

	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE VILLAMARÍA	División Jurídica y Contratación
		Versión
		2025

Descripción

En el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) regulado por el Decreto 1499 de 2017, establece que en las entidades públicas se debe diseñar e implementar la política de Conflicto de Interés, con la que se garantice una mejora continua en la aplicación de los principios de transparencia y ética corporativa de finalmente repercuten en el desempeño de todas las actividades administrativas en el Municipio de Villamaría.

La presente Política tiene como propósito divulgar al interior del Municipio de Villamaría, Caldas el marco normativo que regula el tema concerniente a conflicto de intereses, a efectos de orientar y establecer directrices encaminadas a que la Administración Municipal pueda identificar claramente los tipos de conflicto de interés en que puede verse inmerso, así como tramitar los impedimentos o recusaciones que se generen por la concurrencia o presencia de situaciones o circunstancias que configuren un conflicto de interés, de igual forma busca fomentar un ambiente idóneo en el marco del Código de Integridad y Buen Gobierno, divulgando sus cinco

(5) valores institucionales; respeto, honestidad, compromiso, justicia y diligencia.

Con el propósito de sensibilizar a la ciudadanía en general sobre el procedimiento para la identificación, detección, declaración, reporte y manejo de los conflictos de interés, se sugiere incluir la divulgación de las situaciones generadoras de conflictos en las que pueden enfrentarse los diferentes agentes que lleguen a tener cualquier tipo de relación con la Entidad.

Objetivo

El objetivo principal de la Política de Conflicto de Interés es prevenir y gestionar cualquier situación en la que los intereses personales de los funcionarios, empleados, contratistas, colaboradores o cualquier otro agente que tenga relación con el Municipio de Villamaría puedan interferir con el cumplimiento de sus deberes. En particular, se busca evitar que dichos intereses personales generen conflictos que afecten las acciones correctas y las responsabilidades asociadas a la protección y el buen uso de los recursos del Estado.

Alcance

El alcance de esta política es amplio y se extiende a todas las personas que tienen que cualquier tipo de relación con la entidad administrativa; lo que incluye:

- Todos los miembros de la entidad: funcionarios, empleados, contratistas colaboradores o cualquier otro agente que tenga relación con el Municipio de Villamaría
- Intereses extendidos: Además de sus propios intereses, se consideran los de sus cónyuges, compañeros permanentes y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

Marco normativo

El Decreto 1499 de 2017 establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades organismos públicos en Colombia. Este modelo busca generar resultados que atiendan los planes de desarrollo resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio. Teniendo como puntos clave los siguientes:

- Constitución Política.



POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE VILLAMARÍA

División Jurídica y Contratación
Versión
2025

Artículo 110. “Se prohíbe a quienes desempeñan funciones públicas hacer contribución alguna a los partidos, movimientos o candidatos, o inducir a otros a que lo hagan, salvo las excepciones que establezca la ley. El incumplimiento de cualquiera de estas prohibiciones será causal de remoción del cargo o de pérdida de la investidura”

Artículo 126. “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 (...)2

Artículo 127. “Los servidores públicos no podrán celebrar, por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos, salvo las excepciones legales. (...)”

Artículo 128. “Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley.

Entiéndese por tesoro público el de la Nación, el de las entidades territoriales y el de las descentralizadas”.

Artículo 129. “**Los** servidores públicos no podrán aceptar cargos, honores o recompensas de gobiernos extranjeros u organismos internacionales, ni celebrar contratos con ellos, sin previa autorización del Gobierno”.

