



RESOLUCIÓN Nro. 093
11-04-2025

«Mediante el cual se actualiza el Manual de Conflicto de Intereses de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, dispuesto en la Resolución No. 189 del 30 de julio de 2021»

El **RECTOR** de la **INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las que le confiere la Ley 30 de 1992, el Acuerdo 2 de 2007 –Estatuto General–, y

CONSIDERANDO

1. Que el artículo 209 de la Constitución Política establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales, a partir de los principios de igualdad, *moralidad*, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.
2. Que la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, creada por la Ley 48 de 1945, está adscrita al Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín según Acuerdo 049 del 10 de agosto de 2006.
3. Que, al interior de los entes territoriales, el artículo 315, numeral 3, de la Constitución Política les asigna a los alcaldes la responsabilidad de dirigir la acción administrativa.
4. Que la Ley 489 de 1998 contempla los Comités Sectoriales de Desarrollo y que, en consecuencia, el Decreto 1686 de 2015 de la entonces Alcaldía de Medellín estableció las instancias del modelo de Conglomerado Público de Medellín, incluyendo el Comité de Direccionamiento Estratégico y el Comité de Gestión, encargados de formular políticas y coordinar su implementación.
5. Que, en la reunión del 12 de febrero de 2024, el Comité de Gestión acordó revisar los manuales de los pilares del modelo para ajustarlos a la nueva realidad administrativa, financiera y jurídica del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.
6. Que en el Decreto 914 del 1 de noviembre de 2024 se adoptaron los Manuales de Gobierno Corporativo, Planeación Estratégica, Gestión, Ambientes de Control, Direccionamiento Jurídico, Gestión Financiera, Gobernanza de las Comunicaciones y Compras del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.
7. Que la Secretaría Privada del Distrito, según el Decreto 883 de 2015 y el Decreto 914 de 2024, mediante la Circular 202460000222 del 3 de diciembre de 2024, instó a las entidades descentralizadas del Conglomerado Público de Medellín a elaborar, adoptar y publicar su Manual de Conflicto de Intereses, en línea con el Manual de Gobierno Corporativo, que deberá incluir al menos el procedimiento para la identificación, mitigación y gestión de conflictos de interés, acorde con el régimen jurídico aplicable y las funciones de cada entidad.





8. Que el artículo 21, literales a), k) y p), del Acuerdo 02 de 2007, Estatuto General de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, contempla, entre las funciones del Rector, la de ejercer como máxima autoridad administrativa de la Institución.

9. Que teniendo en cuenta que la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia ya contaba con un Manual de Conflicto de Intereses –adoptado mediante la Resolución No. 189 del 30 de julio de 2021–, se observó necesario actualizarlo conforme a lo dispuesto en el Decreto 914 de 2024.

10. Que la Rectoría encontró el Manual que se presenta como adjunto a este acto ajustado a derecho y pertinente para la identificación, mitigación y gestión de los conflictos de ese tenor, en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

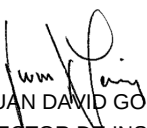
ARTÍCULO PRIMERO. ACTUALIZAR el Manual de Conflicto de Intereses para la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, dispuesto en la Resolución No. 189 del 30 de julio de 2021, cuyo texto se anexa, formando parte integral de este acto.

ARTÍCULO SEGUNDO. El Manual de Conflicto de Intereses se deberá **INCORPORAR** al Sistema de Gestión de la Calidad y **PUBLICAR** en la página web de la Institución.

ARTÍCULO TERCERO. La presente Resolución rige a partir del día siguiente a su publicación y deroga las disposiciones internas que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Medellín,


JUAN DAVID GÓMEZ FLOREZ
RECTOR DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
RECTORÍA


Proyectó: AURA SOFÍA PALACIO GÓMEZ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO
DIRECCIÓN JURÍDICA


Aprobó: DIANA PATRICIA GÓMEZ RAMÍREZ
SECRETARIO GENERAL DE INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
SECRETARÍA GENERAL





INTRODUCCIÓN

Los conflictos de intereses pueden comprometer el deber de garantizar el bienestar general en la prestación del servicio público, afectando la confianza de la ciudadanía en la Administración. Estas situaciones pueden poner en duda la imparcialidad e independencia de los sujetos, generando el riesgo de beneficiar indebidamente a alguna de las partes involucradas.

Un conflicto de interés surge en cualquier acto o negociación entre el Estado y un tercero, cuando existe una relación de negocios, parentesco o afectividad entre este último y quien toma la decisión, supervisa o administra el procedimiento, lo que puede afectar el interés general, al primar el particular. En tales circunstancias, se incurre en el riesgo de falta de independencia o imparcialidad, lo que puede derivar en prácticas que afecten la transparencia y la prevalencia del interés público.

