

	PROCESO	GESTIÓN DE ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Código:	GETH-PR16
	FORMATO	Identificación y Declaración de Conflicto de Intereses	Versión:	1
			Fecha:	01/08/2022

1 OBJETIVO

Establecer los lineamientos y actividades para que los servidores públicos y contratistas de la ADRES identifiquen y declaren sus conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales interfieren con intereses propios del servicio público.

2 ALCANCE

Aplica a todos los servidores públicos de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así como a particulares con funciones públicas (Contratistas) de la ADRES, en el desarrollo de sus funciones y obligaciones.

3 LÍDER DEL PROCEDIMIENTO

Directora Administrativa y Financiera

4 POLÍTICAS DE OPERACIÓN

- La ADRES aplica las definiciones descritas en el numeral 6 de la siguiente tabla donde se clasifican los tipos de conflicto de intereses, con el fin de que el servidor público y/o contratista pueda identificar un posible conflicto:

Tabla 1. Tipos de Conflicto de Intereses

	Real	Potencial	Aparente
Interés Particular	Tengo un interés particular que podría influir en mis obligaciones como servidor público y/o contratista		No tengo un interés particular que pueda influir en mis obligaciones como servidor público y/o contratista
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 V2, Departamento Administrativo de la Función Pública.

- La identificación, declaración y gestión del conflicto de intereses son prácticas preventivas y complementarias a los principios de acción basados en valores establecidos en el Código de Integridad “Valores del Servicio Público” adoptado por la Entidad. Por ello, es importante aclarar que el conflicto de intereses no representa, en sí mismo, corrupción, pero sí pueden constituirse en riesgos de corrupción o disciplinarios.
- La sensibilización e implementación de acciones conducentes a fortalecer dentro de la cultura organizacional de la entidad en la gestión adecuada del conflicto de

	PROCESO	GESTIÓN DE ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Código:	GETH-PR16
	FORMATO	Identificación y Declaración de Conflicto de Intereses	Versión:	1
			Fecha:	01/08/2022

interés serán incluidas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano que se formula cada vigencia en coordinación entre la Oficina Asesora de Planeación y Control de Riesgos, Dirección Administrativa y Financiera y Oficina Asesora Jurídica de la entidad.

- El Código General Disciplinario establece que “Todo servidor público o contratista 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” (Ley 1952 de 2019).
- Toda vez que se haya configurado un conflicto de interés y éste no haya sido notificado, se debe informar a Control Interno Disciplinario para que realice la investigación pertinente; de igual forma, reportar la materialización del riesgo de corrupción asociado y documentar el plan de mejoramiento, a nivel de acción correctiva, de acuerdo con lo establecido en el Manual y Procedimiento de Administración de Riesgos de la entidad.
- Como canal de denuncia la ADRES ha dispuesto el correo electrónico conflictodeintereses@adres.gov.co donde se garantiza que los servidores y la ciudadanía en general puedan poner en conocimiento a la entidad sobre las posibles irregularidades o faltas cometidas por cualquiera de los servidores y/o contratistas de la entidad.
- Los miembros de la Junta Directiva de la ADRES, deberán actuar conforme a lo establecido en su reglamento interno y gestionar sus posibles conflictos de intereses conforme a lo que en éste se haya definido.
- El servidor público deberá actualizar la declaración de conflicto de interés cada año a través del formato de declaración de bienes y rentas en el aplicativo de la Función Pública antes del 31 de mayo de cada vigencia con el fin de garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad.
- La actualización del formato de declaración de bienes, rentas y de conflicto de interés será verificado por el Grupo de Gestión del Talento Humano conforme se establece en la estrategia de la ADRES para la gestión de conflictos de intereses, cada vez que se dé un nombramiento o vinculación por contrato; De igual forma, la Oficina de Control Interno realizará seguimiento cada año, de ello se dejará reporte en el Informe de Auditoría.
- En el caso de tener dudas en relación con el trámite del conflicto de intereses, tanto el colaborador, su jefe y/o supervisor, podrán solicitar orientación al Grupo de Gestión del Talento Humano y a la Oficina Asesora Jurídica de la ADRES.
- Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor o contratista deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación de acuerdo con el procedimiento aquí definido.