- Decreto Ley 3074 de 1968. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto número 2400 de 1968.”
- Decreto ley 2400 de 1968 artículo 8, 9.
- Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Ley 1474 de 2011. Estatuto Anticorrupción.
- Código Único Disciplinario (Ley 1952 de 2019). Mod. Ley 2094 de 2021
- Las inhabilidades para los exempleados, decreto Ley 1222 de 1986 artículo 240; ley 1333 de 1986 artículo 301.
- Incompatibilidades e incompatibilidades para los alcaldes, Ley 617 de 2000 artículos 37 y 38.
- Ley 190 de 1995, Artículo 1, el cual estipula que: Todo aspirante a ocupar un cargo o empleo público, o a celebrar un contrato de prestación de servicios con la administración deberá presentar ante la unidad de personal de la correspondiente entidad, o ante la dependencia que haga sus veces, el formato único de hoja de vida debidamente diligenciado en el cual consignará la información completa que en ella se solicita: 1. Su formación académica, indicando los años de estudio cursados en los diferentes niveles de educación y los títulos y certificados obtenidos. 2. Su experiencia laboral, relacionando todos y cada uno de los empleos o cargos desempeñados, tanto en el sector público como en el privado, así como la dirección, el número del teléfono o el apartado postal en los que sea posible verificar la información. 3. Inexistencia de cualquier hecho o circunstancia que implique una inhabilidad o incompatibilidad del orden constitucional o legal para ocupar el empleo o cargo al que se aspira o para celebrar contrato de prestación de servicios con la administración; (...)

Definiciones

	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE VILLAMARÍA	División Jurídica y Contratación
		Versión
		2025

Definición, clasificación y características de conflicto de interés

En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario – Ley 1952 de 2019 Mod. Ley 2094 de 2021– y el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo –Ley 1437 de 2011–, los cuales señalan 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”. No obstante, existen otras definiciones complementarias a este enfoque legal que amplían el marco de referencia y que son útiles para orientar la identificación del conflicto de intereses y su declaración como mecanismo de gestión preventivo del comportamiento de los servidores públicos.

En este sentido la OCDE (2017) 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”.

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.

Clasificación conflicto de intereses

1. Real

Cuando el servidor y/o contratista 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. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.

2. Potencial

Cuando el servidor público y/o contratista tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

3. Aparente

cuando el servidor público y/o contratista 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.

Características

Se tienen establecidas las siguientes características para identificar una situación de conflicto de intereses.

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor, es decir, este tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.



POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE VILLAMARÍA

División Jurídica y Contratación

Versión

2025

- Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- Se puede constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

Tipificación del Conflicto de Interés

Tipo	Descripción	Aplica a parientes / grados / terceros (socios)	Fuente normativa
Interés directo/ conocimiento previo/concepto o	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 1952 de 2019 Mod. Ley 2094 de 2021, art.104 numeral 1 Ley 136 de 1994, art. 70
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 2

	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE VILLAMARÍA	División Jurídica y Contratación
		Versión
		2025

consejo fuera de la actuación.	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 1952 de 2019 Mod. Ley 2094 de 2021, art. 104 numeral 4.
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 1952 de 2019 Mod. Ley 2094 de 2021, art. 104 numeral 2
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 1952 de 2019, Mod. Ley 2094 de 2021, art. 104 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 1952 de 2019, Mod. Ley 2094 de 2021, art. 104 numeral 5 Ley 1564 de 2012. Art. 141 numeral 9



POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE VILLAMARÍA

División Jurídica y Contratación

Versión

2025

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 1952 de 2019, Mod. Ley 2094 de 2021, art. 104 numeral 6
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
	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 num. 6 Ley 1952 de 2019, Mod. Ley 2094 de 2021, art. 104 num. 8. Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 7

	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE VILLAMARÍA	División Jurídica y Contratación
		Versión
		2025

Denuncia penal o disciplinaria.	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Ley 1437 de 2011, art.11 num.7</p> <p>Ley 1564 de 2012, art.141 num. 8</p>
Acreedor/ deudor.	<p>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.</p>	<p>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.</p>	<p>Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9</p> <p>Ley 1952 de 2019, Mod. Ley 2094 de 2021, art. 104, num. 9</p> <p>Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10</p>
Antiguo empleador	<p>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.</p>		<p>Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 16</p>
Lista de candidatos	<p>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</p>		<p>Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 14</p>



**POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE
VILLAMARÍA**

División Jurídica y
Contratación

Versión

2025

	electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores.		
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
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
Hereder o legatario	Que el servidor sea hereder 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 hereder o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 12 Ley 1952 de 2019, Mod. Ley 2094 de 2021, art. 104, num. 7
Dádivas	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 1952 de 2019, Mod. Ley 2094 de 2021, art. 39, num. 3



POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE VILLAMARÍA

División Jurídica y Contratación

Versión

2025

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
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



**POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE
VILLAMARÍA**

División Jurídica y
Contratación

Versión

2025

Parentesco por consanguinidad

Según el código civil colombiano se define como 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.

	PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERECER GRADO	CUARTO GRADO
SERVIDOR	PADRES HIJOS	ABUELOS HERMANOS NIETOS	TÍOS SOBRINOS	PRIMOS

Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

Parentesco por afinidad

Según el Código Civil Colombiano establece el parentesco de afinidad como la que existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer.

	PRIMER GRADO	SEGUNDO GRADO	TERCER GRADO	CUARTO GRADO
CONYUGUE	PADRES (SUEGROS)	HERMANOS (CUÑADOS)	SOBRINOS	PRIMOS


Fuente: Función Pública 2018 con base en normativa vigente

Parentesco por adopción

Se establece en el Código de la Infancia y la Adolescencia parentesco civil entre el adoptivo y el adoptante, que se extiende en todas las líneas y grados a los consanguíneos, adoptivos o afines de estos.

	ÚNICO CIVIL
SERVIDOR	PADRES ADOPTANTES HIJOS ADOPTIVOS

Lineamientos generales

	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE VILLAMARÍA	División Jurídica y Contratación
		Versión
		2025

De los competentes responsables de adelantar el trámite para la declaración del conflicto de interés

Al encontrarse ante una situación que pueda catalogarse como conflicto de intereses, es responsabilidad primordialmente del servidor público o contratista reportar tal situación al superior jerárquico inmediato o al supervisor y/o interventor según sea el caso.

Que, en conocimiento del asunto y después de valorar la posible situación de conflicto de interés, debe remitir el caso para ser analizado y verificado por la Dirección de Función Pública o la Oficina de Contratación, según aplique y que esta podrá dar traslado a la Oficina de Control Interno Disciplinario, quien decidirá de plano sobre la solicitud emitiendo su pronunciamiento.

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

1. Tratar la información bajo el principio de confidencialidad, a partir de lo dispuesto por la Política de Tratamiento de Datos Personales, y de manera imparcial.
2. Evaluar de manera objetiva la situación en torno al conflicto de intereses, incluyendo los riesgos que el conflicto de intereses conlleva para salvaguardar los intereses y principios constitucionales y legales de la entidad.
3. Presentar el caso y tomar una decisión, de modo que se reduzcan al máximo los riesgos para la entidad y se cause el menor daño posible a la persona.
4. Comunicar la decisión motivada, y realizar seguimiento oportuno para asegurarse de que el servidor público o contratista la comprenda y la adopten.
5. Documentar la decisión.

Procedimiento a seguir cuando se configura el conflicto de interés:

Una situación de conflicto de interés no es considerada de entrada como una falta disciplinaria o un acto de corrupción, sin embargo, para evitar llegar a esto, los servidores están en la obligación de declarar su impedimento o informar que se encuentra en situación catalogada como conflicto real, potencial o aparente, esto teniendo en cuenta los siguientes pasos a seguir:

1. Analizar e identificar la situación de conflicto de interés en la que se encuentra determinados en la guía de tipificación de conflicto de intereses, adicionalmente determinar si se ve inmerso a lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad, afinidad o primero civil.

Una vez identificada la situación en la que se encuentra inmerso, sin importa el tipo de conflicto de intereses bien sea: real, potencial o aparente, debe declararse impedido, e iniciar el procedimiento establecido para tal fin, el cual se relaciona a continuación:



**POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE
VILLAMARÍA**

División Jurídica y
Contratación

Versión

2025


Trámite por impedimentos:

Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación. Para el caso específico de las situaciones descritas en la normativa colombiana, el servidor y/o contratista deberá declararse impedido, siguiendo el procedimiento establecido para tal fin:

1. Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación un escrito a su superior, donde relate los hechos e informe su deseo de declararse impedido. En caso de no tener superior, a la cabeza del respectivo sector administrativo.
2. Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento. En caso de que lo acepte, deberá, además, determinar el servidor quien se encargará de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que dio pie al conflicto de intereses.

