

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

1. OBJETIVO

Establecer para los directivos, asesores, servidores públicos y colaboradores de la Administración Departamental, los principios para la detección, prevención y administración de potenciales conflictos de interés cuando su integridad y juicio puedan verse influenciados en el desarrollo de todas las actividades y responsabilidades, por la posibilidad de escoger entre el interés de la entidad, el suyo propio o el de un tercero.

2. ALCANCE

Esta guía se aplicará a todos los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios vinculados a la Gobernación del Departamento de Arauca.

3. DEFINICIONES

CONFLICTO DE INTERÉS: Existe una situación de "conflicto de interés" cuando el interés personal de quien ejerce una función pública colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña, poniendo en riesgo la objetividad e independencia en la toma de decisiones o en el ejercicio de sus funciones.

Para los servidores públicos los conflictos de interés se encuentran regulados en la Constitución Política, en la Ley y en el reglamento y surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales, es decir, cuando el interés personal de quien ejerce la función pública colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña.

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 de impedimento.

4. ELEMENTOS DEL CONFLICTO DE INTERÉS

Los elementos del Conflicto de Interés son los siguientes:

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

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

5. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERÉS

Las características del conflicto de interés son:

- A. Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor público o de aquella persona que ejerce una función pública en la Gobernación de Arauca, es decir, este tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- B. 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.
- C. Un conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que con ocasión de su existencia se provoquen irregularidades de corrupción.
- D. Genera ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas sino se declara previamente.
- E. Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.
- F. Genera desconfianza en el quehacer público.
- G. Debe estar previsto dentro de un marco normativo.
- H. Mediante el régimen de conflictos de interés se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que deber estar destinada la actividad del Estado.
- I. Puede involucrar cualquier servidor público o cualquier persona que ejerza una función pública en la Gobernación del Departamento de Arauca, no obstante, generalmente las mayores implicancias ocurren en los cargos de más alto nivel que tiene toma de decisiones, ejercer jurisdicción o manejo.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

6. TIPOS DE CONFLICTO DE INTERÉS

- **REAL:** El servidor **tiene un interés particular** que podría influir en sus obligaciones y **enfrenta** una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia. Se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.
- **POTENCIAL:** El servidor **tiene un interés particular** que podría influir en sus obligaciones y en un futuro **podría enfrentarse** a una situación en la que tiene que actuar o tomar una decisión en esa materia.
- **APARENTE:** El servidor puede que **NO tenga un interés particular** que pueda influir en sus obligaciones y enfrenta una situación en la que **razonablemente se podría suponer** que puede influir para su beneficio. 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 real ni potencial.

7. MARCO GENERAL APLICABLE PARA LA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

En virtud de lo estipulado en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público o contratista, éste deberá declararse impedido.

8. TIPIFICACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS SEGÚN LA NORMATIVA COLOMBIANA

En el marco jurídico colombiano ya se encuentran identificadas en el trámite de actuaciones administrativas, disciplinarias, judiciales o legislativas las situaciones de conflicto de intereses ante los cuales se pueden ver avocados los servidores de las ramas Ejecutiva, Legislativa, Judicial y de los órganos de control.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)		CODIGO		
			GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES		FECHA DE EMISIÓN		
			15	01	2021
			VERSION 01		

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Interés directo/ conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación	Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.	C.P. art 126 Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 1 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 1 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 Ley 136 de 1994, art. 70 Ley 5 de 1992, art. 286
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 2 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2
	Que el servidor haya dado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haya intervenido en esta como apoderado, agente del ministerio público, perito o testigo (no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración).		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 11 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 2

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Curador o tutor del interesado	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 4
Relación con las partes	Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	Ley 734 de 2002, art.84, numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3
Amistad o enemistad	Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8 Ley 734 de 2002, art.84 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9
Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro	Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10 Ley 734 de 2002, art.84, numeral 6 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6
	Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Denuncia penal o disciplinaria	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 7
	Que el servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Acreeedor/ deudor	Que el servidor sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 9 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10
Antiguo empleador	Que el servidor, dentro del año anterior, haya tenido interés directo o haya actuado como representante, asesor, presidente, gerente, director, miembro de Junta Directiva o socio de gremio, sindicato, sociedad, asociación o grupo social o económico interesado en el asunto objeto de definición.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 16
Lista de candidatos	Que el servidor haya hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 14

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Relación contractual o de negocios	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 5
Recomendación	Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 15
Herederero o legatario	Que el servidor sea herederero 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 herederero 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
Dávivas	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
Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas	Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.	Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 1 y 4

Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

9. CLASES DE PARENTESCO

- **PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD:** Es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidos por los vínculos de sangre (artículo 35).

PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD	Primer Grado	Padre - Madre - Hijos
	Segundo Grado	Hermanos
	Tercer Grado	Tíos - Sobrinos
	Cuarto Grado	Primos

- **PARENTESCO POR AFINIDAD:** Se denomina afinidad cuando existe entre una persona que está o ha estado casada los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art 47).

PARENTESCO POR AFINIDAD	Primer Grado	Suegros - Hijastros
	Segundo Grado	Cuñados
	Tercer Grado	Sobrinos Políticos
	Cuarto Grado	Primos Políticos

- **PARENTESCO POR ADOPCIÓN:** 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, madre, de hijo (artículo 64 Ley 1098 de 2006).

PARENTESCO POR ADOPCIÓN	Único Grado	Hijos Adoptivos
-------------------------	-------------	-----------------

Otros eventos consignados en la norma son:

Cónyuge, Compañero y Compañera Permanente	
<u>Socios de hecho</u>	Sociedades Civiles
Socios de derecho	Sociedades Comerciales

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

10. CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN

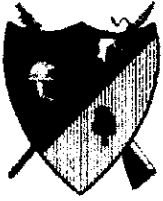
Todo servidor público o contratista deberá declararse impedido de conformidad con las causales establecidas en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011. En el evento de que existan normas y procedimientos regulados en las leyes especiales, firmarán éstas.

El artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, contempla las siguientes causales de impedimento y recusación:

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 o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

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 la misma, 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.
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.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

11. TRÁMITE DEL CONFLICTO DE INTERÉS

PARA SERVIDORES PÚBLICOS: Se puede efectuar de dos (2) maneras:

- A. Declaración de Impedimento
- B. Recusación

A. TRÁMITE DE LA DECLARACIÓN DE IMPEDIMENTO: Cuando un servidor público de la Gobernación del Departamento de Arauca encuentre que en el ejercicio de sus funciones pueda verse afectado a un potencial conflicto de interés, deberá informarlo inmediatamente y de manera escrita a su superior inmediato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011:

- En caso de impedimento, el servidor público enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento del hecho por escrito a su superior inmediato en el Formato de Declaración de Impedimento de servidor público.
- El superior inmediato decidirá de plano sobre el impedimento dentro del término necesario para garantizar la prestación el cual no podrá ser mayor a los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo.
- Si se declara el impedimento, el superior inmediato a través de memorando comunicará la decisión al servidor público incurso en la causal de conflicto de interés, quien deberá separarse de la actuación administrativa o función a cargo. Así mismo, el superior inmediato en el mismo documento deberá reasignar las funciones a un servidor público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada.
- En caso de que el superior inmediato previa consideración del impedimento declarado voluntariamente por el servidor público determine que no se configura el conflicto de interés, deberá informar formalmente la decisión adoptada el servidor público con el fin de que este continúe prestando la función respectiva.

B. TRÁMITE DE RECUSACIÓN: Cuando se presente una recusación, respecto del ejercicio funcional de un servidor público vinculado a la Administración Departamental, deberá seguir el siguiente procedimiento:

- El recusante deberá realizar solicitud formal acompañada de las pruebas y/o documentos que permita demostrar la causal invocada.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

- El recusado dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación, manifestará formalmente si acepta o no la causal invocada, presentando la correspondiente justificación, la cual deberá ser remitida por su superior inmediato.
- Si el superior inmediato considera que el servidor público está incurso en una causal de conflicto de interés, mediante Memorando comunicará la decisión al servidor público, quien deberá separarse de la actuación administrativa o función a cargo. De igual manera el Superior inmediato en el mismo documento deberá reasignar las funciones a un servidor público que acredite las competencias funciones necesarias para asumir la función que le está siendo asignada.
- El Superior Inmediato decidirá de plano la recusación dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio el cual no podrá ser mayor a los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo.