Para prevenir estas situaciones, es fundamental que los servidores públicos y contratistas conozcan los escenarios en los que sus intereses personales pueden interferir con el cumplimiento de sus funciones. La identificación y gestión preventiva de estos conflictos permite mitigar riesgos. Así pues, con ese propósito, y teniendo en cuenta las directrices a nivel nacional y territorial, debe fomentarse una cultura de integridad dentro de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, promoviendo prácticas que impidan que intereses privados interfieran con la gestión pública. Esto no solo fortalece la transparencia, sino que también previene posibles actos de corrupción o faltas disciplinarias, reforzando la moralidad administrativa.

Por ello, el presente Manual de Conflicto de Intereses se convierte en una herramienta esencial para la identificación, declaración y gestión de estas situaciones. Mediante sus lineamientos, se brindan herramientas y directrices a los servidores públicos y contratistas para que actúen con transparencia, asegurando que su labor esté orientada exclusivamente al cumplimiento de los fines institucionales.

1. OBJETIVO

El Manual de Conflicto de Intereses tiene como propósito establecer los lineamientos para la identificación, prevención, gestión y resolución de posibles conflictos de intereses que puedan surgir en el desarrollo de las funciones y responsabilidades de los servidores públicos, docentes, administrativos y contratistas de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

Este Manual busca fortalecer una cultura de transparencia, ética y buen gobierno, garantizando que el interés general prevalezca sobre el particular. Asimismo, proporciona herramientas y directrices para que los miembros de la comunidad universitaria comprendan el marco normativo aplicable y adopten buenas prácticas en la toma de decisiones, asegurando la integridad y el cumplimiento de la misión institucional.





2. ALCANCE

El Manual de Conflicto de Intereses es de aplicación obligatoria para todos los servidores públicos, docentes, empleados administrativos y contratistas que tengan vinculación o relación comercial con la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia. Sus lineamientos forman parte del direccionamiento estratégico de la Institución y buscan garantizar el cumplimiento de principios éticos, de buen gobierno y transparencia en la gestión universitaria.

Estas disposiciones se aplican en todas las actuaciones administrativas, académicas, contractuales y de gestión dentro de la Institución. Sin embargo, cuando una situación configure una inhabilidad o incompatibilidad, se deberán aplicar las disposiciones legales y reglamentarias específicas establecidas en el marco vigente.

Se destaca como responsabilidad de los miembros de la Institución el garantizar la socialización, divulgación y aplicación de este Manual, aun cuando, eventualmente, su implementación puede estar liderada por procesos específicos.

3. DEFINICIONES

Sin perjuicio de las definiciones previstas en el ordenamiento jurídico, para los efectos de este Manual se presentan las siguientes:

Conflicto de interés: el artículo 44 de la Ley 152 de 2019 define «conflicto de interés» como una situación en la cual todo servidor público debe abstenerse de intervenir en un asunto cuando posea un interés personal y directo en su regulación, gestión, supervisión o resolución. Esto también aplica si dicho interés recae en su cónyuge, pareja permanente, familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o en sus socios, ya sea de manera formal o informal. Si el interés general propio de la función pública se ve comprometido por un interés particular y directo del funcionario, este deberá manifestar su impedimento para participar en el proceso.

Familiar: 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 o compañero permanente o las personas con análoga relación de afectividad con el sujeto encargado de tomar una decisión.

Impedimento: 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.

Interés público: conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado.

Interés privado: interés particular, ya sea personal, laboral, económico o financiero, de la persona que ejerce la función o de los sujetos o grupos a los que pertenece o con quienes se relaciona o ha relacionado. El interés





privado no ha de ser, necesariamente, pecuniario.

Integridad: mandato –ético y profesional– que deben tener los servidores públicos para poder tomar decisiones sin que se vean influenciados por sus intereses privados.

MASC o MARC: Mecanismos alternativos de solución – resolución de conflictos.

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 de la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

Recusación: 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.

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.

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.

4. CLASIFICACIÓN

Para estos efectos, los «conflictos de interés» se clasifican en:

4.1. Real: cuando el sujeto 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 es un «riesgo actual».

4.2. Potencial: cuando el sujeto tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones, pero aún no se encuentra en la situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.

4.3. Aparente: Cuando el sujeto 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 interés aparente es porque el sujeto puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni «real» ni «potencial».

5. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS





Las siguientes características pueden ayudar a identificar situaciones de conflictos de intereses:

- a. Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor o particular en ejercicio de función administrativa, es decir, éste tiene intereses personales que podría influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- b. Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público o particular en ejercicio de función administrativa tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- 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, genera ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- f. Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública.