Servidor público

1. Analizar los casos sobre conflicto de intereses para lo cual debe revisar la tabla de tipificación del conflicto de interés, así como lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad, afinidad o primero civil mencionados anteriormente.
2. Una vez identifique la circunstancia, condición o situación en la que está inmerso el servidor público y que podría dar lugar a la configuración de un conflicto de intereses, debe informar por escrito a su superior jerárquico, para lo cual diligencia el formato vigente denominado Declaración de impedimento por conflicto de interés servidores públicos y/o contratistas, en el cual consigna las razones por las cuales considera que se encuentra en una situación que puede generar un conflicto de interés y por ende es procedente declararse impedido.
3. El superior inmediato debe revisar el escrito y de ser necesario solicita de oficio a la Dirección de Función Pública o al mismo servidor público, los documentos que reposen en los archivos del Municipio de Villamaría, así mismo solicita apoyo a la Oficina de Control Interno Disciplinario en lo que considere pertinente y decide de plano sobre la solicitud, emitiendo su pronunciamiento por escrito debidamente motivado aceptando o negando la causal invocada, si acepta el impedimento, determina en el mismo escrito a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un servidor público ad hoc que conocerá del mismo.
4. Mientras se resuelve por parte del superior jerárquico la existencia o no de un impedimento el servidor público debe abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.
5. El superior jerárquico debe comunicar por el medio más expedito el escrito por el cual resuelve el impedimento invocado.
6. Si lo niega, el funcionario debe continuar con el conocimiento del asunto, en caso de aceptarlo, debe separarse del mismo y entregar los documentos, escritos, estudios y demás datos o información al funcionario ad hoc que lo asumirá.
7. El funcionario competente, superior jerárquico, para resolver el conflicto de interés debe remitir los originales de lo actuado incluyendo las evidencias de las comunicaciones de lo resuelto a la Dirección de Función Pública a fin de que se incorpore en la respectiva historia laboral.

	POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE VILLAMARÍA	División Jurídica y Contratación
		Versión
		2025

Contratistas

1. Analizar los casos sobre conflicto de interés para lo cual debe revisar el punto en la tabla de tipificación del conflicto de interés, así como lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad, afinidad o primero civil mencionados.
2. Una vez identifique la circunstancia condición o situación en la que está inmerso que podría dar lugar a la configuración de un conflicto de interés, debe informar por escrito al supervisor del contrato, para lo cual debe utilizar el formato vigente denominado Declaración de impedimento por conflicto de interés servidores públicos y/o contratistas, en el cual consigna las razones por las cuales considera se encuentra en una situación que pueda generar un conflicto de interés y por ende declararse el impedimento.
3. El supervisor debe revisar el escrito y de ser necesario solicitara de oficio a la División de Jurídica y de Contratación adscrita a la Secretaría General o al mismo contratista los documentos que reposen en los archivos de la Alcaldía, así mismo solicita apoyo a la Oficina de Control Interno Disciplinario en lo que considere pertinente y decide de plano sobre la solicitud emitiendo su pronunciamiento por escrito debidamente motivado, aceptando o negando la causal invocada, si acepta el impedimento, se evaluara si procede continuar con la ejecución del contrato o no.
4. Mientras se resuelve por parte del supervisor, el contratista debe abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.
5. El supervisor debe comunicar por el medio más expedito el escrito por el cual resuelve el impedimento al contratista.
6. El supervisor debe remitir los originales de lo actuado incluyendo las evidencias de las comunicaciones de lo resuelto a la Oficina de Contratación a fin de que se incorpore en el respectivo expediente contractual.

