su conyugue, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes en el grado de consanguinidad definido por la ley, y de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto Anticorrupción, el Código de Procedimiento Administrativo, y demás normatividad y lineamientos relacionados con el conflicto de intereses.


11. CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 734 de 2002 “Por medio de la cual se expide el 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.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA 16 de 27

En especial, en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 se especifican los impedimentos y causales de recusación de los servidores públicos, de forma taxativa:

1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.
2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente
3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.
4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.
5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.
7. Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.
8. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.
9. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.
10. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.
11. Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de esta, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA 17 de 27

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

13. Tener el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.

14. Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.

15. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el servidor público o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin.

16. Dentro del año anterior, haber tenido interés directo o haber actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.

12. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES


Cuando el servidor público o contratista tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público o contratista, o cuando incurra en las conductas o situaciones aplicables relacionadas en el marco legal, deberá declararse impedido; comprometiéndose a que en caso de sobrevenir alguna circunstancia que afecte objetivamente la imparcialidad e independencia de la verificación de ofertas o para atender su propia conveniencia o beneficio personal, deberá declararse impedido para actuar en el proceso o en la situación específica que se presente.

Los formatos para presentar y publicar las declaraciones (Ley 2013 de 2019, Artículo 4) son:

- Formato Declaración de Bienes y Rentas
- Formato Registro de Conflictos de Interés
- Declaración del Impuesto sobre Rentas y Complementarios
- Declaración bajo la gravedad del juramento de inhabilidades e incompatibilidades.

La Gobernación de Córdoba, establece dentro de la estrategia de Conflicto de Interés, en cumplimiento a la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) establece las siguientes estrategias preventivas:

- Sesiones informativas y/o de capacitación en prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses, a cargo de la Dirección de Personal y de la Dirección de Prensa y Comunicaciones. Los servidores públicos y contratistas deberán participar de estas actividades.


 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA 18 de 27

- Exigir a los sujetos obligados, diligenciar en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), los siguientes documentos: a) Declaración de Bienes y Rentas, la cual se tramita al iniciar la vinculación laboral y se actualiza anualmente de conformidad con la fecha estipulada; y el documento se constituye en un instrumento para identificar los bienes y las líneas de consanguinidad, afinidad y parentesco civil. b) Declaración de Conflictos de Intereses, el cual busca formalizar la declaración de los servidores públicos y contratistas, al considerar que podrían incurrir en un conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones u obligaciones; se presenta al inicio de la vinculación laboral y se actualiza cuando se pueda presentar el conflicto. c) Declaración de inhabilidades e incompatibilidades, tanto para servidores públicos y contratistas, la cual presentan al momento de la vinculación laboral, bajo la gravedad del juramento. d) Declaración del Impuesto sobre Rentas y Complementarios, la cual se presenta ante la DIAN, en las fechas que estipula dicha entidad.
- Custodiar por parte de la Dirección de Personal las declaraciones de Bienes y Rentas, de Conflicto de Intereses y de Rentas y Complementarios, de los servidores públicos, en medio físico; y para el caso de los contratistas será la Dirección de Contratación quién custodiará dichos documentos, los cuales deben reposar en la carpeta del contratista.
- La Dirección de Persona y la Dirección de Contratación deberán publicar los casos de conflictos de intereses que se presenten e informar al Representante Legal y a las Oficinas de Control Interno y Control Interno Disciplinario.

13. TRÁMITES O PROCEDIMIENTOS PARA LOS CASOS DE CONFLICTOS DE INTERESES

Los servidores públicos y contratistas que consideren estar incurriendo en conflicto de intereses, inhabilidades o incompatibilidades deberán específicamente seguir los lineamientos establecidos en la legislación; para lo cual se deberá tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- **Asesoría para resolver el conflicto:** En el evento de que la instancia correspondiente (Dirección de Personal y Dirección de Contratación) encuentren dificultades jurídicas para resolver la existencia de un potencial conflicto de interés, deberá solicitar asesoría a la Oficina Asesora Jurídica, de conformidad con las funciones de dicha dependencia.
- **Informar:** La Dirección de Personal y la Dirección de Contratación deberán informar al servidor o colaborador que reporta el conflicto, que su caso será revisado por la Oficina Asesora Jurídica y que recibirá respuesta en un término no superior a quince (15) días hábiles.
- **Recusación:** En caso de que los servidores públicos o contratistas no declaren el presunto conflicto de interés que se encuentran y tampoco sea notificado por un tercero, podrán ser denunciados por cualquiera persona y se le deberá dar traslado

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 05/05/2023
		PÁGINA 19 de 27


a la Oficina de Control Interno Disciplinario para lo de su competencia, de conformidad con lo establecido en el procedimiento contemplado en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011: “Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación (...)”.