6. NORMATIVA

La regulación de los conflictos de intereses es fundamental para garantizar la transparencia, la imparcialidad y la integridad en la toma de decisiones. A nivel internacional, diversos instrumentos normativos establecen principios y directrices que orientan la prevención y gestión de estos conflictos; mientras que, en el ámbito nacional, cada país adapta y desarrolla su propia legislación en concordancia con estos estándares. A continuación, se expone el marco normativo destacado, sin que este tenga un propósito limitativo o restrictivo:

Convención Interamericana contra la Corrupción - Ley 412 de 1997

«**Artículo II. Propósitos.** Los propósitos de la presente Convención son: 1. Promover y fortalecer el desarrollo, por cada uno de los Estados Partes, de los mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción, y 2. Promover, facilitar y regular la cooperación entre los Estados Partes a fin de asegurar la eficacia de las medidas y acciones para prevenir, detectar, sancionar y erradicar los actos de corrupción en el ejercicio de las funciones públicas y los actos de corrupción específicamente vinculados con tal ejercicio».

«**Artículo VI. Actos de corrupción.** 1. La presente Convención es aplicable a los siguientes actos de corrupción:

- a) El requerimiento o la aceptación, directa o indirectamente, por un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores,





promesas o ventajas para sí mismo o para otra persona o entidad a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas; b) El ofrecimiento o el otorgamiento, directa o indirectamente, a un funcionario público o a una persona que ejerza funciones públicas, de cualquier objeto de valor pecuniario u otros beneficios como dádivas, favores, promesas o ventajas para ese funcionario público o para otra persona o entidad a cambio de la realización u omisión de cualquier acto en el ejercicio de sus funciones públicas; c) La realización por parte de un funcionario público o una persona que ejerza funciones públicas de cualquier acto u omisión en el ejercicio de sus funciones, con el fin de obtener ilícitamente beneficios para sí mismo o para un tercero; d) El aprovechamiento doloso u ocultación de bienes provenientes de cualesquiera de los actos a los que se refiere el presente artículo; e) La participación como autor, coautor, instigador, cómplice, encubridor o en cualquier otra forma en la comisión, tentativa de comisión, asociación o confabulación para la comisión de cualquiera de los actos a los que se refiere el presente artículo. 2. La presente Convención también será aplicable, de mutuo acuerdo entre dos o más Estados Partes, en relación con cualquier otro acto de corrupción no contemplado en ella».

Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción - Ley 970 de 2005

«**Artículo 1. Finalidad.** La finalidad de la presente Convención es: a) Promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir más eficaz y eficientemente la corrupción; b) Promover, facilitar y apoyar la cooperación internacional y la asistencia técnica en la prevención y la lucha contra la corrupción, incluida la recuperación de activos; c) Promover la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos».

«**Artículo 8º. Códigos de conducta para funcionarios públicos.** 1. Con objeto de combatir la corrupción, cada Estado Parte, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, promoverá, entre otras cosas, la integridad, la honestidad y la responsabilidad entre sus funcionarios públicos. 2. En particular; cada Estado Parte procurará aplicar, en sus propios ordenamientos institucionales y jurídicos, códigos o normas de conducta para el correcto, honorable y debido cumplimiento de las funciones públicas. 3. Con miras a aplicar las disposiciones del presente artículo, cada Estado Parte, cuando proceda y de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, tomará nota de las iniciativas pertinentes de las organizaciones regionales, interregionales y multilaterales, tales como el Código Internacional de Conducta para los titulares de cargos públicos, que figura en el anexo de la Resolución 51/59 de la Asamblea General de 12 de diciembre de 1996. 4. Cada Estado Parte también considerará, de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, la posibilidad de establecer medidas y sistemas para facilitar que los funcionarios públicos denuncien todo acto de corrupción a las autoridades competentes cuando tengan conocimiento de ellos en el ejercicio de sus funciones. 5. Cada Estado Parte procurará, cuando proceda y de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, establecer medidas y sistemas para exigir a los funcionarios públicos que hagan declaraciones a las autoridades competentes en relación, entre otras cosas, con sus actividades externas y con empleos, inversiones, activos y regalos o beneficios importantes que puedan dar lugar a un conflicto de intereses respecto de sus atribuciones como funcionarios públicos. 6. Cada Estado Parte considerará la posibilidad de adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, medidas disciplinarias o de otra índole contra todo funcionario público que transgreda los códigos o normas establecidos de conformidad con el presente artículo».

Guía Técnica de la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción





2010

«II. 7 transparencia y prevención de conflictos de intereses. Los Estados parte deberían considerar la posibilidad de promulgar medidas legislativas que prevean la libertad de información y el acceso a la documentación, así como la transparencia en la adopción de decisiones, con normas apropiadas sobre la conservación, el almacenamiento, el acceso y la confidencialidad de la documentación oficial. Este requisito se trata con más detalle en los artículos 10 y 13.