Trámite de recusación

1. El servidor público o contratista puede, así mismo, ser recusado por un tercero, al considerar que presuntamente está incurrido en un hecho que le impide actuar de manera imparcial y objetiva en una decisión respecto a un caso en particular, el funcionario y/o contratista recusado debe pronunciarse expresamente, aceptando o negando la causal invocada.
2. Cuando el funcionario y/o contratista se ve inmerso en una recusación respecto del ejercicio funcional del Municipio de Villamaría, debe seguir los siguientes pasos:
 - Identificar la causa de la recusación: la parte interesada debe identificar y hacer la solicitud formal y por escrito de las pruebas que soporte la razón específica que permita demostrar la causal invocada.
 - El recusado debe revisar y analizar los casos sobre conflicto de interés, según la tabla de tipificación del conflicto de interés, así como lo dispuesto en los grados de parentesco por consanguinidad, afinidad o primero civil mencionados y una vez determinado, si se encuentra inmerso o no en la causal invocada debe pronunciarse por escrito si acepta o no la causal. Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se sigue el trámite señalado en la normatividad vigente.



POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE VILLAMARÍA

División Jurídica y Contratación

Versión

2025

- Una vez se ha pronunciado de manera formal y escrita, aportando las pruebas y aceptando o no la causal invocada se debe poner en conocimiento del superior jerárquico o supervisor del contrato, para que este confirme o revoque el impedimento, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo determinando a quién corresponde el conocimiento del asunto.
- Si es preciso y procedente, designa un contratista o funcionario Ad Hoc y se evaluara si procede continuar con la ejecución del contrato o no. En el mismo acto ordena la entrega del expediente.

Declaración de bienes y renta y conflictos de intereses. (Ley 2013 de 2019)

Las personas que deben presentar esta declaración:

Altos directivos del Estado.

Servidores Públicos electos mediante voto popular

Contratistas descritos en la Circular Externa No. 100-019 de Función Pública.

Personas jurídicas que prestan función pública.

La publicación proactiva de la declaración de sus intereses, bienes y rentas, será requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo. A quienes no aplica el ingreso y retiro del cargo, será requisito antes, durante y al término del ejercicio de la función pública, prestación de servicios públicos o administración de bienes o recursos públicos.

El registro de la información debe realizarse de manera obligatoria en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), o herramientas que lo sustituyan, la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y cargar una copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

Cuando el servidor público o contratista da inicio al proceso de vinculación con el Municipio de Villamaría debe hacer entrega de los formatos correspondientes, Registro de Conflicto de Intereses y declaración de bienes y rentas a la División de Jurídica y Contratación, así como los demás requeridos a fin de detectar algún conflicto de interés previo al acto de la posesión o la suscripción del contrato.

Actualización

El registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios debe ser actualizada cada año mientras subsista la calidad de sujetos obligados.

Todo cambio que modifique la información contenida en la declaración de bienes y rentas, y en el registro de conflictos de interés, debe ser comunicado a la respectiva entidad y registrado dentro de los dos (2) meses siguientes al cambio.

La copia de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios se debe actualizar dentro del mes siguiente a la presentación de la última declaración del año gravable ante la DIAN.

Roles y responsabilidades

Roles

Responsable



POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE VILLAMARÍA

División Jurídica y Contratación

Versión

2025

• Responsabilidades:

- Aprobar y respaldar la política de conflicto de interés.
- Fomentar una cultura ética y de integridad institucional.
- Tomar decisiones finales en casos complejos o de alto impacto.
- Asegurar que se asignen los recursos necesarios para la implementación de la política.

Alta Dirección / Dirección General

• Responsabilidades:

- Evaluar las declaraciones de conflictos de interés.
- Emitir recomendaciones o resoluciones sobre casos específicos.
- Garantizar que el proceso sea imparcial, confidencial y transparente.
- Mantener registros de las decisiones tomadas y de los casos gestionados.

