

Protocolo de Gestión de Conflictos de Interés

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE
SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO
2025

Versión 1 – agosto

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
GENERALIDADES.....	3
NORMATIVA.....	3
OBJETIVO	4
ALCANCE	4
DEFINICIONES.....	4
VALORES INSTITUCIONALES	6
DEFINICIÓN, CLASIFICACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES.....	7
Clasificación de los conflictos de intereses.	7
Características de los conflictos de intereses	7
Tipificación del conflicto de intereses según la normativa colombiana.....	8
Impedimentos y Recusaciones.	13
TRÁMITE Y GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	14
Trámite de Recusaciones:	16
RESPONSABLES	17
PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES.....	17
SEGUIMIENTO Y CONTROL DE CONFLICTOS DE INTERESES.....	17
CANALES PARA LA DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.....	18

INTRODUCCIÓN

El presente protocolo, constituye en una herramienta que brinda orientación y directrices a los servidores públicos, docentes de vinculación especial y contratistas de las Unidades Tecnológicas de Santander, para que identifiquen y declaren sus conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses particulares se enfrentan con intereses propios del servicio público.

Así mismo, busca fomentar una apropiación del código de integridad y los valores institucionales, así como, brindar los elementos jurídicos para que se tramiten y decidan los diferentes impedimentos o recusaciones que se generen por la concurrencia o presencia de situaciones que se deriven a raíz de un conflicto de intereses.

GENERALIDADES

En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) y nos dice que este surge *“cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”*.

Por otra parte, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado mediante concepto 2373 del 31 de julio de 2018, señaló respecto al conflicto de interés que: “se traduce en una incompatibilidad general, que obliga de manera imperativa y perentoria a todo servidor público a declararse impedido para actuar en un asunto, con miras a salvaguardar la transparencia, imparcialidad y objetividad en su proceder y, en últimas, preservar el interés general”.

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

Así mismo, los impedimentos y las recusaciones tiene cabida en toda actuación administrativa, cualquiera sea su naturaleza, sin perjuicio que de ella se desprenda de manera directa o no una decisión de carácter administrativo, por lo anterior, los destinatarios de este protocolo al momento de identificar un posible conflicto de interés, impedimento, o la posibilidad de ser recusados, deberán analizar además de los hechos, el contexto legal en el que está desempeñando la función por la cual podría eventualmente ser apartado del conocimiento de la actuación.

NORMATIVA

- Constitución Política de Colombia
- Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario
- Ley 1437 de 2011, Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Ley 2016 de 2020, Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servidor Público.
- Ley 2013 de 2019, Por la cual se garantiza la transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.

- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Resolución No. 02-301 del 10 de mayo de 2021, Por medio de la cual se integra el Código de Integridad en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de las Unidades Tecnológicas de Santander.

OBJETIVO

Establecer los lineamientos para la identificación, declaración, gestión, prevención y seguimiento de conflictos de intereses derivados del desarrollo de las actividades por parte de servidores públicos, docentes de vinculación especial y contratistas de las Unidades Tecnológicas de Santander.

ALCANCE

Este protocolo está diseñado para que su aplicación sea dirigida a todos los servidores públicos que se desempeñen en los diferentes empleos que conforman la planta de personal, así como los docentes de vinculación especial y contratistas de las Unidades Tecnológicas de Santander.

DEFINICIONES

APLICATIVO POR LA INTEGRIDAD PÚBLICA: Es la herramienta dispuesta por Función Pública para que los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés (Ley 2013 de 2019); también para que se registren e identifiquen las Personas Expuestas Políticamente – PEP con su información financiera complementaria (Decreto 830 de 2021); y para que la ciudadanía, entes de control e interesadas consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD: Herramienta que contiene el conjunto de políticas y medidas encaminadas a la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética en el cumplimiento de la misión institucional. Por lo tanto, instaure criterios de buen comportamiento con el fin de asegurar que los servidores públicos y contratistas conduzcan su actuar al cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.

CONFLICTO DE INTERESES: Un conflicto de intereses surge cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público. Según la OCDE 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.