Para todos los funcionarios públicos, y según el cargo correspondiente, los Estados parte deben prever disposiciones generales en materia de conflictos de intereses, incompatibilidad y cuestiones afines, partiendo del requisito fundamental de la Convención de que se prohíba a quienes ocupen cargos públicos, por elección o nombramiento, se vean en situaciones en que haya conflictos de intereses, estén en posesión de bienes no declarados y desempeñen funciones o realicen ilícitamente actividades incompatibles. Este requisito se analiza con más detalle en el artículo 8».

«Artículo 8: Códigos de conducta para funcionarios públicos. 1. Con objeto de combatir la corrupción, cada Estado parte, de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, promoverá, entre otras cosas, la integridad, la honestidad y la responsabilidad entre sus funcionarios públicos. 2. En particular, cada Estado parte procurará aplicar, en sus propios ordenamientos institucionales y jurídicos, códigos o normas de conducta para el correcto, honorable y debido cumplimiento de las funciones públicas. 3. Con miras a aplicar las disposiciones del presente artículo, cada Estado parte, cuando proceda y de conformidad con los principios fundamentales de su ordenamiento jurídico, tomará nota de las iniciativas pertinentes de las organizaciones regionales, interregionales y multilaterales, tales como el Código Internacional de Conducta para los titulares de cargos públicos, que figura en el anexo de la resolución 51/59 de la Asamblea General de 12 de diciembre de 1996. 4. Cada Estado parte también considerará, de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, la posibilidad de establecer medidas y sistemas para facilitar que los funcionarios públicos denuncien todo acto de corrupción a las autoridades competentes cuando tengan conocimiento de ellos en el ejercicio de sus funciones. 5. Cada Estado parte procurará, cuando proceda y de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, establecer medidas y sistemas para exigir a los funcionarios públicos que hagan declaraciones a las autoridades competentes en relación, entre otras cosas, con sus actividades externas y con empleos, inversiones, activos y regalos o beneficios importantes que puedan dar lugar a un conflicto de intereses respecto de sus atribuciones como funcionarios públicos. 6. Cada Estado parte considerará la posibilidad de adoptar, de conformidad con los principios fundamentales de su derecho interno, medidas disciplinarias o de otra índole contra todo funcionario público que transgreda los códigos o normas establecidos de conformidad con el presente artículo».

Constitución Política

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

«Artículo 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma





prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio».

«**Artículo 126.** Acto Legislativo 02 de 2015. Artículo 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, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones [...]».

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

«**Artículo 3°. Principios.** Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, en la Parte Primera de este Código y en las leyes especiales.

Las actuaciones administrativas se desarrollarán, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.

1. En virtud del principio del debido proceso, las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción.

En materia administrativa sancionatoria, se observarán adicionalmente los principios de legalidad de las faltas y de las sanciones, de presunción de inocencia, de no *reformatio in pejus* y *non bis in idem*.

2. En virtud del principio de igualdad, las autoridades darán el mismo trato y protección a las personas e instituciones que intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento. No obstante, serán objeto de trato y protección especial las personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.

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.

4. En virtud del principio de buena fe, las autoridades y los particulares presumirán el comportamiento leal y fiel de unos y otros en el ejercicio de sus competencias, derechos y deberes.

5. En virtud del principio de moralidad, todas las personas y los servidores públicos están obligados a actuar





con rectitud, lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas.

6. En virtud del principio de participación, las autoridades promoverán y atenderán las iniciativas de los ciudadanos, organizaciones y comunidades encaminadas a intervenir en los procesos de deliberación, formulación, ejecución, control y evaluación de la gestión pública.

7. En virtud del principio de responsabilidad, las autoridades y sus agentes asumirán las consecuencias por sus decisiones, omisiones o exlimitación de funciones, de acuerdo con la Constitución, las leyes y los reglamentos.

8. En virtud del principio de transparencia, la actividad administrativa es del dominio público, por consiguiente, toda persona puede conocer las actuaciones de la administración, salvo reserva legal.

9. En virtud del principio de publicidad, las autoridades darán a conocer al público y a los interesados, en forma sistemática y permanente, sin que medie petición alguna, sus actos, contratos y resoluciones, mediante las comunicaciones, notificaciones y publicaciones que ordene la ley, incluyendo el empleo de tecnologías que permitan difundir de manera masiva tal información de conformidad con lo dispuesto en este Código. Cuando el interesado deba asumir el costo de la publicación, esta no podrá exceder en ningún caso el valor de la misma.

10. En virtud del principio de coordinación, las autoridades concertarán sus actividades con las de otras instancias estatales en el cumplimiento de sus cometidos y en el reconocimiento de sus derechos a los particulares.

11. En virtud del principio de eficacia, las autoridades buscarán que los procedimientos logren su finalidad y, para el efecto, removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos y sanearán, de acuerdo con este Código las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho material objeto de la actuación administrativa.

12. En virtud del principio de economía, las autoridades deberán proceder con austeridad y eficiencia, optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos, procurando el más alto nivel de calidad en sus actuaciones y la protección de los derechos de las personas.

