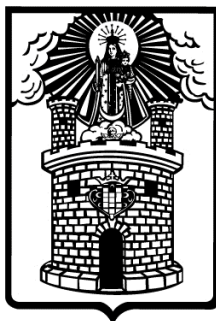


 Aldaldía de Medellín District of Ciencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003) Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 1 de 18



Alcaldía de Medellín

____ Distrito de ____
Ciencia, Tecnología e Innovación

SAPIENCIA

**Agencia de Educación
Postsecundaria de Medellín**

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Alcaldía de Medellín Centro de Ciencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003)
		Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 2 de 18

MANUAL CONFLICTO DE INTERÉS

PROCESO TALENTO HUMANO

2025

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Aldaldía de Medellín Distríto de Cíencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003) Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 3 de 18

Contenido

OBJETIVO	4
ALCANCE	4
DEFINICIONES	4
CLASIFICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS:	6
CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS.....	6
NORMATIVA:	7
MATERIALIZACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS Y EL RIESGO DE CORRUPCIÓN	11
PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN, MITIGACIÓN Y GESTIÓN	12
REGISTRO, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LAS DECLARACIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS.....	14
SUJETOS OBLIGADOS A DECLARAR CONFLICTOS DE INTERESES.....	16
SUJETOS OBLIGADOS A MANIFESTAR ESTAR INMERSOS EN UN CONFLICTO DE INTERÉS.....	17
OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS	17
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	17
PUBLICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN	18
VIGENCIA.....	18
BIBLIOGRAFÍA	18

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Aldada de Medellín Dadrio de Cienia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003)
		Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 4 de 18

OBJETIVO

Establecer las directrices y procedimientos necesarios para prevenir, identificar y gestionar conflictos de intereses que puedan surgir en el desempeño de las funciones públicas, asegurando que las decisiones se adopten con imparcialidad y en beneficio del interés general, en cumplimiento de los principios constitucionales y legales que rigen la administración pública.

Establecer las directrices y procedimientos para prevenir, identificar, declarar y gestionar los conflictos de interés que puedan surgir en el desarrollo de las funciones u obligaciones de los servidores públicos/colaboradores de la entidad, con el fin de proteger el interés general y garantizar la transparencia, imparcialidad e integridad institucional.

ALCANCE

Este manual será de obligatorio cumplimiento para los miembros del Consejo Directivo, los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionalidad o temporales, así como para los contratistas y, en general para todas las personas naturales o jurídicas que tengan vinculación o relación con la Agencia de educación Postsecundaria de Medellín – SAPIENCIA.

DEFINICIONES

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.

El artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 define *conflicto de interés* como una situación en la cual todo servidor público debe abstenerse de intervenir en un asunto cuando posea un interés personal y directo en su regulación, gestión, supervisión o resolución. Esto también aplica si dicho interés recae en su cónyuge, pareja permanente, familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o en sus socios, ya sea de manera formal o informal. Si el interés general propio de la función pública se ve comprometido por un interés particular y directo del funcionario, este deberá manifestar su impedimento para participar en el proceso.

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.

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

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Aldaldía de Medellín District of Ciencia, Technology and Innovation SAPIENCIA Agency of Education Postsecondary of Medellín	MANUAL	Código: assigned by who issues the document (F-ES-GM-003) Versión: consecutive in which the document (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 5 de 18

lo tanto, instaure 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.

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.

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.

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.

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Aldada de Medellín Dadrio de Ciencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003) Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 6 de 18

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).

CLASIFICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS:

a. **Conflicto 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.

b. **Conflicto Potencial:** Circunstancia en la que un interés particular podría influir en futuras decisiones, sin que se haya materializado aún. 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.

c. **Conflicto 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.

CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor o particular en ejercicio de función administrativa, es decir, éste tiene intereses personales que podría influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público o particular en ejercicio de función administrativa 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.

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Alcaldía de Medellín Centro de Ciencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003) Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 7 de 18

- e. Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, genera ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas
- f. Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública

NORMATIVA:

Este Manual se adopta en cumplimiento del Decreto N.º 0914 de 2024 de la Alcaldía de Medellín, así como de las disposiciones contenidas en la Constitución Política de Colombia, la Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único), la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción), la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), y demás normas concordantes.

Constitución Política:

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

Artículo 123. 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».

Artículo 126. Acto Legislativo 02 de 2015. Artículo 2º. El artículo 126 de la Constitución Política quedará así: 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 [...]

Artículo 209. 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 [...]

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Aldaldía de Medellín Distríto de Cíencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003) Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 8 de 18

Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo - Ley 1437 de 2011

Artículo 3°. Principios. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales. Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad. (...)

