

SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

SUBDIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO



GUÍA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO.	4
3.	ALCANCE.	5
4.	DEFINICIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	6
5.	CONFLICTOS DE INTERESES Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	7
6.	OTRAS DEFINICIONES.	8
7.	ELEMENTOS.....	14
8.	CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES.....	15
9.	FUNDAMENTO NORMATIVO.....	15
10.	TIPOS DE CONFLICTO DE INTERESES.	19
12.	SUJETOS OBLIGADOS A DECLARAR CONFLICTOS DE INTERESES:.....	28
13.	CLASES DE PARENTESCO.....	28
14.	CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN.	31
15.	LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES.....	34
16.	POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES.....	36
17.	DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES Y ESTRATEGIAS PREVENTIVAS.....	36
18.	OCASIONES PARA DECLARAR CONFLICTOS DE INTERESES:	38
19.	TRÁMITE O PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTOS DE INTERESES... 	39
20.	IDENTIFICACIÓN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	40
21.	ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES.....	41
22.	EL SIG Y LA DOCUMENTACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.....	44

1. INTRODUCCIÓN

En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario y nos plantea que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”. Los conflictos de intereses ponen en riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

El conflicto de intereses es una herramienta de transparencia democrática que se produce en todo acto o negociación entre el Estado y un tercero, cuando entre este último y quien realiza o decide dicho acto y/o participa posteriormente en la administración, supervisión o control de los procesos derivados del mismo, existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que hagan presumir la falta de independencia o imparcialidad, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de las partes relacionadas”

Como parte integral de las acciones preventivas propuestas desde el Ministerio de Educación Nacional se cuenta con estrategias pedagógicas y documentos que faciliten la apropiación de los servidores públicos y contratistas de la entidad sobre el régimen vigente de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses previstos en la Constitución y la Ley. Por ello, es necesario que los servidores públicos y contratistas conozcan sobre las situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular o de un tercero, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común.

Por otra parte, es necesario promover al interior del Ministerio, una cultura de integridad en los servidores públicos y contratistas, que permitan prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado y así no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y en ocasiones puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

En este sentido, el Ministerio de Educación Nacional, en articulación con la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, viene desarrollando una estrategia orientada a la promoción de la misma en la entidad y en el sector, para lo cual se firmó el Pacto por la Transparencia, cuyo propósito es promover la confianza y la credibilidad del sector y la mejora continua en los servicios educativos a partir de la adopción de buenas prácticas, una de ellas la manifestación de conflictos de intereses.

Mediante esta Guía, se identifican aspectos normativos, conceptuales y metodológicos, dirigidos a servidores públicos y contratistas de la entidad, con el fin de identificar y declarar sus conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público, ya que al hacerlo evita alguna investigación disciplinaria, y así mismo, está cumpliendo con el código de integridad. Por lo anterior, lo invitamos a conocer la siguiente guía, en la cual usted podrá encontrar las herramientas necesarias para evaluar, ponderar y decidir cómo actuar ante un determinado conflicto.

2. OBJETIVO.

Este documento tiene como objetivo brindar a los colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, los conocimientos necesarios en que pueden verse inmersos¹ en el desempeño de sus funciones, responsabilidades, roles y cargos, de tal manera que las decisiones en las cuales participen se encuentren siempre desprovistas de conflictos de intereses.

Se entregarán los lineamientos para la gestión de los conflictos de intereses dentro de la entidad, los cuales contendrán: la política, las estrategias preventivas, los procedimientos, la identificación de roles y responsabilidades, así como, la declaración de conflictos de intereses.

Este documento complementa de manera específica los lineamientos establecidos en el Protocolo para la gestión de conflictos de interés del Sistema Integrado de Gestión SIG.

¹ Para ello se deben tener en cuenta los formatos dispuestos en la Cartilla Guía para la Identificación y Declaración de Conflictos de Intereses en el Sector Público Colombiano Versión 2. julio 2019 - Departamento Administrativo de la Función Pública.



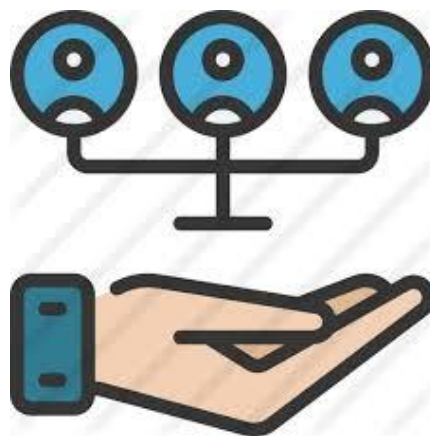
Entre los objetivos específicos de la presente guía se encuentran:

- Aportar a mejores prácticas de Gobierno Corporativo.
- Acoger como entidad adherida a la Convención Interamericana contra la Corrupción, el trabajo permanente en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.
- Fortalecer las relaciones y comunicaciones con los grupos de interés.
- Fortalecer relaciones de confianza entre la entidad y sus trabajadores, que promuevan la transparencia como valor indispensable y eje fundamental de las actuaciones.
- Proporcionar la información necesaria y los procedimientos que permitan a los administradores y trabajadores del Ministerio conocer, prevenir y gestionar adecuada y oportunamente los conflictos de intereses que se presenten en el ejercicio de sus cargos.

3. ALCANCE.

Los lineamientos señalados en la presente Guía, forman parte del direccionamiento estratégico de la entidad y en este sentido, rigen las actuaciones de los servidores públicos y contratistas del Ministerio de Educación Nacional.