	PROCESO	GESTIÓN DE ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Código:	GETH-PR16
	FORMATO	Identificación y Declaración de Conflicto de Intereses	Versión:	1
			Fecha:	01/08/2022

5 REQUISITOS LEGALES	
5.1 Requisito	5.2 Directriz de cumplimiento
Ley 1952	Art. 44
Constitución Política	Art. 6 - Art. 122
Ley 599 de 2000	Art. 397, 398
Ley 734 de 2002	
Ley 1437 de 2011	Artículos 11 y 12
Ley 1474 de 2011	Artículo 113
Ley 1564 de 2012	Artículo 141
Ley 2013 de 2019	Artículos 1 al 6.

6 DEFINICIONES

CÓDIGO DE INTEGRIDAD: Herramienta que contiene el conjunto de políticas y medidas encaminadas a la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética en el cumplimiento de la misión institucional. Por lo tanto, instaura criterios de buen comportamiento con el fin de asegurar que los servidores públicos y contratistas conduzcan su actuar al cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.

CONFLICTO DE INTERESES: El concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario y nos dice que el conflicto surge “cuando el interés general, propio de la función pública, entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”

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 imparcial¹.

CLASES DE CONFLICTOS DE INTERESES: Se han clasificado tres tipos de conflicto de intereses, así:

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

¹ Consejo De Estado, Sala De Lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda-Subsección “B”, consejero Ponente: César Palomino Cortés, 31 De enero de 2018. Rad. No.: 11001-03-25-000-2012-00679-00

	PROCESO	GESTIÓN DE ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Código:	GETH-PR16
	FORMATO	Identificación y Declaración de Conflicto de Intereses	Versión:	1
			Fecha:	01/08/2022

- **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.

CLASES DE PARENTESCO: Se clasifica en tres grupos según el vínculo jurídico que da origen a la libre voluntad de conformar una familia, así:

- **Parentesco Civil:** El Parentesco civil o por adopción es la relación familiar que nace por la adopción y genera parentesco entre el adoptante y el adoptado y los descendientes que le sobrevengan al adoptado. El parentesco civil entre el adoptivo y el adoptante se extiende en todas las líneas y grados a los consanguíneos, adoptivos o afines a éstos.
- **Parentesco por Afinidad:** El 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 con los parientes consanguíneos de su cónyuge o compañero permanente.
- **La línea o grado de afinidad legítima de una persona con un consanguíneo de su marido o mujer, se califica por la línea o grado de consanguinidad legítima de dicho marido o mujer con el dicho consanguíneo.**
- **Parentesco por 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 AFINIDAD: Se encuentran los parientes consanguíneos del cónyuge o compañero, con respecto al servidor público, en primer grado de afinidad: los suegros. En el segundo: los cuñados. En el tercero: los tíos y sobrinos. En el cuarto: los primos hermanos.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD: Se encuentran con respecto al servidor público en primer grado de consanguinidad: los padres e hijos. En el segundo: los hermanos. En el tercero: los tíos y sobrinos. En el cuarto: los primos hermanos.

GRADOS DEL PARENTESCO CIVIL: Se encuentran en primer grado civil o adoptivo los padres e hijos adoptivos. En el segundo están los abuelos o nietos. En el tercero se hallan los tíos y sobrinos adoptivos.

IMPEDIMENTO: Aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias.

INHABILIDAD: 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: La corte constitucional, mediante sentencia C-903 de 6 de diciembre de 2008 consideró que las incompatibilidades consisten en *“una prohibición dirigida al titular de una función pública a quien, por ese hecho, se le impide ocuparse*

ADRES	PROCESO	GESTIÓN DE ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Código:	GETH-PR16
	FORMATO	Identificación y Declaración de Conflicto de Intereses	Versión:	1
			Fecha:	01/08/2022

de ciertas actividades o ejercer, simultáneamente, las competencias propias de la función que desempeña y las correspondientes a otros cargos o empleos, en guarda del interés superior que puede verse afectado por una indebida acumulación de funciones o por la confluencia de intereses poco conciliables y capaces, en todo caso, de afectar la imparcialidad y la independencia que deben guiar las actuaciones de quien ejerce la autoridad en nombre del Estado.”

