



# PROCOLO

## IMPLEMENTACIÓN CONFLICTO DE INTERÉS EN LA UNP GTH-PT-12/V1

Gestión Estratégica del Talento Humano  
UNIDAD NACIONAL DE PROTECCIÓN  
04-03-2021



**Tabla de Contenido**

1. OBJETIVO..... 3

2. ALCANCE ..... 3

3. DEFINICIONES ..... 3

4. RESPONSABILIDADES..... 3

5. MARCO LEGAL..... 4

6. CONTENIDO ..... 5

6.1 POLÍTICA PARA LA INCENTIVAR EL REPORTE DEL CONFLICTO DE INTERÉS ..... 5

6.2 ANTECEDENTES ..... 5

6.3 CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERÉS ..... 5

6.4 TIPOS DE CONFLICTO DE INTERÉS ..... 6

6.5 GUÍA PARA DEFINIR EL CONFLICTO DE INTERESES..... 6

6.6 INHABILIDADES Y INCOMPATIBILIDADES ..... 7

6.7 EQUIPO DE CONFLICTO DE INTERESES ..... 8

6.7.1 CONFORMACIÓN .....Error! Bookmark not defined.

6.7.2 FUNCIONES DEL EQUIPO DE CONFLICTO DE INTERESES..... 8

6.7.3 CONVOCATORIA, SESIONES, QUÓRUM Y DELIBERACIÓN DEL EQUIPO DE CONFLICTO DE INTERESES..... 8

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS..... 9

8. CONTROL DE CAMBIOS..... 9



## 1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la detección, prevención y administración de potenciales conflictos de interés derivados del desarrollo de todas las actividades de la Unidad Nacional de Protección.

## 2. ALCANCE

La implementación de la prevención del Conflicto de Interés comienza inmediatamente el funcionario ingresa a la entidad ya que en la ejecución de sus funciones puede verse en una situación que le requiera realizar este tipo de reporte y termina con su desvinculación. Así mismo aplica para todos los servidores públicos y colaboradores de la Unidad Nacional de Protección.

## 3. DEFINICIONES<sup>1</sup>

**Conflicto de interés:** 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. (artículo 40 ley 734 de 2002)

**Impedimento:** Es un acto unilateral, voluntario y oficioso del servidor público, a quien le corresponde manifestar que su parcialidad está afectada para conocer y decidir determinada actuación.

**Recusación:** Debe entenderse como el mecanismo que tienen las partes o terceros con interés en una actuación, de solicitar al servidor que está conociendo de un asunto, que se separe del mismo por estar incurso en un conflicto de interés o en una causal legal de impedimento.

**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. Su objetivo primordial es lograr la moralización, idoneidad, probidad e imparcialidad de quienes van a ingresar o ya están desempeñando empleos públicos.

**Integridad pública:** se refiere a la alineación entre el cumplimiento de los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos por encima de los intereses privados, en el sector público.

## 4. RESPONSABILIDADES

Responsables	Responsabilidades
Dirección General, Secretaria General, Subdirectores, Jefes de Oficina y Coordinadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dar estricto cumplimiento al presente protocolo con la declaración de bienes y rentas de cada uno de los funcionarios y contratistas que tengan a su cargo.</li> <li>○ Dar respuesta oportuna a las recusaciones e impedimentos que sean allegados a sus dependencias.</li> </ul>

<sup>1</sup> Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano. Versión 2, julio de 2019 – DAFP



Responsables	Responsabilidades
Subdirección de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Actualizar y socializar a los funcionarios y contratistas el presente protocolo.</li> </ul>
Equipo de conflicto de intereses	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Actualizar el autodiagnóstico, formular estrategias para prevenir y mitigar el riesgo, así como servir de ente gestor, regulador y de consultoría sobre los conflictos de intereses presentes en la UNP.</li> </ul>
Funcionarios y contratistas	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Informar mediante los formatos dispuestos para tal fin, las situaciones relacionadas con el conflicto de intereses (impedimento y recusación).</li> <li>○ Cumplir y aplicar el presente protocolo, así como asistir a las actividades programadas para la socialización y mitigación de la misma.</li> </ul>

## 5. MARCO LEGAL

En Colombia el conflicto de intereses para los servidores públicos se encuentra regulado en la Constitución Política, la normatividad vigente, convenciones internacionales a las que ha adherido el país.

En tal sentido se encuentra el conflicto de intereses definido en el 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 1347 de 2011-, además se toman medidas complementarias mediante la Ley 2013 de 2019, por la 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”*.

A nivel interno la UNP, asoció el tema del conflicto de intereses con la Resolución 1300 de 2018, por medio de la cual comprendiendo *“la constante preocupación por la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética... se adoptan los valores institucionales”*; así mismo encuentra asidero en la Guía para el fortalecimiento e interiorización del Código de Integridad en la cual se asocian los valores institucionales y la transparencia como la cualidad principal de los funcionarios y/o colaboradores de las entidades del estado.