Esta Guía no es aplicable cuando la conducta o el acto constituyen una inhabilidad o incompatibilidad, sobre las cuales regirán las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a cada caso en particular.



El concepto conflicto de intereses aplica a todos los servidores públicos y contratistas del Ministerio, quienes deberán evitar dicha situación en sus actividades privadas, incluyendo las de sus familiares y los intereses del Ministerio de Educación Nacional

La información del presente documento debe ser cumplida y acatada por todos los servidores públicos y contratistas que prestan sus servicios al Ministerio de Educación Nacional.

4. DEFINICIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público²”.

También se define el conflicto de interés como “un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales”³.

Por su parte, para la organización Transparencia por Colombia “el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos” (Transparencia por Colombia, 2014). De las anteriores definiciones es importante resaltar que únicamente la elaborada por Transparencia por Colombia contempla la materialización del conflicto de intereses al precisar que el interés privado “en efecto influye” en la toma de decisiones. Cuando ocurre esa materialización, ya nos encontramos ante una situación disciplinaria, un riesgo de corrupción o situación de corrupción, en donde, para el caso colombiano, se procede a sancionar al servidor público que no se haya declarado impedido para actuar.

² Artículo 40 del Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011

³ Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia INVIRTIENDO EN INTEGRIDAD PÚBLICA PARA AFIANZAR LA PAZ Y EL DESARROLLO, 2017, Pág. 66

5. CONFLICTOS DE INTERESES Y CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

De conformidad con el Decreto 118 de 2018, y los parámetros establecidos por la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-, el Ministerio de Educación Nacional adoptó mínimos de integridad homogéneos para todos los colaboradores, los cuales se incorporaron en nuestra Entidad en el marco del Código de Integridad.



La integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. La integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. (MIPG, 2017). Dichos valores son:

1. **Honestidad:** Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
2. **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. **Compromiso:** Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

5. **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

El Ministerio de Educación Nacional mediante acto administrativo adopta y ratifica las políticas de gestión y desempeño institucional y de operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), donde los líderes de los procesos contaron con tres meses para definir las estrategias y mecanismos para el desarrollo e implementación de las políticas que le aplican a sus procesos.

En este sentido, la política de integridad en el Ministerio de Educación Nacional tendrá como finalidad la consolidación de un único Código de Integridad que adopte los valores de justicia, mística, confianza, compromiso, respeto, honestidad y diligencia, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos misionales y aumenten los índices de legitimidad institucional para con la ciudadanía.

Dentro del proceso de implementación de la política de integridad⁴ se tiene contemplada en particular la siguiente actividad, con periodicidad anual:

✓ Promover una estrategia para la identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses. La cual se desarrolla mediante las siguientes estrategias o mecanismos:

- Definir lineamientos para la gestión de conflictos de intereses (Integridad y riesgos).
- Identificar áreas con riesgos de conflicto de intereses.
- Implementar campañas de comunicación y capacitación de conflicto de intereses.
- Establecer y adoptar el proceso de gestión que incluya la declaración y trámite de los conflictos de intereses, así como el correspondiente registro.
- Establecer los canales de consulta y denuncia.

6. OTRAS DEFINICIONES.

⁴ Guía de implementación de la Política de integridad, Ministerio de Educación Nacional, 2019.

a) **Administradores.** Tienen la calidad de administradores, las siguientes personas:

- El Representante legal.
- Los miembros de la Junta Directiva.
- Todas aquellas personas que ejerzan funciones en la alta gerencia en la entidad.
- Las personas que sean denominadas administradores en los estatutos.
- Los miembros de los comités u otros cuerpos colegiados que cumplan funciones de administración, conforme al acto que ordenó su creación

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

c) **Conflicto de intereses.** De acuerdo con la normatividad sobre la materia⁵ y la jurisprudencia del Consejo de Estado⁶ 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.

- a. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.
- b. “En términos generales es aquella cualidad de concurrencia antagónica entre el interés particular y el interés público que afecta la decisión a tomar y obliga a declararse impedido a quien deba tomarla.”⁷

⁵ Artículo 44 de la Ley 1952 de 2019.

⁶ Entre otras la sentencia de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado, (Sentencia con Radicación núm.: 440012331000200400684 01 del 27 de enero de 2005), Consejero Ponente: Doctor Rafael E. Ostau De Lafont Pianeta

⁷ Ibidem.

- c. la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)⁸, define el conflicto de intereses como “un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales”.
- d) **Colaboradores.** Tienen esta calidad, todas aquellas personas que prestan sus servicios laborales de forma personal a la entidad; sin considerar la clase de contrato, ni el término de su duración.
- e) **Control preventivo.** Acción orientada a eliminar las causas del riesgo para prevenir su ocurrencia o materialización.
- f) **Control social.** Es el derecho y deber que tiene todo ciudadano para prevenir, racionalizar, proponer, acompañar, sancionar, vigilar y controlar la gestión pública, sus resultados y la prestación de los servicios públicos suministrados por el Estado y los particulares, garantizando la gestión al servicio de la comunidad.
- g) **Corrupción.** La corrupción consiste en el [...] abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones [...] (Transparencia por Colombia). El Banco Mundial define la corrupción como el “uso indebido de servicios públicos para beneficio personal”⁹.
- h) **Derecho acceso a la información pública.** En Colombia la Ley 1712 de 2014 “Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública” tiene como objetivo que la información en posesión, custodia o bajo

⁸ Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia INVIRTIENDO EN INTEGRIDAD PÚBLICA PARA AFIANZAR LA PAZ Y EL DESARROLLO, 2017, Pág. 66

⁹ World Bank Global Issues Seminar Series, 2005. The Cancer of Corruption. Vinay Bhargava, Director, International Affairs, The World Bank.

control de cualquier entidad pública, órgano y organismo del Estado colombiano, persona natural o jurídica de derecho privado que ejerza función pública delegada, reciba o administre recursos de naturaleza u origen público o preste un servicio público, esté a disposición de todos los ciudadanos e interesados de manera oportuna, veraz, completa, reutilizable y procesable y en formatos accesibles.