13. En virtud del principio de celeridad, las autoridades impulsarán oficiosamente los procedimientos, e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a efectos de que los procedimientos se adelanten con diligencia, dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas».

«**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».

«Artículo 12. Trámite de los impedimentos y recusaciones. En caso de impedimento el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si no lo tuviere, a la cabeza del respectivo sector administrativo. A falta de todos los anteriores, al Procurador General de la Nación cuando se trate de autoridades nacionales o del Alcalde Mayor del Distrito Capital, o al procurador regional en el caso de las autoridades territoriales.

La autoridad competente decidirá de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la





fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determinará a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc. En el mismo acto ordenará la entrega del expediente. Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida. Sin embargo, el cómputo de los términos para que proceda el silencio administrativo se reiniciará una vez vencidos los plazos a que hace referencia el inciso 1 de este artículo».

Código General del Proceso - Ley 1564 de 2012

Artículo 141. Causales de recusación. Son causales de recusación las siguientes:

1. Tener el juez, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad, interés directo o indirecto en el proceso.
2. Haber conocido del proceso o realizado cualquier actuación en instancia anterior, el juez, su cónyuge, compañero permanente o algunos de sus parientes indicados en el numeral precedente.
3. Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad.
4. Ser el juez, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 3, curador, consejero o administrador de bienes de cualquiera de las partes.
5. Ser alguna de las partes, su representante o apoderado, dependiente o mandatario del juez o administrador de sus negocios.
6. Existir pleito pendiente entre el juez, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 3, y cualquiera de las partes, su representante o apoderado.
7. Haber formulado alguna de las partes, su representante o apoderado, denuncia penal o disciplinaria contra el juez, su cónyuge o compañero permanente, o pariente en primer grado de consanguinidad o civil, antes de iniciarse el proceso o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos al proceso o a la ejecución de la sentencia, y que el denunciado se halle vinculado a la investigación.
8. Haber formulado el juez, su cónyuge, compañero permanente o pariente en primer grado de consanguinidad o civil, denuncia penal o disciplinaria contra una de las partes o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil o víctima en el respectivo proceso penal.
9. Existir enemistad grave o amistad íntima entre el juez y alguna de las partes, su representante o apoderado.
10. Ser el juez, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o civil, o primero de afinidad, acreedor o deudor de alguna de las partes, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito, sociedad anónima o empresa de servicio público.
11. Ser el juez, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las partes o su representante o apoderado en sociedad de personas.
12. Haber dado el juez consejo o concepto fuera de actuación judicial sobre las cuestiones materia del proceso, o haber intervenido en este como apoderado, agente del Ministerio Público, perito o testigo.
13. Ser el juez, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las partes, antes de la iniciación del proceso.





14. Tener el juez, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o civil, pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe fallar.

Código General Disciplinario - Ley 1952 de 2019

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

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

«**Artículo 44. Conflicto de intereses.** Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

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

«**Artículo 71. Inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses.** Constituyen inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y violación al régimen de conflicto de intereses, para los particulares que ejerzan funciones públicas, las siguientes:

1. Las derivadas de sentencias o fallos judiciales o disciplinarios de suspensión o exclusión del ejercicio de su profesión.
2. Las contempladas en los artículos 8° de la Ley 80 de 1993 y 113 de la Ley 489 de 1998, o en las normas que los modifiquen o complementen.
3. Las contempladas en los artículos 42 y 43 de esta ley.

Las previstas en la Constitución y la ley, referidas a la función pública que el particular deba cumplir.

Parágrafo. Conflicto de intereses. El particular disciplinable conforme a lo previsto en este código deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

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

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

1. Tener interés directo en la actuación disciplinaria, o tenerlo su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
2. Haber proferido la decisión de cuya revisión se trata, o ser cónyuge o compañero permanente, o pariente





dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del inferior que dictó la providencia.

3. Ser cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, de cualquiera de los sujetos procesales.

4. Haber Sido apoderado o defensor de alguno de los sujetos procesales o contraparte de cualquiera de ellos, o haber dado consejo o manifestado su opinión sobre el asunto materia de la actuación.

5. Tener amistad íntima o enemistad grave con cualquiera de los sujetos procesales.

6. Ser o haber socio de cualquiera de los sujetos procesales en sociedad colectiva, de responsabilidad limitada, en comandita simple, o de hecho, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado consanguinidad, segundo afinidad o primero civil.

7. o haber sido heredero, legatario o guardador de cualquiera de los sujetos procesales, o serlo o haberlo sido su cónyuge. o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

8. o haber estado vinculado legalmente a una investigación penal o disciplinaria en la que se le hubiere proferido resolución de acusación, o formulado cargos, por denuncia o queja instaurada por cualquiera de los sujetos procesales.