PARENTESCO: Se entiende como todo vínculo o relación jurídica y política, que nace por la libre voluntad de fundar o unirse a los miembros de una familia sin importar su sexo, nacionalidad, raza y orientación sexual y/o religiosa, máxime cuando dicho vínculo, es reconocido y protegido por el Estado.

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.

7 DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

No	Actividad	Descripción de la Actividad	Responsable	Registro
1	Identificar situación de conflicto de intereses.	El servidor público o contratista de la ADRES deberá establecer si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses.	Servidor Público o Contratista	Declaración de situación de Conflicto de Intereses GETH-FR66
2	Declarar el Conflicto de intereses	Para el caso que se encuentre inmerso en un conflicto de intereses deberá declararlo ante su jefe inmediato o Supervisor para lo cual se debe utilizar el formato de declaración de conflictos de intereses.	Servidor Público o Contratista	Declaración de situación de Conflicto de Intereses GETH-FR66
3	Describir la situación identificada	Describir brevemente la posible situación de conflicto de intereses personales, familiares, económicos o de otra índole que podrían afectar la imparcialidad con que desempeña las funciones asignadas. Se recomienda revisar la normatividad sobre causales en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011 y en la Ley 1474 de 2011.	Servidor Público o Contratista	Declaración de situación de Conflicto de Intereses GETH-FR66
4	Remitir declaración de conflicto de intereses	Enviar al jefe Inmediato o quien haga sus veces por correo electrónico y debidamente firmada la Declaración de la situación de conflicto de intereses anexando la documentación que sea precisa en relación con los potenciales conflictos y situaciones declaradas.	Servidor Público o Contratista	Declaración de situación de Conflicto de Intereses GETH-FR66

ADRES	PROCESO	GESTIÓN DE ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Código:	GETH-PR16
			Versión:	1
	FORMATO	Identificación y Declaración de Conflicto de Intereses	Fecha:	01/08/2022

No	Actividad	Descripción de la Actividad	Responsable	Registro
5	Definir aceptación o no del Impedimento	Una vez recibida la declaración de conflicto de intereses, el jefe inmediato o quien haga sus veces dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, deberá decidir si acepta o no el impedimento.	Jefe inmediato/ Supervisor	Declaración de situación de Conflicto de Intereses GETH-FR66
6	Verificar si el Conflicto de interés está asociado a un riesgo de corrupción	De acuerdo con la información registrada en la Declaración de la situación de conflicto de intereses, analizar si esta se encuentra identificada y asociada a un riesgo de corrupción. Sino está asociada a un riesgo de corrupción debe solicitar a la OAPCR su inclusión en el Mapa de Riesgos de Corrupción.	Jefe inmediato/ Supervisor	Declaración de situación de Conflicto de Intereses GETH-FR66
7	Evaluar la eficacia de los controles establecidos	Si la situación presentada está asociada a un Riesgo de corrupción, se debe realizar una evaluación de los controles definidos. Fin del Procedimiento	Jefe inmediato/ Supervisor	

8 CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del cambio	Asesor del proceso
1	16 de junio de 2022	"Versión inicial"	Fernando José Velásquez Contratista Jaime Castro Ramírez Gestor de Operaciones OAPCR

9 ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Edwin Mora Gomez Gestor de Operaciones Grupo de Gestión del Talento Humano Carlos Caceres Bustamante Gestor de Operaciones Grupo de Gestión del Talento Humano	Nelson Santos Andrade Coordinador del Grupo de Gestión del Talento Humano	Andrea Consuelo López Zorro Directora Administrativa y Financiera