- i) **Empleados Públicos.** Persona natural que ejerce las funciones correspondientes a un empleo público, su vínculo se realiza a través de un acto administrativo unilateral de nombramiento.
- j) **Familiares.** Se entiende que son familiares de los colaboradores, las personas que se encuentran en los grados primero, segundo, tercero y cuarto de consanguinidad, primero, segundo, tercero y cuarto de afinidad, y primero civil. Así mismo, el cónyuge y/o compañero permanente o las personas con análoga relación de afectividad con el colaborador.
- k) **Función Pública.** Se entiende por “función pública” a toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio del Estado o de sus entidades, en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal, extendiéndose su aplicación a todos los magistrados, funcionarios y empleados del Estado. Este amplio enfoque incluye a toda persona que realiza o contribuye a que se realicen funciones propias de la administración, incluyendo a los particulares cuando ejercen funciones públicas.

Es el conjunto de normas, principios, instituciones, procedimientos, y trámites que regulan la relación entre el servidor público y la administración o el particular que ejerce funciones públicas. Es decir, se refiere a la relación o el vínculo entre el Servidor Público o el particular que ejerce funciones públicas y la Administración.

En Colombia, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones

para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley. (Artículo 209 de la Constitución Política). Esto significa que en relación con la Función Pública los Servidores públicos y los particulares que ejerzan funciones públicas, en su relación con el Estado, deben siempre someterse a estos principios constitucionales

- l) **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.
- m) **Integridad.** La integridad es una característica de la conducta individual o del comportamiento organizacional para “actuar de conformidad con los valores, las normas y las reglas válidas en el contexto en el que se opera” (OCDE, 2009)¹⁰, inspiradas en principios éticos. “La integridad se expresa en la congruencia entre lo que se piensa, se siente, se dice y se vive; en la responsabilidad que se asume por las decisiones y acciones que se toman; en la confianza depositada por los otros; en la transparencia de las instituciones y la satisfacción con sus servicios” (Informe citado).
- n) **Interés Público.** Es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado.
- o) **Interés Privado.** Se denomina interés privado al interés particular, ya sea personal, laboral, económico o financiero, de la persona que ejerce la función pública o de aquellos sujetos o grupos a los que pertenece o con quienes se relaciona o ha relacionado. El interés privado no debe ser necesariamente pecuniario.
- p) **Miembros de Corporaciones Públicas.** Senadores y Representantes a la Cámara, los Diputados, Concejales y miembros de las juntas Administradoras Locales.
- q) **Modelo Integrado de Planeación y Gestión.** Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la

¹⁰ Colombia con la moral en alto, Procuraduría General de la Nación (2014).

gestión Institucional del MEN y sus Entidades Adscritas y Vinculadas, en términos de calidad e integridad del servicio, con el fin de que se entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los grupos de valor.

- a. Dicho modelo está compuesto por 7 dimensiones y 18 políticas, las cuales deben ser implementadas por las entidades del orden nacional y territorial y su monitoreo se realiza a través del Formulario Único de Avances en la Gestión-FURAG de manera periódica.
- r) **Protocolo para la gestión de conflictos de interés:** Documento del Sistema Integrado de Gestión que establece los lineamientos generales para la detección, prevención y administración de conflictos de interés derivados del desarrollo de todas las actividades del Ministerio de Educación Nacional.
- s) **Recusación.** Debe entenderse como el mecanismo que tienen las partes o terceros con interés en una actuación, de solicitar al servidor que está conociendo de un asunto, que se separe del mismo por estar incurso en un conflicto de interés o en una causal legal de impedimento.
- t) **Rendición de cuentas.** Se entiende como una obligación de las entidades de la Rama Ejecutiva y de los servidores públicos del orden nacional y territorial, así como de la Rama Judicial y Legislativa, de informar, dialogar y dar respuesta clara, concreta y eficaz a las peticiones y necesidades de los actores interesados (ciudadanía, organizaciones y grupos de valor*) sobre la gestión realizada, los resultados de sus planes de acción y el respeto, garantía y protección de los derechos¹¹.
- u) **Riesgo.** Toda posibilidad de ocurrencia de aquella situación que pueda afectar el desarrollo normal de las funciones de la entidad y el logro de sus objetivos.
- v) **Servicio al ciudadano.** Se trata de la gestión y el fortalecimiento de los canales de servicio con los que cuenta una entidad para interactuar con la ciudadanía, usuarios o grupos de interés.

¹¹ ¿Qué es rendir cuentas?, Departamento Administrativo de la Función Pública.

- w) **Servidores Públicos.** Los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios al Estado, a la administración pública. Según el artículo 123 de la Constitución de 1991," los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, lo empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios".
- x) **Trabajador Oficial.** Tienen este carácter quienes prestan sus servicios en actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas y su vinculación laboral se realiza mediante un contrato de trabajo. Igualmente tal denominación la reciben también quienes laboran en las empresas industriales y comerciales del Estado
- y) **Transparencia.** Es el "marco jurídico, político, ético y organizativo de la administración pública" que debe regir las actuaciones de todos los servidores públicos en Colombia, implica gobernar expuesto y a modo de vitrina, al escrutinio público.