Artículo 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:

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

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Aldaldía de Medellín District of Ciencia, Technology and Innovation SAPIENCIA Agency of Education Postsecondary of Medellín	MANUAL	Código: assigned by who issues the document (F-ES-GM-003) Version: consecutive in which the document (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 9 de 18

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 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».

Artículo 12. Trámite de los impedimentos y recusaciones. En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Aldaldía de Medellín Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003) Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 10 de 18

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. 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. 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».

Código General Disciplinario - Ley 1952 de 2019

Artículo 26. La falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en esta ley».

Artículo 40. Incorporación de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Se entienden incorporados a este código las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses señalados en la Constitución y en la ley.

Artículo 44. 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. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido».

Artículo 71. Inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Constituyen inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y violación al régimen de conflicto de intereses, para los particulares que ejerzan funciones públicas, las siguientes: 1. Las derivadas de sentencias o fallos judiciales o disciplinarios de suspensión o exclusión del ejercicio de su profesión. 2. Las contempladas en los artículos 8° de la Ley 80 de 1993 y 113 de la Ley 489 de 1998, o en las normas que los modifiquen o complementen. 3. Las contempladas en los artículos 42 y 43 de esta ley. Las previstas en la Constitución y la ley, referidas a la función pública que el particular deba cumplir. Parágrafo. Conflicto de intereses. El particular disciplinable conforme a lo previsto en este código deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación,

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Aldada de Medellín Dadrio de Ciencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003) Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 11 de 18

gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del particular disciplinable deberá declararse impedido

Artículo 104. Causales de impedimento y recusación. Son causales de impedimento y recusación, para los servidores públicos que ejerzan la acción disciplinaria, las siguientes:

1. Tener interés directo en la actuación disciplinaria, o tenerlo su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
2. Haber proferido la decisión de cuya revisión se trata, o ser cónyuge o compañero permanente, o pariente
3. Ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de cualquiera de los sujetos procesales.
- 4.. Haber sido apoderado o defensor de alguno de los sujetos procesales o contraparte de cualquiera de ellos, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación.
5. Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de los sujetos procesales.
6. Ser o haber sido socio de cualquiera de los sujetos procesales en sociedad colectiva, de responsabilidad limitada, en comandita simple, o de hecho, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
7. Ser o haber sido heredero, legatario o guardador de cualquiera de los sujetos procesales, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
8. Estar o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria en la que se le hubiere proferido resolución de acusación, o formulado cargos, por denuncia o queja instaurada por cualquiera de los sujetos procesales.
9. Ser o haber sido acreedor o deudor de cualquiera de los sujetos procesales, salvo cuando se trate de sociedad anónima, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
10. Haber dejado vencer, sin actuar, los términos que la ley señale, a menos que la demora sea debidamente justificada.

MATERIALIZACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS Y EL RIESGO DE CORRUPCIÓN

Un conflicto de interés se materializa cuando se toman decisiones o se realizan acciones que benefician indebidamente intereses personales, los de sus familiares o los de terceros con quienes mantiene vínculos cercanos, en detrimento del interés institucional y público. Cuando estos conflictos no se gestionan de manera adecuada, pueden derivar en riesgos de corrupción, ya que afectan la imparcialidad, la objetividad y la transparencia en la toma de decisiones. La corrupción puede manifestarse en diversas formas, tales como: a) favoritismo y nepotismo: como nombramientos, contrataciones o promociones basadas en relaciones

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Aldaldía de Medellín District of Ciencia, Technology and Innovation SAPIENCIA Agency of Education Postsecondary of Medellín	MANUAL	Código: assigned by who issues the document (F-ES-GM-003) Versión: consecutive in which the document (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 12 de 18

personales y no en mérito o competencia; b) manipulación de procedimientos administrativos o académicos: como ajustes irregulares en la evaluación de estudiantes, adjudicación de becas o asignación de proyectos de investigación; c) uso indebido de recursos institucionales: aprovechamiento de bienes o fondos para fines personales o externos a la misión y, entre otros, d) acceso privilegiado a información y empleo en beneficio de intereses particulares.