CLASES DE PARENTESCO: Se clasifica en tres grupos según el vínculo jurídico que da origen a la libre voluntad de conformar una familia, así:

- **PARENTESCO CIVIL:** El Parentesco civil o por adopción es la relación familiar que nace por la adopción y genera parentesco entre el adoptante y el adoptado y los descendientes que le sobrevengan al adoptado. 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.

- **PARENTESCO POR AFINIDAD:** El Parentesco por afinidad es la relación familiar que existe entre aquellas personas que tienen vínculos matrimoniales o a través de una unión marital de hecho con los parientes consanguíneos de su cónyuge o compañero permanente.

- **PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD:** Es la relación o conexión que existe entre las personas que descienden de un mismo tronco o raíz, o que están unidas por los vínculos de la sangre.

CORRUPCIÓN: La corrupción se puede definir como el “abuso de posiciones de poder o de confianza, para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, realizado a través de ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios, a cambio de acciones, decisiones u omisiones”. Este detrimento del patrimonio público implica la disminución, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes o recursos públicos, producida por una conducta dolosa, cometida por un servidor público.

GRADOS DE AFINIDAD: Se encuentran los parientes consanguíneos del cónyuge o compañero, con respecto al servidor público, en primer grado de afinidad: los suegros. En el segundo: los cuñados. En el tercero: los tíos y sobrinos. En el cuarto: los primos hermanos.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD: Se encuentran con respecto al servidor público en primer grado de consanguinidad: los padres e hijos. En el segundo: los hermanos. En el tercero: los tíos y sobrinos. En el cuarto: los primos hermanos.

GRADOS DEL PARENTESCO CIVIL: Se encuentran en primer grado civil o adoptivo los padres e hijos adoptivos. En el segundo están los abuelos o nietos. En el tercero se hallan los tíos y sobrinos adoptivos.

IMPEDIMENTO: Aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias.

INHABILIDAD¹: Las inhabilidades, son aquellas circunstancias creadas por la Constitución o la ley que impiden o imposibilitan que una persona sea elegida o designada en un cargo público, y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio, y tienen como objetivo primordial lograr la moralización, idoneidad, probidad e imparcialidad de quienes van a ingresar o ya están desempeñando empleos públicos.

INCOMPATIBILIDAD²: se refieren a la exclusión natural, legal o reglamentaria de una cosa a causa de otra, esa contradicción, antagonismo, cohabitación o convivencia imposible, en materia laboral se traduce en la incapacidad para ejercer un cargo, en el impedimento, prohibición o tacha legal para desempeñar al mismo tiempo dos empleos o funciones, la imposible simultaneidad para ostentar al tiempo dos calidades.

RECUSACIÓN: Impedimento formulado por un tercero que se encuentre inmerso en un conflicto

¹ Corte Constitucional Sentencia C-329 de julio 27 de 1995

² Alba Nelly Obando y Darío Correa Derecho Administrativo Disciplinario Pág. 59

determinado.

SUPERIOR JERÁRQUICO: Para la aplicación del procedimiento de que trata la presente guía se entenderá los funcionarios del más alto nivel de la dependencia (Rector, Vicerrectores, Directores Administrativos, Secretario General, Decanos, Jefes de Oficina).

SUPERVISOR: Es el funcionario designado por el Ordenador del Gasto, que realiza el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico sobre el cumplimiento del objeto del contrato.

RECUSADO: Es el funcionario o contratista sobre el que se presume se encuentra inmerso en una situación de conflicto de intereses.

VALORES INSTITUCIONALES

El Código de integridad de las Unidades Tecnológicas de Santander, es presentado como una cartilla donde se exponen cinco (5) valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, donde cada uno de estos valores, están relacionados con algunos de los colores de los símbolos institucionales como su escudo y su bandera. los cuales son:

- **COMPROMISO:** Vino Tinto, guarda relación directa con lo espiritual y la esperanza en un futuro mejor para los seres que hacen tránsito por los espacios institucionales donde se cultivan principios, valores y el alma del ser humano. Así mismo, hace referencia a la dignidad académica; acción, transformación constante y perenne en busca de la verdad y en defensa de la libertad.
- **RESPETO:** Verde Claro es el color de la naturaleza y de la humanidad. Es una expresión de crecimiento y renovación asociado al tono de las hojas cuando nacen. Tranquilizante por lo que ayuda a armonizar los espacios y los ambientes. Armoniza la psiquis de quién interactúa con él y favorece el desarrollo de los proyectos, esencia de nuestra Institución. El crecimiento, el desarrollo en equilibrio con la vida, la humanidad y la naturaleza.
- **HONESTIDAD:** Blanco expresa calidez, moderación, piedad, opacidad y flexibilidad. De igual forma invita a la neutralidad, la amabilidad, la tranquilidad, la relajación y la generosidad en nuestras actuaciones o relaciones con los demás actores de la comunidad académica.
- **DILIGENCIA:** Naranja asociado a la vitalidad, la pasión, la originalidad y la extroversión. Proyecta, entre otros, la motivación humana, el deseo de lograr propósitos y llegar a las metas. También significa apostarle a la sinergia buscando los mejores resultados.
- **JUSTICIA:** Dorado asociado al poder, riqueza, abundancia, éxito, trabajo y a la familia. Su representación más importante en este código es su relación con la fidelidad, el orgullo el mérito y la victoria. Simboliza al oro que nunca pierde su valor, un equilibrio entre el poder, la riqueza y la fidelidad.

DEFINICIÓN, CLASIFICACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

El marco normativo colombiano, establece el concepto de conflicto de intereses en el artículo 44 del Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019, señala que: *“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.”.

En consecuencia, el servidor público, docente de vinculación especial o contratista que tenga intereses particulares y directos en una decisión, o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil o su socio o socios de hecho o de derecho, debe declarar mediante los instrumentos dispuestos el conflicto de intereses.

Clasificación de los conflictos de intereses.

La *“Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano”* expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública clasifica el conflicto de intereses así:

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

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

Aparente: Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el servidor puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

Es importante precisar que el hecho de que un servidor público se encuentre en una situación de conflicto de intereses no implica de facto un acto ilegal; pero esta situación deberá ser identificada y tratada de manera transparente y efectiva para eliminar el riesgo de que se convierta en una conducta violatoria de la ley, en ejercicio de la función pública a cargo, es decir, en un acto de corrupción.

Características de los conflictos de intereses

De conformidad con la *“Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano”* expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se pueden observar las siguientes características que sirven como guía 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.

- Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.
- 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 intereses según la normativa colombiana

Para facilitar la identificación de las situaciones de conflicto de intereses, en las que se pueden verse inmersos los servidores públicos, docentes de vinculación especial o contratistas de la Institución, se incorpora en el presente protocolo, la tabla de tipificación de situaciones de conflicto de intereses establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)
Interés directo/conocimiento previo/concepto o consejo fuera de la actuación.	Que el servidor tenga interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto.	Que el interés particular y directo o el conocimiento previo del asunto lo tengan el cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor o alguno de sus parientes dentro del, cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o su socio o socios de hecho o de derecho.
	Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.	

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)
	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).	
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.	
Curador o tutor del interesado	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.
Relación con las partes (parentesco)	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).
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.	
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.
Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente	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.

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)
	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.
Denuncia penal o disciplinaria	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.
	Que el servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.
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.

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)
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.	
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.	
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.	
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.	
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.
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.	

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/grados/terceros (socios)
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.
Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación	Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.
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.
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.	

Impedimentos y Recusaciones.

El Consejo de Estado define los impedimentos como *“(…) aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad, concepto este que aplicado al ejercicio de la función pública en general y de la administrativa en particular, implica que la persona que está ejerciendo funciones públicas no puede ejercerlas en determinadas situaciones o circunstancias, como, por ejemplo, en los asuntos que aquella o sus parientes cercanos tengan interés directo, etc.”*³

Así mismo, la Corte Constitucional ha diferenciado el impedimento de la recusación, así: *“Diferencia el impedimento de la recusación en que el primero tiene lugar cuando el juez, ex officio, es quien decide abandonar la dirección del proceso, en tanto que el segundo se produce a iniciativa de los sujetos en conflicto, ante la negativa del juez de aceptar su falta de aptitud para presidir y decidir el litigio. Así, dentro del propósito fundamental de la función judicial de impartir justicia a través de diversos medios, “la administración de justicia debe descansar siempre sobre dos principios básicos que, a su vez, se toman esenciales: la independencia y la imparcialidad de los jueces”, principios que se garantizan a través de las causales de impedimentos y recusaciones reguladas por el legislador”*.⁴

Por otra parte, la Ley 1437 de 2011 establece en el artículo 11 establece que *“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 las siguientes causales:

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

³ Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, sección 3 sentencia de fecha 24 de enero de 2002, CP Germán Rodríguez Villamizar

⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-600/11, Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 150 numerales 7, 8, 10 11, 13, y 14 (parciales) del Código de Procedimiento Civil, MP. María Victoria Calle Correa.

iLo hacemos posible!