7. ELEMENTOS

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



- a) Ser servidor público.
- b) Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- c) Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de empleado público conforme a lo regulado en la normativa vigente.
- d) Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del empleado público.¹²

¹² Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, Versión2. Julio 2019 - Departamento Administrativo de la Función Pública.

8. CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERESES.

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

- a. Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, es decir, éste tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- 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. Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- d. 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.
- e. Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- f. Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

9. FUNDAMENTO NORMATIVO.

La Constitución Política, sobre la función pública y cómo ejercerla, preceptúa:

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, inciso 3: “[...] Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento [...]”.

Artículo 126: Acto Legislativo 02 de 2015. Artículo 2°. 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...”

El régimen disciplinario establecido en la **Ley 1952 de 2019**, normatividad aplicable a todos los servidores públicos del Ministerio de Educación Nacional, define el conflicto de intereses como:

“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”.

La **Ley 1437 de 2011**, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, señala:

“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 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.”*

Además, en la **Ley 1437 de 2011** “Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”, el principio de imparcialidad establece que:

“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.*

3. *En virtud del **principio de imparcialidad**, las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna y sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva.”*

10. TIPOS DE CONFLICTO DE INTERESES.

Con el fin de analizar si la situación que se enfrenta es un posible conflicto de intereses y gestionarlo adecuadamente, los conflictos de intereses¹³ se tipifican de la siguiente manera:

- a. **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. **Potencial:** cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.
- c. **Aparente:** cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

11. TIPIFICACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES 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.

A continuación, se presenta una clasificación por tipo del conflicto de intereses que ayuda a aclarar las diferentes situaciones en las que puede estar inmerso un Servidor Público o Contratista.

¹³ Adaptación de DPTSC basada en el documento “Gestión de los conflictos de interés” de la Oficina Antifraude Catalunya. Recuperado de [https://www.antifrau.cat/es/conflictos-de-interes.html%20\[#cuando-un-conflicto-de-inter%C3%A9s-es-real-y-potencial\]](https://www.antifrau.cat/es/conflictos-de-interes.html%20[#cuando-un-conflicto-de-inter%C3%A9s-es-real-y-potencial]).

Tabla 1. Tipificación de situaciones de conflicto de intereses según la normativa colombiana

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Interés directo/ conocimiento previo/concep- to 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

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

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

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Acreedor/ 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
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

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
Heredero o legatario	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
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

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación	Que el juez hubiere 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.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes 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) 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.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2
Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso		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 calidad de parte o de tercero interesado.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado	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

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

Fuente: Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano DAFP

12. SUJETOS OBLIGADOS A DECLARAR CONFLICTOS DE INTERESES:

Toda persona natural o jurídica que tenga o haya tenido relación laboral o comercial con el Ministerio de Educación Nacional, 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.