Para prevenir la materialización de los conflictos de interés y reducir el riesgo de corrupción, es fundamental:

- a) Declaración oportuna y transparente de conflictos de interés: Todo servidor público, contratista o directivo debe informar de manera clara y previa cualquier situación personal, familiar, económica o profesional que pueda influir, o aparentar influir, en sus decisiones. Este deber se fundamenta en los principios de moralidad, imparcialidad y transparencia previstos en la Constitución y la Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción). La declaración temprana permite que la entidad adopte correctivos, evitando que se comprometa la objetividad en los procesos administrativos.
- b) Fomento de una cultura de integridad y cumplimiento normativo: Más allá del cumplimiento formal de las obligaciones legales, es necesario promover espacios de formación y sensibilización sobre ética pública, responsabilidad social y valores institucionales bajo principios de buen gobierno, asegurando que la transparencia y la rendición de cuentas se conviertan en prácticas habituales.
- c) Implementación de controles frente a posibles inhabilidades e incompatibilidades: Resulta esencial verificar de manera rigurosa los vínculos familiares o personales dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil,

En conjunto, estas acciones no solo previenen riesgos de corrupción, sino que fortalecen la confianza ciudadana y aseguran que las decisiones se adopten bajo criterios objetivos y justos.

PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN, MITIGACIÓN Y GESTIÓN

Se establecen los lineamientos para la identificación de un conflicto de interés, los sujetos obligados a declararlo y los casos específicos en los que puede presentarse, con el fin de fortalecer la confianza en los procesos de gestión y administración de la Entidad:

Identificación

¿Qué hacer ante un conflicto de interés? Los pasos a seguir si el servidor público o el particular que ejerce función administrativa se encuentra en alguna situación que pueda catalogarse como conflicto de interés son los siguientes:

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Aldia de Medellín Direto de Ciencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003) Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 13 de 18

- a. Analizar si, en efecto, existe un vínculo personal, familiar, comercial o cualquier otro factor que pueda comprometer su imparcialidad u objetividad en la toma de decisiones.
- b. Evaluar la naturaleza del conflicto y la conducta sugerida a seguir, de acuerdo con los lineamientos del presente manual y la normativa vigente.
- c. Informar de manera transparente y oportuna a la instancia correspondiente dentro de la Agencia, siguiendo los procedimientos establecidos.
- d. Si el conflicto de interés es real o potencial, apartarse de cualquier actuación relacionada hasta que la autoridad competente determine el curso de acción adecuado.
- e. Acatar las medidas o decisiones adoptadas por la entidad para mitigar el riesgo y garantizar que la gestión pública se mantenga dentro de los principios de ética, transparencia e imparcialidad.

Mitigación del conflicto de intereses

Mitigar los escenarios de conflictos de interés es fundamental para preservar la transparencia, imparcialidad y confianza en la gestión pública. Una vez identificado y declarado un conflicto de interés, es necesario adoptar medidas para evitar que afecte la toma de decisiones y el cumplimiento de las funciones institucionales.

El primer paso en la mitigación de un conflicto de interés es su correcta declaración y documentación. Todo servidor público o contratista debe informar oportunamente sobre la existencia de un conflicto de interés a la instancia competente. Esta declaración debe registrarse formalmente para su evaluación y seguimiento, asegurando que se adopten las medidas necesarias para evitar cualquier posible afectación al interés de la Entidad.

Una vez declarado el conflicto, el servidor público involucrado deberá abstenerse de intervenir en cualquier decisión, trámite o proceso relacionado con la situación en cuestión. Para garantizar la imparcialidad en la gestión, la decisión o el manejo del asunto deberá delegarse a un tercero que no tenga ningún tipo de vínculo que pueda comprometer su objetividad. De esta manera, se evita que los intereses particulares influyan y se protege el principio de equidad y de moralidad en la toma de decisiones.

Cuando un conflicto de interés no se declare o se maneje de manera inadecuada, se aplicarán las sanciones disciplinarias establecidas en la normativa vigente. La Entidad debe garantizar que estas medidas correctivas sean proporcionales a la falta cometida y que, además de sancionar, contribuyan a la prevención de futuros casos.

En este sentido, el fortalecimiento de una cultura de integridad dentro de la Entidad es clave para que los servidores públicos y contratistas actúen con transparencia y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Aldia de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003)
		Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 14 de 18

Finalmente, la transparencia y la rendición de cuentas deben ser principios fundamentales en todos los procedimientos de la Entidad

Gestión del conflicto de interés:

Declararlo: Sin importar si el conflicto de interés identificado es real, potencial o aparente, el servidor o el particular que cumpla el servicio público deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación.

Para el caso específico de las situaciones descritas en la normativa colombiana, se deberá seguir lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011: - Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación un escrito a su superior con copia al Jefe de Gestión del Talento Humano, donde relate los hechos e informe su deseo de declararse impedido y aporte las pruebas de considerarlas necesarias.

Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento. En caso de que lo acepte, deberá, además, determinar el servidor quien se encargará de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de interés.

