



Función Pública



Guía del Conflicto de Intereses

Gestión del Talento Humano

Versión 01
Febrero 2025



Función Pública

Tabla de Contenido

Introducción	2
Alcance.....	2
Glosario	2
Objetivo	4
Objetivos secundarios	4
1. Definición y clasificación de los conflictos de interés	4
1.1. Definición.....	4
1.1.1. Clasificación de los conflictos de intereses.	5
1.1.2. Características para identificar una situación de conflicto de intereses.....	6
1.2. Tipificación del conflicto de intereses según el marco normativo colombiano.	6
2. Sujetos obligados a declarar conflictos de intereses	16
3. Parentesco	16
4. Procedimiento a seguir cuando existe un conflicto de intereses	17
4.1. Recusación.....	18
5. Competencia para adelantar el trámite para la declaración del conflicto de interés ..	20
6. Canal de comunicación para la recepción de impedimentos	20

Introducción

Atendiendo la necesidad del Departamento Administrativo de la Función Pública y con el fin de orientar tanto a servidores públicos como a contratistas de prestación de servicios de la entidad, sobre la normatividad que permita reconocer e identificar las circunstancias en las cuales se configure un conflicto de interés y sus posibles consecuencias, se presenta esta guía para el manejo y declaración de impedimentos por conflictos de interés en Función Pública.

Por lo anterior, el propósito de este documento es orientar al interior de la Función Pública la normatividad vigente sobre conflicto de interés para que cada servidor público o contratista identifique las circunstancias en las que podría verse inmerso, que resulten en un conflicto de interés, y las consecuencias que se deriven.

Alcance

La presente guía está dirigida a todos los servidores públicos que desempeñen algún empleo de la planta global o temporal del Departamento Administrativo de la Función Pública, así como a los contratistas, supervisores de contratos, interventores, y todos aquellos que estén involucrados en la gestión contractual dentro de la Entidad.

Glosario

Conflicto de Interés: un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

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 ejercicio propio de las funciones para las cuales ha sido nombrado y/o contratado. 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.

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, por ejemplo, en los asuntos que aquella o sus parientes cercanos tengan interés directo, etc.



Función Pública

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.

Inhabilidad sobreviniente: una causal de inhabilidad se torna en sobreviniente cuando durante el desempeño de un cargo se presentan situaciones previstas en la ley como supuestos de hecho de una inhabilidad, de manera que por ser de ocurrencia posterior a la elección o nombramiento no genera la nulidad del acto de elección o designación, pero tiene consecuencias jurídicas respecto del ejercicio del cargo que se está desempeñando.

Incompatibilidad: se refiere 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 calidades.

Recusación: impedimento formulado por un tercero que se encuentre inmerso en un conflicto determinado.

Grado de consanguinidad: se refieren a las diferentes generaciones de una familia y la distancia que existe de un familiar directo a otro. Por lo tanto, se trata de un vínculo de parentesco de sangre entre personas que se divide en grados.

Grados de parentesco por consanguinidad: primer grado (Padre, madre, hijos), segundo grado (hermanos), tercer grado (tíos, sobrinos), cuarto grado (primos)

Grado de parentesco por afinidad: primer grado (cónyuge, compañero/a permanente, suegros), segundo grado (cuñados), tercer grado (sobrinos políticos) y cuarto grado (primos políticos).

Conflicto de intereses 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.

Conflicto de intereses 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.



Función Pública

Conflicto de intereses 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 norma 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.

Objetivo

Establecer el procedimiento para declarar los conflictos de interés en la entidad y los lineamientos para el reconocimiento, prevención y administración de los conflictos de interés en el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Objetivos secundarios

- Dar a conocer la información necesaria que permita a los servidores públicos y contratistas Función Pública, gestionar oportunamente las declaraciones de conflictos de interés en la entidad.
- Fortalecer la confianza entre los servidores públicos y contratistas del Departamento Administrativo de la Función Pública, y ciudadanía.
- Adoptar mejores prácticas en Función Pública.