- **Publicidad:** La Dirección de Personal y la Dirección de Contratación deberán realizar el seguimiento y presentar los informes pertinentes que permitan establecer la gestión realizada por la Gobernación de Córdoba, sobre el tema de conflictos de intereses, denuncias y recusaciones

14. IDENTIFICACIÓN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES

En desarrollo de este proceso se identifican los siguientes roles y responsabilidades en la Gobernación de Córdoba, pudiéndose en determinado momento si lo amerita, vincular otras dependencias:

ACTIVIDAD	ROLES Y RESPONSABILIDADES
Recibir y evaluar denuncias sobre posibles actos de corrupción	Dirección de Atención al Ciudadano (MERCURIO - SAC)
Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, etc.) para recibir los impedimentos o recusaciones.	Dirección de Atención al Ciudadano y Dirección de Prensa y Comunicaciones
Identificar potenciales conflictos de intereses previos a la vinculación.	Servidor público o contratista Dirección de Personal Dirección de Contratación Jefe inmediato del servidor público o Supervisor de contrato
Notificar los casos de potencial conflicto de intereses mediante la declaración de conflicto de intereses.	Servidores públicos Contratistas
Resolver los conflictos de intereses y registrar la solución de estos	Dirección de Personal Dirección de Contratación
Brindar la asesoría jurídica solicitada	Oficina Asesora Jurídica
Remitir los formatos de declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses diligenciados a la Dirección de Personal (servidor público) y a la Dirección de Contratación (contratistas)	Servidores públicos Contratistas
Archivar los formatos de declaración de bienes y rentas y de conflicto de intereses diligenciados.	Dirección de Personal Dirección de Contratación
Publicar información de casos de conflictos de intereses gestionados en la gobernación	Dirección de Personal Dirección de Contratación Dirección de Prensa y Comunicaciones

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		VERSIÓN: 01
			FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA 20 de 27


ACTIVIDAD	ROLES Y RESPONSABILIDADES
Atender las notificaciones de terceros y la ciudadanía frente a actuaciones de servidores públicos que podrían estar incurriendo en conflictos de intereses	Secretaría de Gestión Administrativa Oficina Asesora Jurídica
Remitir a la autoridad competente las notificaciones de terceros y la ciudadanía frente a actuaciones de contratistas que podrían estar incurriendo en conflictos de intereses.	Secretaría de Gestión Administrativa Oficina Asesora Jurídica
Convocar al Comité de Gestión y Desempeño para hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses	Dirección Administrativa de Planeación
Realizar el seguimiento y control a la implementación de las estrategias de gestión preventiva del conflicto de intereses formuladas en la planeación institucional y a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019	Oficina de Control Interno Oficina de Control Interno Disciplinario

15. CÓDIGO DE INTEGRIDAD GOBERNACIÓN DE CÓRDOBA

De conformidad con la Resolución No. 000199 del 13 de agosto de 2020, la Gobernación de Córdoba adoptó el Código de Integridad de la entidad, en el cual se establecieron los siete valores, los cinco que definió el Departamento Administrativo de la Función Pública y dos más que por encuestas escogieron los servidores públicos; que servirán de guía en cuanto al ser y el actuar de los servidores públicos, contratistas y pasantes que trabajan en la Gobernación de Córdoba, para el fomento de entidades integrales; en donde el servidor público y el contratista está obligado a desarrollar sus actividades con apego a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias y deben por principio, orientar su actuación aplicando valores de integridad:

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

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

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA 21 de 27

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.

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.