13. CLASES DE PARENTESCO.

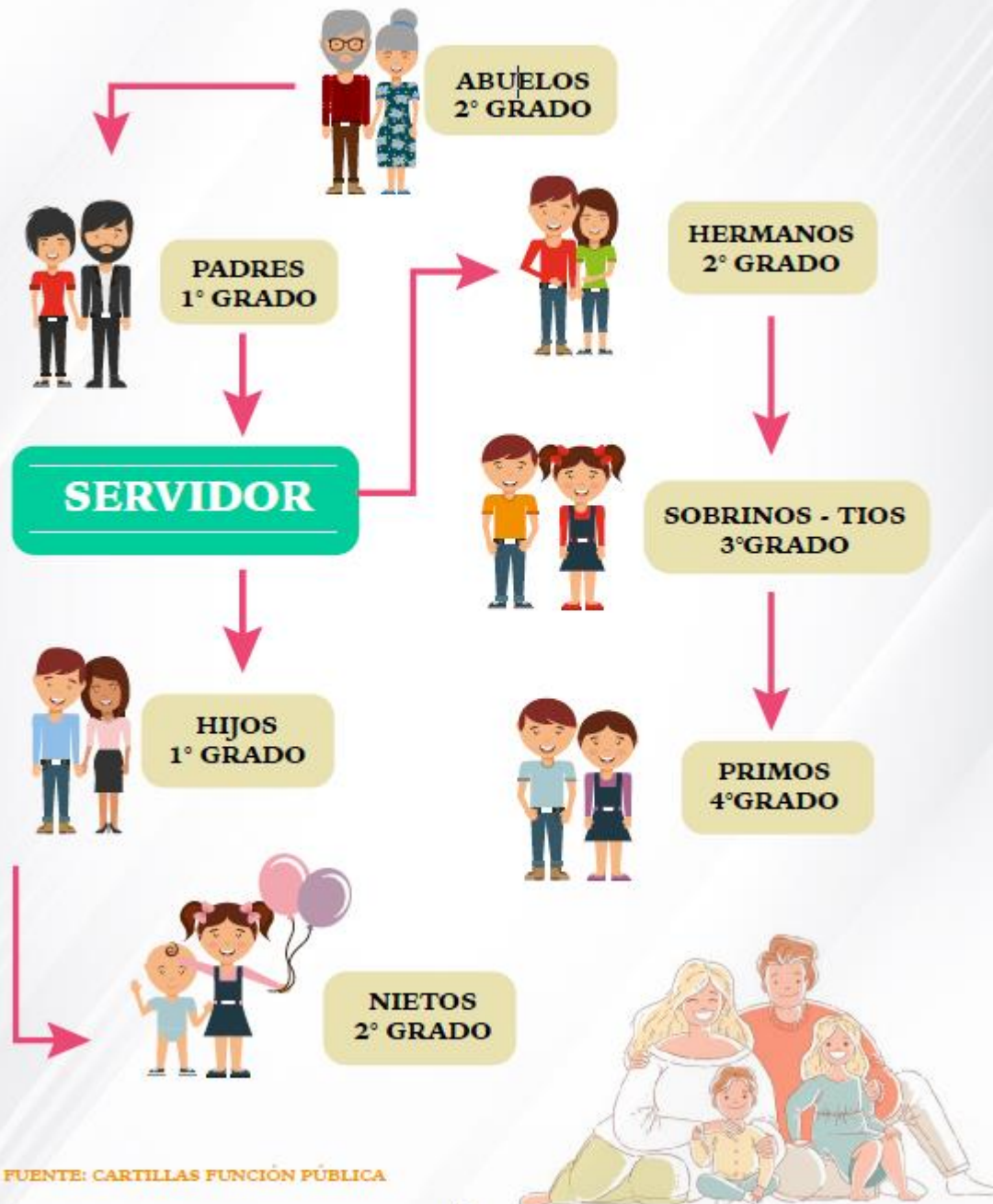
Parentesco por Consanguinidad

Es muy importante tener en cuenta el parentesco de consanguinidad es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre (art. 35).

Grados de parentesco por consanguinidad	
Primer Grado	Padre/ madre/ hijos
Segundo Grado	Hermanos
Tercer Grado	Tíos / sobrinos
Cuarto Grado	Primos

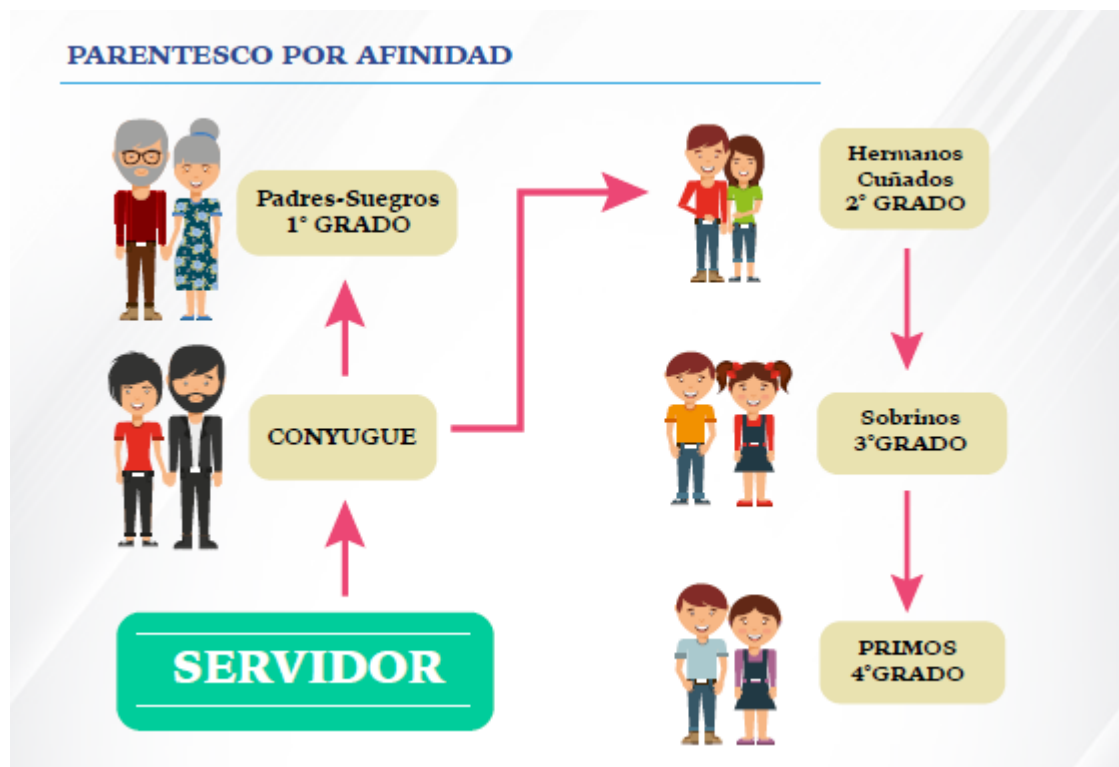


ILUSTRACIÓN 1.
PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD



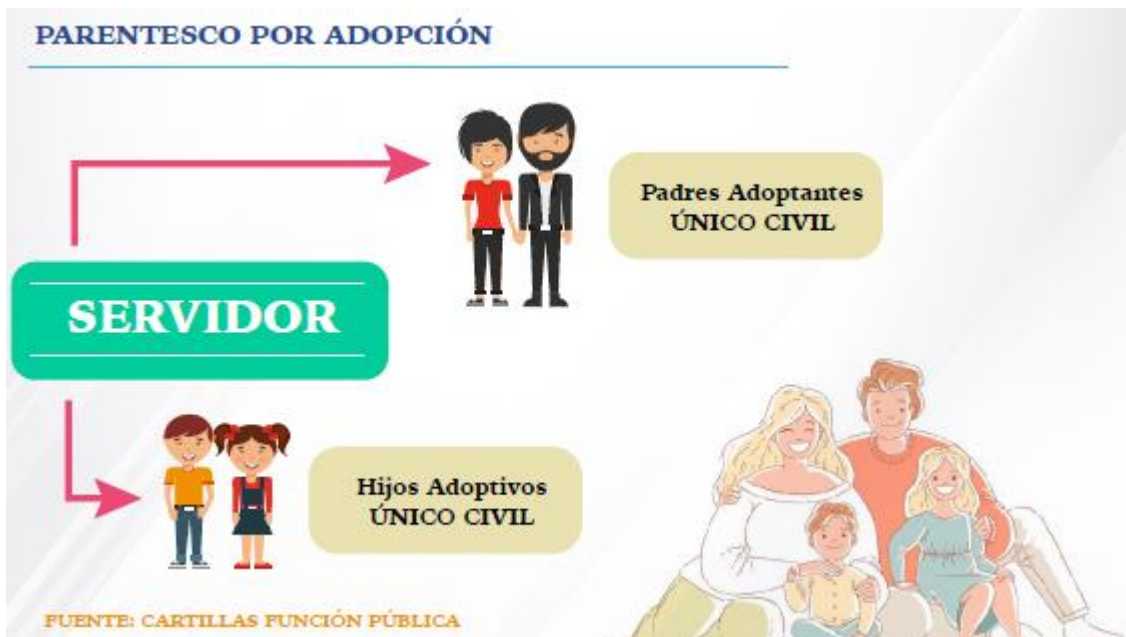
Se denomina afinidad cuando existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art. 47)