- ✓ LEY 734 DE 2002. “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.”
- ✓ LEY 1437 DE 2011. “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.”
- ✓ LEY 1474 DE 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.”
- ✓ LEY 2013 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.”
- ✓ LEY 2016 DE 2020. “Por la cual se adopta el código de integridad del servicio público colombiano y se dictan otras disposiciones.”
- ✓ LEY 1712 DE 2014. “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”
- ✓ Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano. Versión 2, julio de 2019 – DAFP.



## 6. CONTENIDO

### 6.1 POLÍTICA PARA LA INCENTIVAR EL REPORTE DEL CONFLICTO DE INTERÉS

En desarrollo del principio de transparencia que rige la función pública, todo servidor público vinculado a la Unidad Nacional de Protección, 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, o existan relaciones personales. Para el efecto la Unidad dispondrá de los instrumentos e instancias que faciliten tal declaratoria.

De igual forma, se dispondrán de los mecanismos y procedimientos que permitan, ante la omisión de la declaración de impedimento, que las personas que conozcan de la circunstancia que genera el mismo, la hagan conocer al superior jerárquico del servidor público, para que, verificada su procedencia, sea apartado del conocimiento del asunto bajo su decisión, gestión, regulación o control.

Esta política fue aprobada por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno en sesión del 28 de mayo de 2020.

### 6.2 ANTECEDENTES

Tal y como se desprende del marco normativo expuesto, el tema en Colombia no es nuevo, no obstante, la evolución del servicio público ha llevado a que el mismo tenga que avanzar acorde con las nuevas necesidades y políticas que el Gobierno Nacional ha procurado en pro de mejorar el comportamiento ético y la gestión integral del servidor público, reforzando sus capacidades, el aparato institucional estableciendo medidas preventivas.

Es así como en el año 2015 la Función Pública dio inicio a la elaboración del Código de Integridad del Servidor Público Colombiano, situación que ha sido extensiva a todas y cada una de las entidades del sector público en nuestro país, código que gira bajo cinco valores principales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, además de dos valores específicos para la UNP: confidencialidad y cuidado por la vida; convirtiéndose además en el lineamiento del deber – ser en materia del desempeño de la actividad pública.

Bajo este entendido, se incorporaron al servicio público políticas de integridad en el desarrollo del talento humano, mejoras en el sistema de declaración financiera y de conflicto de intereses bajo el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

Es así como la UNP, en obediencia de tales postulados elabora el presente lineamiento con el propósito de establecer el funcionamiento del Equipo de Conflicto de Intereses determinando sus atribuciones, responsabilidades y facultades de este.

### 6.3 CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO DE INTERÉS



- ✓ Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor público, es decir, este tiene intereses personales que podrían influir negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- ✓ Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene círculos de interés que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- ✓ El conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que con ocasión de su existencia se provoquen irregularidades o posibles actos de corrupción.
- ✓ Puede conducir a la ocurrencia de actuaciones fraudulentas y corruptas si no se declara previamente.
- ✓ Afecta el funcionamiento de la Función Pública.
- ✓ Genera desconfianza en el desarrollo de la función pública cuando no se previene.
- ✓ Debe estar previsto en un marco normativo.
- ✓ Involucra cualquier servidor público o particular que desempeña una función pública.

#### 6.4 TIPOS DE CONFLICTO DE INTERÉS

Los conflictos de intereses se han clasificado en tres tipos, así:

- ✓ Real: Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.
- ✓ 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.
- ✓ 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.<sup>2</sup>

#### 6.5 GUÍA PARA DEFINIR EL CONFLICTO DE INTERESES

Tal y como se anotaba el conflicto de intereses es definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario –Ley 734 de 2002– y en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011–, los informan 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”*, en tal sentido, dicha situación influye en el ejercicio de las funciones propias del servidor público, deviniendo de ello una situación disciplinaria, un riesgo o situación de corrupción.

<sup>2</sup> Tomado de: Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano.



Así las cosas y teniendo en cuenta que todos los seres humanos nos vemos rodeados de diversas situaciones a las cuales no escapa el servidor público, al tener familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones propias de su trabajo y que lo pueden llevar a una disyuntiva entre el ejercicio de sus funciones y sus intereses particulares; es entonces precisamente que la legislación nacional ha provisto a las instituciones y al servidor público de herramientas que le permitan sortear estos momentos, apartándose para ese instante en especial, del desempeño de sus deberes dando paso a una definición objetiva y transparente de la situación, preservando la independencia de criterio y el principio de equidad.

Teniendo en cuenta que en el ordenamiento jurídico colombiano se encuentran identificadas en el trámite de las actuaciones administrativas y disciplinarias las situaciones de conflicto de intereses ante los cuales se pueden ver avocados los servidores públicos de la UNP, no se hará transcripción de las mismas en el presente lineamiento (Artículos 40 de la Ley 734 de 2002 y 11 de la Ley 1437 de 2011).