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.

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida. En el evento de que la instancia correspondiente encuentre dificultades jurídicas para resolver la existencia de un potencial conflicto de interés, podrá solicitar asesoría del Proceso de Gestión Jurídica.

REGISTRO, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LAS DECLARACIONES DE CONFLICTOS DE INTERÉS

La correcta identificación y documentación de estos conflictos permite mitigar los riesgos asociados a la falta de imparcialidad en la toma de decisiones y fortalecer la confianza de la comunidad. En este sentido, la legislación vigente ha establecido lineamientos específicos para la declaración y registro de conflictos de interés, entre ellos la Ley 2013 de 2019, que busca fortalecer los principios de publicidad y participación mediante la divulgación de información relacionada con bienes, rentas y posibles conflictos que puedan afectar la integridad del servicio público.

El seguimiento y monitoreo de los conflictos de interés es un proceso continuo que involucra la supervisión de las declaraciones realizadas, la ejecución de auditorías periódicas y la implementación de mecanismos de denuncia y control interno.

De esta manera, se busca asegurar que las medidas establecidas sean efectivas y contribuyan a la prevención de cualquier afectación al interés general.

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Aldia de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003) Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 15 de 18

Registro de los conflictos de interés –Ley 2013 de 2019– La Ley 2013 de 2019. Se expidió con el objetivo de dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social mediante 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.

Esta norma determina que dicho reporte debe realizarse en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, o en el aplicativo que lo reemplace. De conformidad con el artículo 2 de la citada Ley 2013 de 2019 son sujetos obligados: a. Servidores públicos electos mediante voto popular; b. Los Magistrados de las Altas Cortes, Tribunales y de la Justicia Especial para la Paz, el Fiscal General de la Nación, fiscales locales, seccionales y jueces de la República; c. Los magistrados del Consejo Nacional Electoral; d. El Procurador General de la Nación, el Auditor General de la República, el Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República y el Registrador Nacional del Estado Civil; e. **Los Ministros de Despacho; los Superintendentes, Directores de Departamentos Administrativos, Directores de Unidades Administrativas Especiales y, en general, quienes ejerzan cargos directivos y gerenciales en el Estado;** f. Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, que presten función pública, que presten servicios públicos respecto de la información directamente relacionada con la prestación del servicio público; g. Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que administren, celebren contratos y ejecuten bienes o recursos públicos respecto de la información directamente relacionada con el desempeño de su función; h. El Presidente de la República; i. Al Gerente General del Banco de la República, de las CAR y los Consejos Directivos y Rectores y Directores de las Universidades Públicas; j. Los Directivos de las entidades adscritas y vinculadas a los Ministerios y Departamentos Administrativos, con personería jurídica; k. Embajadores y Cónsules de Colombia en el Exterior.

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 Ley. 2013 de 2019.

Seguimiento y monitoreo de los conflictos de interés

Para el seguimiento y monitoreo se han establecido mecanismos que garantizan la correcta identificación, registro y supervisión de los conflictos de interés, con el objetivo de prevenir cualquier afectación a la integridad de la Entidad y al interés general.

El proceso de Gestión del Talento Humano será el encargado de registrar, archivar y hacer seguimiento de las declaraciones de conflicto de interés presentadas por los empleados de la Entidad, asegurando el cumplimiento del marco normativo vigente.

Estas declaraciones deberán ser gestionadas con estricta reserva y confidencialidad, garantizando que la información solo sea accesible por las instancias competentes y utilizada exclusivamente para fines de control interno. El líder de Talento Humano asumirá la

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Alcaldía de Medellín Dirección de Ciencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003)
		Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 16 de 18

responsabilidad de realizar el control, custodia y seguimiento de dichas declaraciones, asegurándose de que el procedimiento establecido en la normativa se cumpla de manera rigurosa.

Como parte de este proceso, se deberá verificar que las personas que han declarado un conflicto de interés se abstengan de participar en decisiones o actuaciones relacionadas con la situación reportada.

Para fortalecer la detección y prevención de posibles situaciones de conflicto de interés no declaradas, se establecerán canales de reporte y denuncia accesibles para todos los miembros de la comunidad.

Estos canales permitirán que cualquier persona pueda informar de manera anónima y confidencial sobre casos en los que se sospeche la existencia de un conflicto de interés no reportado o gestionado inadecuadamente. Toda denuncia recibida deberá ser analizada por las instancias competentes, y, en caso de ser necesario, derivada a los órganos de control y supervisión correspondientes para su debida investigación y resolución. Como parte del seguimiento continuo, se promoverá la realización de capacitaciones y campañas de sensibilización dirigidas a servidores públicos, empleados administrativos y contratistas, con el fin de fortalecer su conocimiento sobre la identificación, declaración y gestión de conflictos de interés. Estas actividades formativas incluirán la actualización normativa, el análisis de casos prácticos y la difusión de buenas prácticas.