Grados de parentesco por afinidad	
Primer Grado	Cónyuge (Compañero/a permanente) / Suegros
Segundo Grado	Cuñados
Tercer Grado	Sobrinos políticos
Cuarto Grado	Primos políticos



Parentesco por Adopción.

El parentesco civil es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo (art.64 Ley 1098 de 2006) así:



14. CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 734 de 2002 “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario”, todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

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

1. *Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.*
2. *Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.*

3. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.*
4. *Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.*
5. *Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.*
6. *Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.*
7. *Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.*
8. *Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.*
9. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.*

10. *Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.*
11. *Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de 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.*

15. LINEAMIENTOS PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES.

En el documento **Protocolo para la gestión de Conflictos de interés** disponible en el Sistema Integrado de Gestión SIG, se establecen los lineamientos generales para la detección, prevención y administración de conflictos de interés derivados del desarrollo de todas las actividades del Ministerio de Educación Nacional.

Se sugiere tener en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG, 2017) emitido por el DAFP, el cual busca fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, creando una política de integridad, siendo “fundamental entonces consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades”

El MIPG propone articular desde la política de integridad la dimensión de Talento Humano y la dimensión direccionamiento estratégico y planeación, partes fundamentales para consolidar la inclusión de la herramienta de conflicto de intereses, ya que dentro de la dimensión de Talento Humano, se desarrolla la política de integridad para generar un cambio cultural, donde se reconozca la gestión pública “enfocado en promover cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos, y generar así transformaciones culturales tangibles alrededor de la Administración Pública” (DAFP, 2017, p.14)

En desarrollo de esta política se sugiere la creación de la mesa de trabajo de Integridad y cumplimiento la cual podrá tener las siguientes funciones:

- a. La implementación de los procedimientos de control para el reporte y seguimiento de los conflictos de intereses.
- b. Decidir sobre los conflictos de interés reportados.
- c. Comunicar a todos los servidores públicos y contratistas del Ministerio, las políticas vigentes respecto al manejo de conflictos de intereses.
- d. Realizar actividades regulares para reforzar la conciencia de todos los interesados.

Entre los principales frentes de trabajo a abordar para prevenir el conflicto de intereses en la Entidad se encuentran:

- a. Informar a los servidores públicos y contratistas qué es conflicto de intereses. Es importante que, en el momento de vinculación del servidor público, se le dé a conocer qué es un conflicto de intereses, con el fin de tener claridad qué tipo de situación podría considerarse como tal.
- b. Incluir dentro del plan de capacitación anual de la entidad, el tema de conflicto de intereses, donde se pueda identificar las inhabilidades e incompatibilidades. generales, así como el manejo de conflicto, sensibilizando y estableciendo un conducto regular a seguir, con el fin de que los servidores públicos y contratistas puedan identificar situaciones, a las que se puedan ver enfrentados y que puedan ser consideradas como conflicto de intereses.
- c. Realizar periódicamente la declaración a través de una herramienta establecida.
- d. Socializar el proceso que se debe seguir para declarar un conflicto.
- e. Crear una campaña de comunicación, que permita generar recordación del tema y de la importancia de declarar una posible situación de conflicto.

Los administradores y colaboradores deben actuar guiados por los principios éticos y los valores del Código de Integridad del Ministerio y sus decisiones deben estar enmarcadas bajo las conductas asociadas a la materialización de los mismos.

Es responsabilidad de los administradores y de los colaboradores tomar las medidas necesarias para identificar y gestionar eventuales conflictos de intereses, según las disposiciones contenidas en la normatividad vigente. La duda respecto de la configuración de actos que impliquen conflictos de intereses no los exime de la obligación de abstenerse de participar en actividades y decisiones relacionadas con dichos conflictos.

De acuerdo con el Código de Integridad, los administradores y los colaboradores deben informar las situaciones de conflicto de intereses en el formato que para el efecto se disponga, al momento de su vinculación o nombramiento, anualmente y ante el acaecimiento de las situaciones de conflicto de intereses.

El Ministerio de Educación Nacional publicará un informe consolidado sobre los conflictos de intereses, de conformidad con lo estipulado por las instancias correspondientes.

16. POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES.

El Ministerio de Educación Nacional mediante acto administrativo adopta y ratifica las políticas de gestión y desempeño institucional y de operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La política de conflicto de intereses del MEN se define como:

“La Ministra de Educación Nacional, su equipo directivo y demás servidores del Ministerio, deberán declararse impedidos para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes en el grado de consanguinidad definido por la ley, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto Anticorrupción, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y demás normatividad y lineamientos legales relacionados con los conflictos de interés”

17. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES Y ESTRATEGIAS PREVENTIVAS.