9. Ser o haber sido acreedor o deudor de cualquiera de los sujetos procesales, salvo cuando se trate de sociedad anónima, o serlo o haberlo sido su cónyuge o compañero permanente, o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo afinidad o primero civil.

10. Haber dejado vencer, sin actuar, los términos la ley señale, a menos que la demora sea debidamente justificada».

7. MATERIALIZACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS Y EL RIESGO DE CORRUPCIÓN

Un conflicto de interés se materializa cuando se toman decisiones o se realizan acciones que benefician indebidamente intereses personales, los de sus familiares o los de terceros con quienes mantiene vínculos cercanos, en detrimento del interés institucional y público. Cuando estos conflictos no se gestionan de manera adecuada, pueden derivar en riesgos de corrupción, ya que afectan la imparcialidad, la objetividad y la transparencia en la toma de decisiones.

La corrupción puede manifestarse en diversas formas, tales como: a) favoritismo y nepotismo: como nombramientos, contrataciones o promociones basadas en relaciones personales y no en mérito o competencia; b) manipulación de procedimientos administrativos o académicos: como ajustes irregulares en la evaluación de estudiantes, adjudicación de becas o asignación de proyectos de investigación; c) uso indebido de recursos institucionales: aprovechamiento de bienes o fondos de la Institución para fines personales o externos a la misión y, entre otros, d) acceso privilegiado a información y empleo en beneficio de intereses particulares.

Para prevenir la materialización de los conflictos de interés y reducir el riesgo de corrupción, es fundamental: a) declarar de manera transparente cualquier conflicto de interés antes de participar en decisiones que puedan verse comprometidas, b) fomentar una cultura de integridad y ética institucional, donde la transparencia y el cumplimiento normativo sean principios fundamentales en la gestión universitaria, c) implementar controles





internos y mecanismos de supervisión que permitan detectar y mitigar situaciones que puedan comprometer la imparcialidad de los servidores públicos y contratistas de la institución, d) sancionar de manera efectiva las conductas indebidas, asegurando que cualquier materialización de un conflicto de interés que derive en corrupción tenga consecuencias disciplinarias y legales.

La identificación, declaración y gestión del conflicto de intereses supone prácticas preventivas y complementarias. Por ello, es de suma importancia aclarar que el conflicto de interés no representa, en sí mismo, corrupción; sin embargo, estos sí se constituyen riesgos de corrupción o de inicio de procedimientos disciplinarios.

Al garantizar la correcta gestión de los conflictos de interés, la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia refuerza su compromiso con la transparencia, la confianza pública y el cumplimiento de su misión académica y administrativa en beneficio de la comunidad universitaria y la sociedad en general.

8. PROCEDIMIENTO DE IDENTIFICACIÓN, MITIGACIÓN Y GESTIÓN

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

8.1. Identificación

8.1.1. ¿Qué hacer ante un conflicto de interés?

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

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





8.1.2. Sujetos obligados a declarar conflictos de interés

Toda persona natural o jurídica que tenga o haya tenido relación laboral o comercial con la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia, 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. Entre los conflictos de interés más comunes se encuentran los relacionados con el parentesco, por lo que se enfatiza en lo siguiente:

- Parentesco por consanguinidad

Entendido 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.

Grados de parentesco por consanguinidad / Civil

Primer grado	Padre/ madre / hijos
Segundo grado	Hermanos / Nietos / abuelos
Tercer grado	Tíos / sobrinos
Cuarto grado	Primos

Nota: La ley 1098 de 2006, «Por la cual se expide el Código de Infancia y la Adolescencia», estableció nuevos efectos jurídicos para este parentesco. El artículo 64 señala que el parentesco civil entre el adoptivo y el adoptante se extiende en todas las líneas y grados a los consanguíneos, adoptivos o afines a éstos.

Desde la nueva concepción traída por la Corte Constitucional en la Sentencia C-336/16 y el Código de infancia y adolescencia, no existe diferencia entre el parentesco civil y de consanguinidad. Al parentesco civil se le aplican las mismas reglas del parentesco de consanguinidad, se tienen las mismas obligaciones y derechos y se debe entonces equiparar el hijo adoptado al hijo biológico.

Grados de parentesco por afinidad

Primer grado	Suegros / hijastros
Segundo grado	Cuñados

8.1.3. Ejemplos de situaciones de conflictos de interés

A continuación, se presenta la tipificación de situaciones de conflictos de intereses según la normativa colombiana:





Tipo

Descripción

**Aplica a parientes/
grados/terceros (socios)**

**Fuente
normativa**

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 1564 de 2012, art. 141 numeral 1
Ley 136 de 1994, art. 70
Ley 1952 de 2019, art. 104, numeral 1
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 1564 de 2012, art. 141 numeral 12
Ley 1952 de 2019

Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.