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


SOLIDARIDAD: Estoy dispuesto a colaborar en que se requiera para superar las dificultades que puedan presentarse a un equipo de trabajo o una persona, anteponiendo las metas e intereses comunes, a mis intereses personal sin esperar nada a cambio.

LEALTAD: Siento como propios los objetivos de la entidad y doy prioridad a las metas organizacionales, previniendo y superando los obstáculos que se presenten.


La entidad seguirá realizando a través de la Caja de Herramientas VALORANDO...ando, actividades lúdicas que permitan el empoderamiento y apropiación de los valores del código, así mismo implementará campañas de comunicación y capacitación sobre la Estrategia de Conflictos de Intereses y el cumplimiento de las presentaciones y publicaciones de las diferentes declaraciones que exige la norma; para lograr una Política de Integridad acorde a lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en su primera dimensión.

16. GESTIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES


Para la comunicación, decisión y seguimiento de los conflictos de interés de los servidores públicos y contratistas de la Gobernación de Córdoba, se establecen las siguientes acciones:

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		VERSIÓN: 01
			FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA 22 de 27

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
IDENTIFICACIÓN Y REPORTE DEL CONFLICTO DE INTERÉS	Realizar la identificación de las causales de impedimentos para declarar el conflicto de interés cuando se esté incurso en alguno de ellos. El servidor público o contratista inmerso en un impedimento enviará la actuación en el formato correspondiente a su superior, con copia a la Dirección de Personal, dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento. El impedimento deberá ser reportado a través de los formatos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública: FORMATO PUBLICACIÓN PROACTIVA DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS Y REGISTRO DE CONFLICTOS DE INTERÉS . Mientras se resuelve el impedimento reportado, el colaborador deberá abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.	SERVIDORES PÚBLICOS Y/O CONTRATISTA
	Para más información se puede consultar los lineamientos para identificación de conflictos de interés disponibles en el siguiente enlace: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818 del Departamento Administrativo de la Función Pública	
ANALIZAR DENUNCIAS DEL CONFLICTO DE INTERÉS	La Dirección de Atención al Ciudadano a través del Sistema de Gestión Documental MERCURIO, recibirá las denuncias y/o recusaciones que los ciudadanos envíen sobre conflicto de interés las cuales deberá enviará a la Dirección de Personal, si es servidor público, y si es contratista a la Dirección de Contratación, quienes determinaran si existen fundamentos para ello con la asesoría de la Oficina Asesora Jurídica, en caso afirmativo, para dar inicio al trámite pertinente y le deberán dar respuesta al ciudadano; y si no se encuentra fundamento de igual forma se le dará la respuesta al ciudadano.	DIRECCION DE ATENCION AL CIUDADANO DIRECCION DE PERSONAL DIRECCION DE CONTRATACION

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		VERSIÓN: 01
			FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA 23 de 27


ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
DECIDIR IMPEDIMENTOS	<p>Las instancias antes señaladas, analizarán el expediente, durante los cinco (5) días siguientes a la fecha del reporte por parte de la Dirección de Personal y/o Dirección de Contratación, votarán si rechazan o aceptan el impedimento y se pronunciarán sobre las acciones que de esta decisión se deriven, como por ejemplo, separar al servidor o al contratista de manera inmediata del conocimiento del asunto, designando un funcionario Ad hoc.</p> <p>Si se decide aceptar el impedimento se debe determinar el servidor público que se encargará de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de interés. Esta reasignación se debe realizar a un servidor público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada. Para el caso de contratistas, si se decide aceptar el impedimento se debe determinar el contratista que se encargará de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de interés. Esta reasignación se debe realizar a un contratista cuyo objeto contractual guarde relación con la actividad respectiva.</p> <p>La Dirección de Personal proyectará la comunicación o el acto administrativo que corresponda, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la decisión, con copia a todos los involucrados. Cuando se trate de contratista, esta deberá tramitar lo correspondiente.</p>	DIRECCION DE PERSONAL DIRECCION DE CONTRATACION
REGISTRAR, SISTEMATIZAR Y CLASIFICAR LA INFORMACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS	<p>Realizar, a partir de las decisiones tomadas, la actualización de la base de datos creada para relacionar los conflictos de intereses, con la información correspondiente.</p> <p>Con esta información se realizará seguimiento periódico al cumplimiento de las decisiones, para posterior presentar informe al Representante Legal y a las Oficinas de Control Interno y Control Interno Disciplinario.</p>	SERVIDORES PUBLICOS DESIGNADOS POR DIRECCION DE PERSONAL Y POR LA DIRECCION DE CONTRATACION