1. Definición y clasificación de los conflictos de interés

1.1. Definición

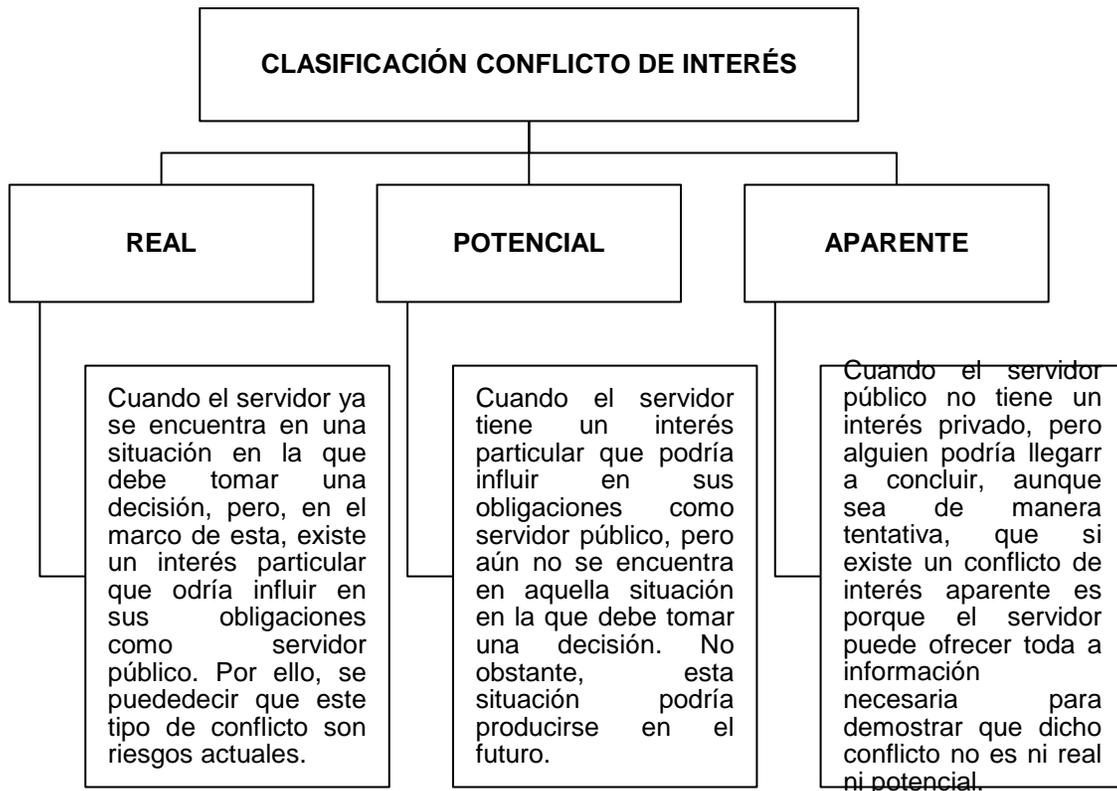
La definición de “Conflicto de Interés”, se toma de lo dispuesto en el Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019, en su artículo 44, en concordancia con el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011, el cual establece que un conflicto de interés se da cuando: *“el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público (...)”*.

Por lo anterior, el servidor público o contratista que tenga interés particular y directo en una decisión, o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o su socio o socios de hecho o de derecho, deberá declarar conflicto de interés.

1.1.1. Clasificación de los conflictos de intereses.

La “*Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano*” expedida por la Función Pública, clasifica el conflicto de intereses así:

Gráfica 1: Clasificación Conflictos de interés¹



Fuente: “*Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2*”, del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Es importante precisar que el hecho de que un servidor público o contratista se encuentre en una situación de conflicto de intereses no implica de facto un acto ilegal; pero esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de que se convierta en una conducta violatoria de la ley, en ejercicio de la función pública a cargo, es decir, en un acto de corrupción.

¹<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/36031014/36151539/Guia-identificacion-declaracion-conflicto-intereses-sector-publico-colombiano.pdf/81207879-d5de-bec7-6a7e-8ac1882448c2?t=1572381672818>



Función Pública

1.1.2. Características para identificar una situación de conflicto de intereses.

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

1.2. Tipificación del conflicto de intereses según el marco normativo colombiano.

La legislación colombiana en los ámbitos administrativo, disciplinario, judicial y legislativo, ya tiene identificadas las situaciones de conflicto de interés, y en la “*Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano*”, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se han tipificado así:

- Interés directo, conocimiento previo, concepto o consejo fuera de la actuación:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
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	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.



Función Pública

	cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.	
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.

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Curador o tutor del interesado:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
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:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
-------------	------------	-----------------



Función Pública

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.
---	--	---

Fuente: “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2”, del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Amistad o enemistad:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
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 734 de 2002, art.84 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9.

Fuente: “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2”, del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10 Ley 734 de 2002, art.84, numeral 6 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11.



Función Pública

administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	
--	--	--

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Litigio, controversia o decisión administrativa pendiente:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
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

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.



Función Pública

- Denuncia penal o disciplinaria:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
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,	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8.



Función Pública

	o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	
--	---	--

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Acreedor o deudor.

Descripción	Parentesco	Marco normativo
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.