Ley 1952 de 2019, art. 104, numeral 2

**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

Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 3
Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 4

**Interés directo/
conocimiento
previo/concepto o
consejo fuera de
la actuación**





Relación con las partes

Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.

persona interesada 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
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
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 1952 de 2019
Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11

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

Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o

Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13
Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14





resolver.

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.

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 1952 de 2019
art. 84, numeral 8
Ley 1564 de 2012,
art.141 numeral 7

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

Denuncia penal o disciplinaria contractual o de negocios

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 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.





**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 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

Ley 1437 de 2011, art.
11 numeral 15





Relación contractual o de negocios

por este como referencia con el mismo fin.

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 1564 de 2012, art.141 numeral 13

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 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/a permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad 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

Participación en proceso arbitral

Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero

Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, alguno de sus parientes hasta el

Ley 1564 de 2012, art. 141 numeral 2





**respecto de cuyo
laudo se esté
surtiendo recurso
de anulación**

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.

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 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.

**Parientes en una
de las entidades
públicas que
concurran 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 concurran al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado.

Ley 1564 de 2012,
art.141 numeral 3

**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





Fuente: Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano. Versión 2 (2019). Función pública.

8.2. Mitigación del conflicto de intereses

Mitigar los escenarios de conflictos de interés es fundamental para preservar la transparencia, imparcialidad y confianza en la gestión pública. Una vez identificado y declarado un conflicto de interés, es necesario adoptar medidas para evitar que afecte la toma de decisiones y el cumplimiento de las funciones institucionales. No obstante, es esencial establecer estrategias que permitan *prevenir* y *corregir* cualquier impacto negativo en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia.

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

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

Para reforzar la prevención y mitigación de los conflictos de intereses, la Institución debe implementar mecanismos de supervisión y monitoreo que permitan identificar tempranamente estas situaciones y adoptar acciones correctivas oportunas. Dentro de estos mecanismos se incluyen auditorías periódicas, evaluación de riesgos y herramientas de alerta temprana que permitan detectar posibles irregularidades. Asimismo, se promoverá el uso de canales de denuncia confidenciales que permitan a los miembros de la comunidad universitaria reportar situaciones en las que se evidencie la existencia de un conflicto de interés no declarado o gestionado inadecuadamente.

Cuando un conflicto de interés no se declare o se maneje de manera inadecuada, se aplicarán las sanciones disciplinarias establecidas en la normativa vigente. La Institución debe garantizar que estas medidas correctivas sean proporcionales a la falta cometida y que, además de sancionar, contribuyan a la prevención de futuros casos. En este sentido, el fortalecimiento de una cultura de integridad dentro de la Institución es clave para que los servidores públicos y contratistas actúen con transparencia y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.

Finalmente, la transparencia y la rendición de cuentas deben ser principios fundamentales en todos los procedimientos administrativos y académicos de la Institución. Garantizar la publicidad de las decisiones y





fomentar la participación activa de la comunidad son acciones que fortalecen la confianza y la credibilidad en la Administración. La implementación efectiva de estas estrategias contribuye a minimizar los riesgos asociados a los conflictos de intereses, asegurando que las decisiones en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia se mantengan alineadas con los principios de ética, equidad y responsabilidad institucional.

8.3. Gestión del conflicto de interés: declararlo

Sin importar si el conflicto de interés identificado es real, potencial o aparente, el servidor o el particular que cumpla el servicio público *deberá declararse impedido o informar* que se encuentra en esa situación. Para el caso específico de las situaciones descritas en la normativa colombiana, se deberá seguir lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011:

- Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación un escrito a su superior con copia al Jefe de Gestión del Talento Humano, donde relate los hechos e informe su deseo de declararse impedido y aporte las pruebas de considerarlas necesarias. En caso de no tener superior, a la cabeza del respectivo sector administrativo.

- Ahora bien, teniendo en cuenta las características del conflicto de intereses antes descritos, pueden presentarse situaciones adicionales a las descritas en las leyes y que también se constituyen en conflicto. Por ello, y como una buena práctica preventiva, se invita a declarar esas otras situaciones.

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

- Cuando cualquier persona presente una recusación, el recusado manifestará si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación. Vencido este término, se seguirá el trámite señalado en el inciso anterior.

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

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

La correcta identificación y documentación de estos conflictos permite mitigar los riesgos asociados a la falta de imparcialidad en la toma de decisiones y fortalecer la confianza de la comunidad.





En este sentido, la legislación vigente ha establecido lineamientos específicos para la declaración y registro de conflictos de interés, entre ellos la Ley 2013 de 2019, que busca fortalecer los principios de publicidad y participación mediante la divulgación de información relacionada con bienes, rentas y posibles conflictos que puedan afectar la integridad del servicio público. Asimismo, la Institución ha definido procedimientos internos para el almacenamiento, control y supervisión de estos registros, con el fin de garantizar su correcta gestión y cumplimiento.