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		VERSIÓN: 01
			FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA 24 de 27


ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
HACER SEGUIMIENTO, CONSOLIDAR Y PRESENTAR INFORME GERENCIAL	Presentar semestralmente al Representante Legal, a las Oficinas de Control Interno y Control Interno Disciplinario, y al Comité de Gestión y Desempeño informe de las actividades de seguimiento realizadas a los impedimentos aceptados, para verificar el cumplimiento de las decisiones tomadas y que se tomen las acciones que se requieran en el marco de los lineamientos institucionales	DIRECCION DE PERSONAL DIRECCION DE CONTRATACION
SEGUIMIENTO Y CONTROL	Realizar el seguimiento y control a la implementación de las estrategias de gestión preventiva del conflicto de intereses formuladas en la planeación institucional y a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019	OFICINA DE CONTROL INTERNO OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO

17. PLAN ANUAL DE LA ESTRATEGIA PARA LA GESTION DE CONFLICTO DE INTERESES


ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES				
Entidad:			Año:	
Objetivo: Desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la entidad con el objeto de evitar la afectación del servicio y el interés general.			Meta: 100% de la implementación de los mecanismos para la prevención de conflictos de interés	
Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Planeación	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	Incorporar al Plan anual Institucional la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.	Departamento Administrativo de Personal Dirección de Personal	31 de enero de cada vigencia
		Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.	Departamento Administrativo de Planeación	31 de enero de cada vigencia

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		VERSIÓN: 01
			FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA 25 de 27

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Condiciones institucionales	Comité de Gestión y Desempeño	Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la Gestión de Conflictos de Intereses	Departamento Administrativo de Planeación	Una única vez
		Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Dirección de Personal Dirección de Contratación	Semestralmente
		Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	Departamento Administrativo de Personal secretaria de Gestión Administrativa	Una única vez
	Procesos y procedimientos	Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	Dirección de Personal Dirección de Contratación	Semestralmente
		Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.	Dirección de Personal Dirección de Contratación Dirección de Atención al Ciudadano Dirección de Prensa y Comunicaciones	Una única vez
		Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los servidores y contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses	Dirección de Contratación	Cada vez que se requiera
		Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	Departamento Administrativo de Personal Dirección de Personal	Cada vez que se requiera

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		VERSIÓN: 01
			FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA 26 de 27

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Pedagogía	Sensibilización y capacitación	Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilizaciones relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.	Dirección de Personal Dirección de Contratación Dirección de Atención al Ciudadano Dirección de Prensa y Comunicaciones	Permanente
		Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.	Dirección de Personal	Permanente de conformidad con el Plan Institucional de Capacitación
	Realización del Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020.	Dirección de Personal	Permanente
Seguimiento y evaluación	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.	Dirección de Personal	A más tardar el 31 de julio de cada vigencia o cada vez que se requiera actualización según la normatividad vigente.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-PL6
	ESTRATEGIA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		VERSIÓN: 01
			FECHA: 05/05/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA 27 de 27

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Seguimiento y evaluación		Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses han surtido tramite	Dirección de Personal	Mensualmente
	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	Realizar el seguimiento y control a la implementación de las estrategias de gestión preventiva del conflicto de intereses formuladas en la planeación institucional y a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019, a través de las dependencias de control interno.	Dirección de Personal Oficina de Control Interno Oficina de Control Interno Disciplinario	Permanente

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
01	Se crea documento como parte del fortalecimiento de la Política de Integridad dando respuesta al marco normativo vigente.	05/05/2023

Elaborado por: Alba Sofía Sánchez Mejía Cargo: Profesional Especializado - Secretaria Funciones Política de Integridad	Revisado por: Juanita Nieto Guzmán Cargo: Directora Administrativa de Personal Carlos Rodríguez Month Cargo: Secretario de Gestión Administrativa	Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
---	--	---