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Antiguo empleador:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
Que el servidor, dentro del año anterior, haya tenido interés directo o haya actuado como representante, asesor, presidente, gerente,		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 16.

director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.		
--	--	--

Fuente: “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2”, del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Lista de candidatos:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
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.

Fuente: “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2”, del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Recomendación:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
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.

Fuente: “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2”, del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Relación Contractual o de negocios:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
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.

Fuente: “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2”, del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Heredero o legatario:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
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.

Fuente: “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2”, del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Dádivas:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
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.

Fuente: “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2”, del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Participación directa y/o asesoría de alguna de las partes interesadas:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
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.

Fuente: “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2”, del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes hasta el segundo grado de	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2



Función Pública

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.	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.	
--	--	--

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
	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	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3.

	calidad de parte o de tercero interesado.	
--	---	--

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado:

Descripción	Parentesco	Marco normativo
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: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

2. Sujetos obligados a declarar conflictos de intereses

Toda persona natural o jurídica que tenga, o haya tenido, relación laboral o comercial con el Departamento Administrativo de la Función Pública, en su calidad de servidor público o contratista, y que se encuentre inmerso en situaciones que puedan afectar la neutralidad para la toma de decisiones propias de su competencia.

3. Parentesco

De conformidad con lo establecido por el Código Civil, y demás normas concordantes, se entiende que los grados de parentesco son por consanguinidad, por afinidad legítima y por el parentesco civil. Los grados de consanguinidad y afinidad son distancias de parentesco que se establecen entre dos miembros de una familia; para los primeros, se determinan por líneas sanguíneas, es decir, con aquellos parientes con los que se tiene una relación de ascendencia o descendencia natural; con respecto al grado de afinidad, es el parentesco que se establece con la familia natural del o la cónyuge.



Función Pública

4. Procedimiento a seguir cuando existe un conflicto de intereses

Se debe tener en cuenta que, una situación de conflicto de interés no se constituye de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción y que, para evitar llegar a esto, los servidores y contratistas están en la obligación de declarar su impedimento para tomar la decisión sobre la cual entran en conflicto.

Se tendrá como referencia a seguir el trámite indicado en el artículo 12 del CPACA (ley 1437 de 2011) que establece:

“En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo.

A falta de todos los anteriores, al procurador general de la nación cuando se trate de autoridades nacionales o del alcalde mayor del distrito capital, o al procurador regional en el caso de las autoridades territoriales.

La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc. en el mismo acto ordenará la 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 inciso 1 de este artículo”

En caso que un servidor público o contratista del Departamento Administrativo de la Función Pública encuentre que en el ejercicio de sus funciones u obligaciones contractuales puede verse enfrentado a un potencial conflicto de interés, deberá:

1. Analizar los casos sobre conflicto de intereses, para lo cual deberá revisar tipificación del conflicto de interés que se encuentra en el subtítulo 1.2 de la presente guía, así como lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad o afinidad mencionados anteriormente.
2. Una vez identifique la circunstancia condición o situación en la que está inmerso que podría dar lugar a la configuración de un conflicto de interés, deberá informar por escrito a su superior jerárquico con copia al buzón electrónico gestionhumana@funcionpublica.gov.co, para lo cual deberá utilizar el formato denominado “*Declaración de impedimento servidores públicos y/o contratistas*”, en



Función Pública

- el cual consignará las razones por las cuales considera debe ser separado y por ende declararse el impedimento para conocer del asunto.
3. El superior inmediato deberá revisar el escrito, y de ser necesario, solicitará de oficio al Grupo de Gestión Humana, o al mismo servidor público, los documentos que reposen en los archivos de la entidad, así mismo, solicitará apoyo a la Oficina Asesora Jurídica en lo que considere pertinente y decidirá de plano sobre la solicitud, emitiendo su pronunciamiento por escrito debidamente motivado aceptando o negando la causal invocada, si acepta el impedimento, determinará en el mismo escrito a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un servidor público que conocerá del mismo.
 4. Mientras se resuelve por parte del superior jerárquico deberá abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.
 5. El superior jerárquico deberá comunicar por el medio más expedito el escrito por el cual resuelve el impedimento.
 6. Si lo niega, el servidor público deberá continuar con el conocimiento del asunto, en caso de aceptarlo, deberá separarse del mismo y entregar los documentos estudios o demás datos o información al servidor público ad hoc que lo asumirá.
 7. El servidor público competente, superior jerárquico, para resolver el conflicto de interés deberá remitir los originales de lo actuado incluyendo las evidencias de las comunicaciones de lo resuelto al grupo de talento humano a fin de que se incorpore en la historia laboral respectiva.
 8. Cuando un contratista encuentre que en el desarrollo de sus obligaciones contractuales pueda verse incurso en un eventual conflicto de interés sobreviniente, deberá seguir los pasos enunciados en los numerales 1 y 2 del presente título.
 9. El supervisor deberá revisar el escrito y de ser necesario solicitará de oficio al Grupo de Gestión Contractual, o al mismo contratista, los documentos que reposen en los archivos de la entidad, así mismo solicitará apoyo a la Oficina Asesora Jurídica en lo que considere pertinente y decidirá de plano sobre la solicitud emitiendo su pronunciamiento por escrito debidamente motivado, aceptando o negando la causal invocada, si acepta el impedimento, se evaluará si procede continuar con la ejecución del contrato o no.
 10. Mientras se resuelve por parte del supervisor, el contratista deberá abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.
 11. El supervisor deberá comunicar por el medio más expedito el escrito por el cual resuelve el impedimento al contratista.
 12. El supervisor deberá remitir los originales de lo actuado incluyendo las evidencias de las comunicaciones de lo resuelto al Grupo de Gestión Contractual a fin de que se incorpore en el expediente contractual respectivo.