Es importante aclarar que el hecho de que un servidor público o contratista se encuentre en una situación de conflicto de interés no constituye, por sí mismo, un acto ilegal. Sin embargo, esta situación debe ser identificada y gestionada de manera transparente y oportuna, con el fin de evitar que derive en una actuación contraria a la ley o en una conducta que pueda comprometer la integridad de la Agencia, es decir, en un posible acto de corrupción.

SUJETOS OBLIGADOS A DECLARAR CONFLICTOS DE INTERESES

Son aquellas personas natural o jurídica que, en razón de su vínculo con una entidad pública (o incluso privada que administre recursos públicos), están en posición de tomar decisiones o participar en procesos que puedan verse comprometidos por intereses personales, familiares o de terceros.

En Colombia, los sujetos obligados a declarar conflicto de interés ante el SIGEP (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público) son principalmente los servidores públicos y contratistas que administran recursos públicos o ejercen funciones públicas, de acuerdo con lo establecido por la Ley 2013 de 2019, Decreto 1083 de 2015 y las circulares de Función Pública (especialmente la Circular 100-06-2021 y 100-08-2022)

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Aldaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003) Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 17 de 18

SUJETOS OBLIGADOS A MANIFESTAR ESTAR INMERSOS EN UN CONFLICTO DE INTERÉS

Toda persona natural o jurídica que tenga o haya tenido relación laboral o comercial con la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín SAPIENCIA, 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.

Qué deben hacer:

Manifestar inmediatamente a su superior cuando, en un caso concreto, adviertan que hay un conflicto real que les impide actuar con imparcialidad.

Es obligatorio incluso si ya se había hecho la declaración en SIGEP, porque ahora se trata de un evento específico.

OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS

1. Declarar cualquier situación de conflicto de intereses real, potencial o aparente, mediante el formato establecido.
2. Abstenerse de intervenir en decisiones o procesos en los que tengan conflicto declarado o detectado.
3. Colaborar en las investigaciones internas y auditorías que adelante la entidad para la verificación de estas situaciones.
4. Actualizar la información declarada cada vez que se presente una modificación de sus circunstancias personales o familiares.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Para garantizar la efectividad de su implementación, se establece como mecanismos de seguimiento y evaluación, la Oficina de Control Interno presente anualmente un informe sobre la implementación del Manual de Conflictos de Intereses, con indicadores como el número de declaraciones presentadas, decisiones tomadas, capacitaciones realizadas y reportes recibidos por el canal confidencial. Estos indicadores permitirán medir el impacto del manual en la promoción de la transparencia y la ética en la gestión pública.

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018

 Aldia de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación SAPIENCIA Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín	MANUAL	Código: asignado por quien emite el documento (F-ES-GM-003) Versión: consecutivo en que va el documento (01)
CONFLICTO DE INTERÉS		Página 18 de 18

PUBLICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El presente Manual deberá publicarse en la página web de la entidad y revisarse anualmente, o cuando las disposiciones normativas aplicables así lo exijan, con el fin de asegurar su vigencia y efectividad.

VIGENCIA

El Manual entra en vigor a partir de su adopción formal por parte de la entidad mediante el acto administrativo correspondiente, y será de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores vinculados.

BIBLIOGRAFÍA

.
Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2019). Guía para la Gestión de Conflictos de Intereses en la Función Pública. Bogotá: DAFP. Recuperado de

<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses>

Función pública - guía de conflicto de intereses

<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/guia-conflicto-interes-v1.pdf/feaefc30-e9e8-c9ab-3d47-f8c096c0327e?t=1739396675337>

DECRETO 0914 DE 2024

Guía práctica para el trámite de conflictos de interés en la Gestión Administrativa

<https://transparenciacolombia.org.co/Documentos/Publicaciones/gestion-publica/Guia-4-Conflicto-intereses.pdf>

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del cambio	Responsable
01	22 de octubre de 2025	Se crea la plantilla	Profesional de apoyo Talento Humano

Elaboró: Profesional de Calidad	Revisó: Coordinadora de Planeación Estratégica	Aprobó: Sistema Integrado de Gestión
Fecha: 01 de febrero de 2018	Fecha: 05 de febrero de 2018	Fecha: 07 de febrero de 2018