Comité de Ética o Comité de Gestión de Conflictos de Interés

• Responsabilidades:

- Incluir la política en el proceso de inducción de nuevos colaboradores.
- Coordinar la recolección periódica de declaraciones de conflicto de interés.
- Llevar el registro actualizado de las declaraciones firmadas por el personal.
- Promover capacitaciones periódicas sobre ética y conflicto de interés.

oficina de Talento Humano / Recursos Humanos

Responsabilidades:

- Identificar posibles situaciones de conflicto dentro de sus equipos.
- Canalizar los reportes al Comité de Ética o al área correspondiente.
- Asegurar que su personal conozca y cumpla con la política institucional.
- Prevenir represalias contra quienes reporten conflictos de buena fe.

Jefes de Área / Supervisores

• Responsabilidades:

- Leer, comprender y cumplir con la política de conflicto de interés.
- Declarar de forma oportuna cualquier situación que pueda representar un conflicto real, potencial o aparente.
- Abstenerse de participar en decisiones donde exista un conflicto de interés.
- Cooperar en las investigaciones internas y procesos de evaluación.

Colaboradores / Funcionarios / Servidores Públicos



POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE VILLAMARÍA

División Jurídica y Contratación

Versión

2025

• **Responsabilidades:**

- Verificar el cumplimiento de la política durante auditorías y controles.
- Emitir alertas o informes en caso de incumplimientos o malas prácticas.
- Proponer recomendaciones para el fortalecimiento del sistema de integridad.

Oficina de Control Interno / Auditoría Interna

Seguimiento, evaluación y mejora

Diseño de mecanismos de implementación y evaluación:

Formular e implementar estrategias operativas que aseguren la ejecución efectiva de la política, incluyendo herramientas de monitoreo, líneas base y metas de cumplimiento.

Prevención, declaración y gestión activa de conflictos de interés:

Establecer protocolos y canales institucionales para la identificación, declaración, análisis y resolución de potenciales conflictos de interés, garantizando la transparencia y legitimidad de las actuaciones públicas.

Indicador

1. Porcentaje de personal que ha firmado la declaración de conflicto de interés

- **Objetivo:** Evaluar el nivel de cumplimiento en la formalización del compromiso ético.

2. Número de conflictos de interés declarados voluntariamente

- **Frecuencia:** Mensual, trimestral o anual.
- **Objetivo:** Medir la transparencia y la disposición del personal a identificar y reportar posibles conflictos.

3. Tiempo promedio de resolución de casos de conflicto de interés

- **Objetivo:** Evaluar la eficiencia del proceso de evaluación y resolución de conflictos.

4. Porcentaje de casos gestionados según protocolo establecido


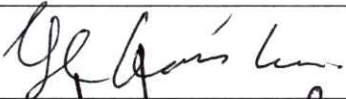

- **Objetivo:** Verificar el cumplimiento de los procedimientos formales establecidos.

	POLÍTICA CONFLICTO DE INTERES MUNICIPIO DE VILLAMARÍA	División Jurídica y Contratación
		Versión 1.0
		Año 2025

	5. Número de capacitaciones realizadas en temas de ética y conflicto de interés
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Complementario: Número de participantes capacitados. ✓ Objetivo: Monitorear las acciones formativas que refuerzan la implementación de la política.
	6. Porcentaje de áreas con al menos un responsable capacitado en gestión de conflictos de interés
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivo: Medir el grado de descentralización y conocimiento institucional del tema.
	7. Número de sanciones aplicadas por incumplimiento de la política
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivo: Identificar el nivel de cumplimiento o las brechas éticas dentro de la organización.
	8. Nivel de satisfacción del personal con el manejo de los conflictos de interés.
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivo: Evaluar la percepción institucional sobre la justicia, imparcialidad y eficacia del Sistema.

Registro de modificaciones

Fecha	Versión

Fecha de aprobación	15/08/2025	
Elaboró:	Camila Bermúdez Ospina Contratista	
Revisó:	Jorge Hernán García Luna Asesor Jurídico	
Revisó:	John Edison Osorio Ramírez Secretario de Planeación	
Aprobó:	Jonier Alejandro Ramírez Alcalde Municipal	