4.1. Recusación

El servidor público o contratista puede, así mismo, ser recusado, al considerar un tercero que está incurso en un hecho que le impide conocer del asunto; el servidor público o

contratista recusado deberá pronunciarse expresamente, aceptando o negando la causal invocada.

La recusación se tramitará siguiendo el trámite indicado en el artículo 12 del CPACA (1437 de 2011) que preceptúa:

*“(…)
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. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.”*

El recusado es el servidor público o contratista sobre el que se presume se encuentra inmerso en una situación de conflicto de interés frente a la cual deberá revisar tipificación del conflicto de interés que se encuentra en el subtítulo 1.2 de la presente guía, así como lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad o afinidad mencionados y después de hacer un análisis de la situación planteada deberá pronunciarse por escrito si acepta o no la causal invocada.

1. Mientras decide el servidor público o contratista la recusación, deberá informar por el medio más expedito al superior jerárquico o al supervisor del contrato, y a los interesados si los hay, según el caso, y abstenerse de participar, intervenir, gestionar o realizar cualquier actuación en el asunto sobre el cual se está decidiendo el conflicto de interés.
2. Una vez emita el escrito aceptando o no la causal invocada deberá ponerlo en conocimiento a su superior jerárquico o supervisor del contrato, para que este confirme o revoque el impedimento, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo y determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso y procedente, designar un servidor público ad hoc y se evaluará si procede continuar con la ejecución del contrato o no. En el mismo acto ordenará la entrega del expediente.
3. En caso de que el servidor público o contratista no se declare impedido e incurra en un conflicto de interés, la persona que se vea afectada por la decisión puede hacerlo saber a su superior inmediato o supervisor y seguir el procedimiento indicado.
4. En caso que los servidores públicos o contratistas no declaren el presunto conflicto de interés en el que se encuentran y tampoco sea declarado por un tercero, podrá ser denunciado disciplinaria y penalmente ante la autoridad competente por quien tenga conocimiento de la ocurrencia de la causal.

5. Competencia para adelantar el trámite para la declaración del conflicto de interés

Abordar un conflicto de interés es competencia y responsabilidad del servidor público y del contratista que se encuentre inmerso en las circunstancias que pueden dar lugar al conflicto de interés, y del superior jerárquico del servidor público, o supervisor del contratista según el caso.

Colaboran de manera articulada y aportando elementos técnicos o jurídicos a los servidores públicos competentes de conocer y resolver un conflicto de interés el Coordinador del Grupo de Gestión Humana, el Coordinador del Grupo de Gestión Contractual y la Oficina Asesora Jurídica.

Los anteriores servidores intervinientes en la declaratoria de un conflicto de interés deberán:

1. Tratar la información bajo el principio de confidencialidad, a partir de lo dispuesto por la Política de Tratamiento de Datos Personales, y de manera imparcial.
2. Evaluar de manera objetiva la situación en torno al conflicto de interés, incluyendo los riesgos que el conflicto conlleva para salvaguardar los principios constitucionales y legales que rigen la función pública.

6. Canal de comunicación para la recepción de impedimentos

El canal de comunicación para la recepción de los impedimentos, recusaciones y demás trámites relacionados con la gestión de los conflictos de interés de los servidores públicos y contratistas del Departamento Administrativo de la Función Pública es conflictosdeinteres@funcionpublica.gov.co.

Guía del Conflicto de Intereses.

Versión 01
Gestión del Talento Humano
Febrero de 2025