El seguimiento y monitoreo de los conflictos de interés es un proceso continuo que involucra la supervisión de las declaraciones realizadas, la ejecución de auditorías periódicas y la implementación de mecanismos de denuncia y control interno. De esta manera, se busca asegurar que las medidas establecidas sean efectivas y contribuyan a la prevención de cualquier afectación al interés general.

9.1. Registro de los conflictos de interés –Ley 2013 de 2019–

La Ley 2013 de 2019 se expidió con el objetivo de dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social mediante la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

Esta norma determina que dicho reporte debe realizarse en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, o en el aplicativo que lo reemplace. De conformidad con el artículo 2 de la citada Ley 2013 de 2019 son sujetos obligados:

- a. Servidores públicos electos mediante voto popular;
- b. Los Magistrados de las Altas Cortes, Tribunales y de la Justicia Especial para la Paz, el Fiscal General de la Nación, fiscales locales, seccionales y jueces de la República;
- c. Los magistrados del Consejo Nacional Electoral;
- d. El Procurador General de la Nación, el Auditor General de la República, el Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República y el Registrador Nacional del Estado Civil;
- e. Los Ministros de Despacho; los Superintendentes, Directores de Departamentos Administrativos, Directores de Unidades Administrativas Especiales y, en general, quienes ejerzan cargos directivos y gerenciales en el Estado;
- f. Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas, que presten función pública, que presten servicios públicos respecto de la información directamente relacionada con la prestación del servicio público;
- g. Las personas naturales y jurídicas, públicas o privadas que administren, celebren contratos y ejecuten bienes o recursos públicos respecto de la información directamente relacionada con el desempeño de su función;
- h. El Presidente de la República;
- i. Al Gerente General del Banco de la República, de las CAR y los Consejos Directivos y Rectores y Directores de las Universidades Públicas;
- j. Los Directivos de las entidades adscritas y vinculadas a los Ministerios y Departamentos Administrativos, con personería jurídica;





k. Embajadores y Cónsules de Colombia en el Exterior.

La presentación y registro de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios deberá ser actualizada cada año mientras subsista la calidad de sujetos obligados de acuerdo con el artículo 2 de la Ley.

9.2. Seguimiento y monitoreo de los conflictos de interés

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

El proceso de Gestión del Talento Humano será el encargado de registrar, archivar y hacer seguimiento de las declaraciones de conflicto de interés presentadas por los empleados de la Institución, asegurando el cumplimiento del marco normativo vigente. Estas declaraciones deberán ser gestionadas con estricta reserva y confidencialidad, garantizando que la información solo sea accesible por las instancias competentes y utilizada exclusivamente para fines de control interno.

El líder de Talento Humano asumirá la responsabilidad de realizar el control, custodia y seguimiento de dichas declaraciones, asegurándose de que el procedimiento establecido en la normativa se cumpla de manera rigurosa. Como parte de este proceso, se deberá verificar que las personas que han declarado un conflicto de interés se abstengan de participar en decisiones o actuaciones relacionadas con la situación reportada.

Además del registro y custodia de la información, la Institución implementará auditorías periódicas que permitan evaluar el cumplimiento de los lineamientos establecidos en el presente manual. Estas auditorías incluirán revisiones aleatorias de las decisiones administrativas, evaluación del nivel de cumplimiento de las normas de abstención y análisis de la efectividad de las medidas adoptadas para mitigar el impacto de los conflictos declarados.

Para fortalecer la detección y prevención de posibles situaciones de conflicto de interés no declaradas, se establecerán canales de reporte y denuncia accesibles para todos los miembros de la comunidad. Estos canales permitirán que cualquier persona pueda informar de manera anónima y confidencial sobre casos en los que se sospeche la existencia de un conflicto de interés no reportado o gestionado inadecuadamente. Toda denuncia recibida deberá ser analizada por las instancias competentes, y, en caso de ser necesario, derivada a los órganos de control y supervisión correspondientes para su debida investigación y resolución.

Como parte del seguimiento continuo, se promoverá la realización de capacitaciones y campañas de sensibilización dirigidas a servidores públicos, docentes, empleados administrativos y contratistas, con el fin de fortalecer su conocimiento sobre la identificación, declaración y gestión de conflictos de interés. Estas actividades formativas incluirán la actualización normativa, el análisis de casos prácticos y la difusión de buenas prácticas en la gestión universitaria.





INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
**COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA®**



Acreditados
en **ALTA CALIDAD**

En conclusión, el seguimiento y monitoreo de los conflictos de interés en la Institución Universitaria Colegio Mayor de Antioquia es un proceso integral que abarca el registro, control, auditoría, denuncia y formación. Su correcta implementación permitirá reforzar la cultura de integridad, promover la transparencia y minimizar los riesgos asociados a la falta de independencia en la toma de decisiones.