PARA PERSONAL VINCULADO MEDIANTE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS - CONTRATISTAS:

- Cuando una persona vinculada mediante Contrato de Prestación de Servicios encuentre que en el desarrollo de sus obligaciones contractuales pueda verse incurso en un eventual conflicto de interés sobreviniente, deberá informarlo de manera inmediata y por escrito a su Supervisor, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132 de la Ley 1437 de 2011, a través del Formato de Declaración de Conflicto de Interés para Contratistas.

En el evento en que cualquier persona manifieste que un contratista está incurso en una causal de conflicto de interés, el contratista deberá manifestar si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su formulación, presentado la correspondiente justificación, la cual deberá ser remitida a su supervisor.

- El supervisor del contrato deberá reportar la causal de conflicto de interés ante el servidor público delegado de la ordenación del gasto, quien decidirá de plano la causal invocada dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio, término que no podrá ser mayor a los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo.
- Si es declarado el conflicto de interés, el servidor público encargado como ordenador del gasto, mediante memorando comunicará la decisión adoptada al supervisor del contrato y al contratista. Así mismo, en dicho documento deberá reasignar la ejecución de la actividad a un contratista cuyo objeto contractual guarde relación con la actividad respectiva.

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

Aunado a lo anterior, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 132 de la Ley 1437 de 2011: *"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"*.

12. INCUMPLIMIENTO Y SANCIONES

Tanto los servidores públicos como el personal vinculado mediante Contrato de Prestación de Servicios (CONTRATISTA) serán responsables de estar atentos la constitución de conflicto de interés en donde se vean involucrados, y, por lo tanto, será una obligación de carácter formal el reportarlos de manera inmediata cuando se presente, de conformidad con lo establecido en esta guía.

13. MEDIDAS PREVENTIVAS EN MATERIA DE CONFLICTO DE INTERÉS

Las medidas preventivas para la Gobernación del Departamento de Arauca son las siguientes:

- Diligenciamiento de Formulario Único Hoja de vida, Declaración de Bienes y Rentas y Conflicto de Intereses en el SIGEP. Todos los servidores públicos de la Administración Departamental y personal vinculado mediante Contrato de Prestación de Servicios deberán diligenciar los formatos dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, con la periodicidad establecida en la normatividad vigente. Estos formatos deben ser actualizados y reposar en las historias laborales de cada servidor o en el expediente del Contrato de Prestación de Servicios.
- Socialización y capacitación en materia de conflicto de interés. En el Plan anual de Capacitación se incluirán temas correspondientes a Transparencia, Probidad, Integridad y manejo de conflicto de interés.

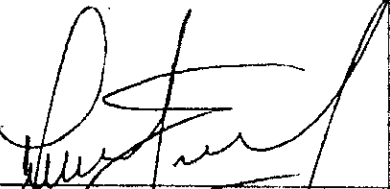
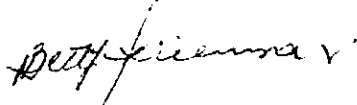
14. ANEXOS

Nº	NOMBRE	CÓDIGO
1	Formato de declaración de intereses particulares del servidor público o contratista V1 2021	FR-DI-15

	PROCESO: PROVISION DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Talento Humano)	CODIGO		
		GUI-DI- 02		
	GUÍA PARA EL MANEJO DE CONFLICTO DE INTERESES	FECHA DE EMISIÓN		
		15	01	2021
		VERSION 01		

15. CONTROL DECAMBIOS.

VERSIÓN Y FECHA	DESCRIPCION Y JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO
Versión 1 15-01-2021	Emisión del documento como nuevo del SGC para el área de TALENTO HUMANO.

REVISOR	REVISÓ	APROBÓ
		
Nombre completo: Mauricio Reyes Castillo	Nombre completo: Ruth Fabiola Murillo Parra	Nombre completo: Betty Xiomara Quenza V.
Cargo: Coordinador Área de Calidad	Cargo: Profesional Esp. Talento Humano	Cargo: Representante de la Dirección
Fecha: 15 Enero 2021	Fecha: 15 Enero 2021	Fecha: 15 Enero 2021.