El Ministerio de Educación Nacional, como política institucional para la prevención del conflicto de intereses establece las siguientes estrategias preventivas:

- **Sesiones informativas y/o de capacitación en prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses.** Los servidores públicos, contratistas y demás personas vinculadas a la entidad, deberán participar en sesiones informativas y/o de capacitación sobre el régimen vigente de inhabilidades e incompatibilidades y conflicto de intereses, esta capacitación estará a cargo de la Subdirección de Talento Humano, quien brindará a todos los colaboradores de la entidad, formación en la prevención, identificación y gestión de conflictos de intereses.

- **Formulario Único Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada.** El cual se diligencia por medio del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y se tramita antes de iniciar algún vínculo laboral o se actualiza anualmente. Dicho formulario se constituye en uno de los instrumentos para identificar los bienes y líneas de consanguinidad del individuo lo cual contribuirá al establecimiento de conflictos de intereses. Esta información debe ser actualizada de conformidad con el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Declaración de conflicto de intereses.** Busca formalizar la declaración de los servidores públicos y contratistas, al considerar que podrían incurrir en un conflicto de intereses en el ejercicio de sus funciones u obligaciones. El área encargada de custodiar el formato diligenciado por el declarante y su jefe inmediato o supervisor de contrato será la Subdirección de Talento Humano en caso de tratarse de un servidor público o la Subdirección de Contratación en caso de tratarse de un contratista.
- **Declaración de no conflicto de intereses y no inhabilidad / incompatibilidad.** apoderados procesos judiciales, Oficina Asesora Jurídica. Con el fin de prevenir situaciones de conflictos de intereses en la asignación de apoderados y sustanciadores de procesos judiciales. Allí declaran que:
 - No conocen circunstancia alguna que implique conflicto de intereses y no se hallan incurso en causal alguno de inhabilidad, incompatibilidad o prohibición establecida en la Constitución o la Ley, para ejercer la representación y defensa judicial como apoderados de procesos del Ministerio.
 - Se comprometen a que, en caso de sobrevenir alguna circunstancia que afecte el ejercicio de la defensa judicial en beneficio propio o de un tercero, se declararan impedidos para adelantar cualquier tipo de actuación en los procesos.
- **Manifestación por parte del comité evaluador de no encontrarse en conflicto de intereses,** Subdirección de Contratación. Con el fin de prevenir situaciones de conflicto de intereses de las personas encargadas de la

verificación de requisitos habilitantes y evaluación de procesos de selección, donde manifiestan no tener interés particular y directo, y que no concurre ninguna otra situación que haga presumir la falta de independencia o imparcialidad para beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de los oferentes.

- Manifestación de declaración de no conflicto de intereses y no inhabilidad / incompatibilidad. apoderados procesos judiciales.
- Publicar información de casos de conflictos de intereses gestionados en el Ministerio.

18. OCASIONES PARA DECLARAR CONFLICTOS DE INTERESES:

Cuando el servidor público o contratista tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión; cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público o contratista o cuando incurra en las conductas y circunstancias aplicables relacionadas en el marco legal, deberá declararse impedido.

Se comprometen a que en caso de sobrevenir alguna circunstancia que afecte objetivamente la imparcialidad e independencia de la verificación y evaluación de ofertas o para atender su propia conveniencia o beneficio personal, se declararan impedidos para actuar en el proceso.

- Formato Publicación Proactiva Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflictos de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios – Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019. Para dar cumplimiento en lo establecido en la Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019 “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”, Artículo 4.

19. TRÁMITE O PROCEDIMIENTO EN CASO DE CONFLICTOS DE INTERESES.

Los servidores públicos y contratistas que consideren estar incurriendo en conflicto de intereses, inhabilidades o incompatibilidades deberán de manera específica seguir los lineamientos establecidos en el **Protocolo para la gestión de conflictos de interés** disponible en el SIG.

Consideraciones importantes:

- **ASESORÍA PARA RESOLVER EL CONFLICTO:** En el evento de que la instancia correspondiente encuentre dificultades jurídicas para resolver la existencia de un potencial conflicto de intereses, podrá solicitar asesoría de la Oficina Asesora Jurídica, en los términos del Decreto 507 de 2013.
- **INFORMAR:** La Subdirección de Talento Humano informará al colaborador que reporta conflicto de interés, que su caso será revisado por la instancia que corresponda y que recibirá respuesta en un término no superior a quince (15) días hábiles.
- **RECUSACIÓN:** En caso que los servidores públicos o contratistas no declaren el presunto conflicto de intereses en el que se encuentran y tampoco sea notificado por un tercero, podrá ser denunciado por cualquier persona y se dará traslado a la Oficina de Asuntos Disciplinarios para lo de su competencia, de conformidad con lo establecido en el procedimiento contemplado en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011: *“Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación (...)”*.
- **PUBLICIDAD:** De conformidad con lo establecido en las instancias definidas, se deberá realizar seguimiento y presentar los informes correspondientes que den cuenta de la gestión realizada por el Ministerio en el tema de conflictos de interés, denuncias y recusaciones.