Para los fines perseguidos por el presente lineamiento, deberá entenderse que cuando un funcionario público que se encuentre en alguna de las situaciones constitutivas de conflicto de intereses deberá:

- ✓ Analizar los casos sobre conflicto de intereses previamente definidos en la norma, así como la conducta a seguir.
- ✓ Declarar el Conflicto de Interés, para tales efectos, así mismo deberá:
  - Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación el formato de declaración de conflicto de intereses (formato anexo en la página de la función pública denominado declaración de situaciones de conflicto de intereses) a su superior, relatando los hechos e informando su deseo de declararse impedido, en caso de no tener superior, a la cabeza del respectivo sector administrativo.
  - Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibo del formato en mención, el superior jerárquico o el funcionario competente, deberá decidir si acepta o no el impedimento. En caso de que lo acepte, este último deberá además determinar al servidor quien se encargará de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de intereses.
  - El funcionario competente para definir la situación deberá remitir al Equipo de Conflicto de Intereses, copia tanto del formulario con el cual se dio origen a la gestión como del escrito con el cual la definió.

Por todo lo anterior, con el fin de mitigar y cumplir con el principio de transparencia inminente al desarrollo de la actividad pública, todos los funcionarios y colaboradores de la UNP deberán diligenciar el formato de declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses (Ley 2013 de 2019, formato anexo en la página de la función pública).

## 6.6 INHABILIDADES Y INCOMPATIBILIDADES

En virtud de lo estipulado en los artículos 11 y 12 de la Ley 1437 de 2011, cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, éste deberá declararse impedido. Los servidores públicos deberán abstenerse de participar por sí o por interpuesta persona en interés personal o en



favorecimiento de terceros, en aquellos asuntos que impliquen competencia de la Unidad Nacional de Protección en actos respecto de los cuales se configure un conflicto de interés. La duda respecto a la configuración de un posible conflicto de interés no exime de la obligación de abstenerse de participar en alguna actividad.

Los Conflictos de Interés se pueden constituir en diversos escenarios, por lo que los servidores públicos en desarrollo de los principios de transparencia e imparcialidad deben estar atentos a su posible configuración, a fin de identificarlos y reportarlos de forma inmediata.

Es así como, atendiendo lo establecido en la norma precitada, el impedimento y la recusación son aplicables en todo trámite de sustanciación de actuaciones administrativas, realización de investigaciones, práctica de pruebas, pronunciamiento de decisiones etc. Las normas contenidas en la Ley 1437 de 2011 se aplican en todos los casos en los que no exista una regulación específica sobre la materia. En el evento de que existan procedimientos especiales primarán éstos por sobre las normas generales contenidas en la Ley 1437 de 2011.

### 6.7 EQUIPO DE CONFLICTO DE INTERESES

El equipo de Conflicto de Intereses de la UNP está conformado por un delegado de cada una de las dependencias de la UNP, distribuidos de la siguiente manera:

ID	DEPENDENCIA
1	Delegado de Secretaria General
2	Delegado de Subdirección de Protección
3	Delegado de Subdirección de Evaluación del Riesgo
4	Delegado de Subdirección Especializada de Seguridad y Protección
5	Delegado de Oficina Asesora de Planeación e Información
6	Delegado de Oficina de Control Interno
7	Delegado de Oficina Asesora Jurídica
8	Delegado de Equipo de Comunicaciones

#### 6.7.1 FUNCIONES DEL EQUIPO DE CONFLICTO DE INTERESES.

- Realizar el auto diagnóstico de Conflicto de Intereses
- Realizar la formulación de estrategias para el Conflicto de Intereses.
- Expedir los formatos para la declaración y de situaciones de Conflicto de Intereses.
- Realizar el respectivo seguimiento a las situaciones relacionadas con declaratorias, situaciones, materializaciones y definiciones de los conflictos de interés que se presenten al interior de la UNP.
- Servir como órgano consultor tanto a los funcionarios que deben definir como a aquellos que se ven inmersos en situaciones de Conflicto de Intereses.

#### 6.7.2 CONVOCATORIA, SESIONES, QUÓRUM Y DELIBERACIÓN DEL EQUIPO DE CONFLICTO DE INTERESES

Las sesiones del Equipo de Conflicto de Intereses se realizarán trimestralmente, previa citación de cualquiera de los miembros que lo conforman; y, decidirá válidamente sobre los





aspectos propios de sus funciones contando con un quórum de por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de sus miembros, así como con el voto favorable de la mitad más uno de los mismos.

### 7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses (Ley 2013 de 2019 <https://www.funcionpublica.gov.co/download-de-formatos>).
- Autodiagnóstico para la gestión del conflicto de intereses (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/marco-normativo>)
- Formulación de la estrategia de gestión del conflicto de interés (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses/marco-normativo>)

### 8. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN INICIAL	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO DEL DOCUMENTO	FECHA	VERSIÓN FINAL
00	Se crea Protocolo de Implementación del Conflicto de Interés en la UNP con el fin de dar cumplimiento a la Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano del DAFP	04/03/2021	01