20. IDENTIFICACIÓN DE ROLES Y RESPONSABILIDADES.

En desarrollo de este proceso se identifican los siguientes roles y responsabilidades, sin perjuicio de las establecidas en el **Protocolo para la gestión de conflictos de interés**:

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Recibir y evaluar denuncias sobre posibles actos de corrupción	<ul style="list-style-type: none"> Oficial de Transparencia.
Identificar potenciales conflictos de intereses previos a la vinculación.	<ul style="list-style-type: none"> Servidor público o contratista Subdirección de Gestión del Talento Humano Subdirección de Contratación
Notificar los casos de potencial conflicto de intereses mediante la declaración de conflicto de intereses.	<ul style="list-style-type: none"> Servidores públicos Contratistas
Resolver los conflictos de intereses y registrar la solución de los mismos	<ul style="list-style-type: none"> Instancia convocada por la Subdirección de Talento Humano.
Brindar la asesoría jurídica solicitada	<ul style="list-style-type: none"> Oficina Asesora Jurídica
Remitir los formatos de declaración de conflicto de intereses diligenciados a la Subdirección de Talento Humano y a la Subdirección de Contratación.	<ul style="list-style-type: none"> Servidores públicos Contratistas Jefes inmediatos Supervisores de contratos
Archivar los formatos de declaración de conflicto de intereses diligenciados.	<ul style="list-style-type: none"> Subdirección de Talento Humano Subdirección de Contratación
Archivar los formatos de declaración de no conflicto de intereses y no inhabilidad / incompatibilidad. apoderados procesos judiciales	<ul style="list-style-type: none"> Oficina Asesora Jurídica
Archivar los formatos de manifestación por parte del comité evaluador de no encontrarse en conflicto de intereses.	<ul style="list-style-type: none"> Subdirección de Contratación
Publicar información de casos de conflictos de intereses gestionados en el Ministerio.	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría General
Atender las notificaciones de terceros y la ciudadanía frente a actuaciones de	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría General

ACTIVIDAD	RESPONSABLE
servidores públicos que podrían estar incurriendo en conflictos de intereses.	
Remitir a la autoridad competente las notificaciones de terceros y la ciudadanía frente a actuaciones de contratistas que podrían estar incurriendo en conflictos de intereses.	<ul style="list-style-type: none"> Secretaría General.

21. ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES.

Existe una situación de “conflicto de intereses” cuando el interés personal de quien ejerce una función pública colisiona con los deberes y obligaciones del cargo que desempeña. El presente Plan pretende establecer los lineamientos que debe seguir la entidad para buscar prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la entidad con el objeto de evitar la afectación del servicio y el interés general.

ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Entidad: Ministerio de Educación Nacional

Año: 2021

Objetivo: desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la entidad con el objeto de evitar la afectación del servicio y el interés general.

Meta: 100% de la implementación de los mecanismos para la prevención de conflictos de interés

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Planeación	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	Incorporar al Plan anual Institucional la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.	Subdirección de Talento Humano	31 de enero de cada vigencia
		Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de intereses.	Subdirección de Talento Humano Subdirección de Contratación Subdirección de Desarrollo Organizacional	31 de enero de cada vigencia

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Condiciones institucionales	Comité de Gestión y Desempeño	Gestionar a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de integridad y la gestión de conflictos de intereses.	Secretaria General	Una única vez
		Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Subdirección de Talento Humano	Semestralmente
		Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	Secretaría General	Una única vez
	Procesos y procedimientos	Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias	Subdirección de Talento Humano. Subdirección de Contratación	Semestralmente
		Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.	Subdirección de Talento Humano. Subdirección de Contratación	Una única vez
		Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los servidores y contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses	Subdirección de Contratación	Cada vez que se requiera
		Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos	Subdirección de Desarrollo Organizacional	Cada vez que se requiera

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
		de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.		
Pedagogía	Sensibilización y capacitación	Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.	Subdirección de Talento Humano. Subdirección de Contratación	Permanente
		Implementar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional.	Subdirección de Talento Humano	Según lo planeado en el Plan Institucional de Capacitación
	Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020.	Subdirección de Talento Humano	Permanente
Seguimiento y evaluación	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.	Subdirección de Talento Humano	A mas tardar el 31 de mayo de cada vigencia o cada vez que se requiera actualización según la normatividad vigente.
	Registro de las declaraciones de conflictos de intereses	Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses han surtido tramite	Subdirección de Talento Humano	Mensualmente

Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
		Realizar el seguimiento y control a la implementación de las estrategias de gestión preventiva del conflicto de intereses formuladas en la planeación institucional y a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019, a través de las dependencias de control interno.	Subdirección de Talento Humano.	Permanente

22. EL SIG Y LA DOCUMENTACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

En el Sistema Integrado de Gestión, específicamente dentro del proceso de talento humano se encuentran los siguientes documentos relacionados con conflictos de interés:

- TH-PR-21: Procedimiento - Vinculación del Talento Humano, en el marco del cual se establecen el momento de la vinculación en la cual se diligencia el formato de conflictos de interés o las actualizaciones que se realizan por una situación sobreviniente.
- TH-FT-43 Formato - Declaración de conflicto de intereses real.
- TH-FT-42 Formato - Declaración de conflicto de intereses aparente o potencial.
- Guía de Conflictos de Interés
- Protocolo para la declaración de conflictos de intereses.

23. Control de Cambios		
Versión	Fecha de entrada en vigencia	Naturaleza del cambio
01	Rige a partir de su publicación en el SIG	Se crea el documento como parte del fortalecimiento de la política de integridad dando respuesta al marco normativo vigente.

24. Registro de aprobación					
Elaboró		Revisó		Aprobó	
Nombre	Luis Eduardo Niño Martha Patricia Ortiz	Nombre	Edna del Pilar Páez	Nombre	Edna Patricia Ortega Cordero
Cargo	Profesionales Especializados – Subdirección de Desarrollo Organizacional	Cargo	Subdirectora de Desarrollo Organizacional	Cargo	Subdirectora de Talento Humano