- 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

TRÁMITE Y GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Inicialmente, el conflicto de intereses no representa, en sí mismo una falta disciplinaria o un acto de corrupción, para evitar llegar a que se concrete, los servidores públicos, docentes de vinculación especial o contratistas, están en la obligación de declarar su impedimento para tomar la decisión sobre la cual entran en conflicto.

Para el trámite, comunicación y decisión de los conflictos de interés de los servidores públicos, docentes de vinculación especial y contratistas de las Unidades Tecnológicas de Santander, en consonancia con los artículos 11 y 12 de la Ley 1437 de 2011, se establecen las siguientes acciones:

No	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	IDENTIFICAR Y REPORTAR EL CONFLICTO DE INTERÉS	Realizar la identificación de las causales de impedimentos para declarar el conflicto de interés cuando se esté incurso en alguno de ellos, para lo cual pueden revisar la “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano” expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. El servidor público y docente de vinculación especial inmerso en un impedimento, debe informar a través del Formato F-GA-59 Declaración de Conflicto de Intereses, a su superior inmediato o jerárquico, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al conocimiento de la situación. En el caso de los contratistas, debe informar a través del Formato F-GA-59 Declaración de Conflicto de Intereses a la Dirección Administrativa de Talento Humano, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al conocimiento de la situación. Mientras se resuelve el impedimento, el servidor público, docente de vinculación especial o contratista debe abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.	SERVIDORES PÚBLICOS DOCENTES DE VINCULACIÓN ESPECIAL CONTRATISTAS
2	DECIDIR IMPEDIMENTOS	El superior inmediato o jerárquico debe decidir si acepta o no el impedimento dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de recibido, emitiendo su pronunciamiento por escrito, debidamente motivado, aceptando o negando la causal invocada. Si acepta el impedimento, determinar en el mismo escrito a quién corresponde el conocimiento del asunto. Si el superior inmediato o jerárquico rechaza el impedimento, el servidor público o docente de vinculación especial debe continuar con el trámite de la gestión que dio origen a su declaratoria. En caso de que el Jefe inmediato o superior no se encuentra en posición de resolver el conflicto, podrá solicitar apoyo al Jefe de la Oficina Jurídica o al Director Administrativo de Talento Humano, con el fin de estudiar y tomar una decisión en relación con la situación presentada. El Director Administrativo de Talento Humano o a quien corresponda, decidirá de plano la causal invocada dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio, término que no podrá ser mayor a los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su recibo.	SUPERIOR INMEDIATO O SUPERIOR JERÁRQUICO JEFE DE LA OFICINA JURÍDICA DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO

3	COMUNICAR Y/O ARCHIVAR	El superior inmediato, jerárquico o supervisor debe remitir los originales de lo actuado a la Dirección Administrativa de Talento Humano a fin de que se incorpore en la historia laboral o expediente contractual.	SUPERIOR INMEDIATO O SUPERIOR JERÁRQUICO SUPERVISOR
---	-----------------------------------	---	---

Trámite de Recusaciones:

No	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	SOLICITAR RECUSACIÓN	El recusante debe realizar la solicitud formal dirigida al superior inmediato, jerárquico o supervisor del recusado, a través del correo electrónico o del formulario electrónico de PQRDSYF, que se encuentra en la página web institucional https://www.uts.edu.co/sitio/atencion-al-ciudadano/ con la correspondiente justificación, adjuntando los documentos que permita demostrar el interés.	RECUSANTE
2	TRASLADAR	El superior inmediato, jerárquico o supervisor del contrato debe correr traslado de la recusación al servidor público, docente de vinculación especial o contratista recusado, con el fin de que manifieste formalmente si acepta o no la causal invocada con su correspondiente justificación, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la fecha de formulación.	JEFE INMEDIATO O SUPERIOR JERÁRQUICO SUPERVISOR DEL CONTRATO
3	MANIFESTAR	El recusado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de formulación de la recusación, debe manifestar formalmente si acepta o no la causal invocada, presentando la correspondiente justificación, la cual debe ser remitida a su jefe inmediato, jerárquico o supervisor del contrato.	RECUSADO
4	DECIDIR RECUSACIONES	El jefe inmediato o jerárquico del servidor público o docente de vinculación especial, debe decidir de plano la recusación dentro del término de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su recibo. Si el jefe inmediato o jerárquico considera que el servidor público o docente de vinculación especial está incurso en una causal de conflicto de interés, debe comunicar la decisión y este debe separarse de la actuación administrativa o función a cargo y en el mismo escrito señalar a quién corresponde el conocimiento del asunto. El supervisor del contratista que se encuentre incurso en una causal de conflicto de intereses debe reportar ante el Director Administrativo de Talento Humano, quien decidirá de plano la causal invocada dentro del término de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de su recibo.	SUPERIOR INMEDIATO O JERÁRQUICO SUPERVISOR DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE TALENTO HUMANO
5	COMUNICAR Y/O ARCHIVAR	El superior inmediato, jerárquico o supervisor debe remitir los originales de lo actuado a la Dirección Administrativa de Talento Humano a fin de que se	SUPERIOR INMEDIATO O JERÁRQUICO

		incorpore en la historia laboral o expediente contractual.	SUPERVISOR
--	--	--	-------------------

RESPONSABLES

- Los servidores públicos, docentes de vinculación especial y contratistas, en el ejercicio de sus funciones y obligaciones contractuales, son responsables de la identificación y declaración de los conflictos de interés.
- Los superiores inmediatos, jerárquicos o supervisores, serán responsables de la gestión, decisión e información de los impedimentos y recusaciones sometidos a su conocimiento.
- La Dirección Administrativa de Talento Humano, será responsable de la divulgación, capacitación y socialización en todo lo relacionado con los Conflictos de Interés; así como de la decisión de impedimentos y recusaciones en los casos de contratos de prestación de servicios.

Tanto los servidores públicos, docentes de vinculación especial como los contratistas, están obligados a reportar los conflictos de interés en que se vean involucrados, por lo que, en caso de no poner en conocimiento los hechos que dan origen a un conflicto de interés, se constituirá en falta disciplinaria.

PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Con el fin de ejercer una adecuada gestión preventiva de conflictos de interés, la Dirección Administrativa de Talento Humano en el marco de la planeación institucional, promoverá actividades para prevenir el conflicto de interés, como:

- Capacitar a sus servidores, docentes de vinculación especial y contratistas en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses.
- Establecer, implementar y socializar el protocolo para la identificación, declaración, gestión y seguimiento de los conflictos de intereses.
- Mantener actualizada su información institucional (planta de personal, nomenclatura de empleos, vinculaciones y desvinculaciones y hojas de vida) en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP);
- Identificar los sujetos obligados para el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y Decreto 830 de 2021.
- Hacer seguimiento y control al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y Decreto 830 de 2021, en el Aplicativo por la Integridad Pública.
- Promover la apropiación del código de integridad a través de la jornada de inducción y reinducción del personal de planta, jornada de inducción docente para el personal docente de vinculación especial y el desarrollo del curso de conocimiento institucional básico – CIBA para todos los contratistas.
- Efectuar seguimiento al cumplimiento por parte de los servidores públicos, docentes de vinculación especial y contratista, de realizar el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.

SEGUIMIENTO Y CONTROL DE CONFLICTOS DE INTERESES

La Dirección Administrativa de Talento Humano realiza seguimiento y control, a las declaraciones de conflictos de interés, impedimentos y recusaciones. Así mismo cuenta con una herramienta

ofimática que permite llevar un registro de los conflictos de intereses registrados en el Aplicativo por la Integridad Pública, como una medida que contribuye a la prevención y consolidación de una cultura de integridad.

Así mismo, la Oficina de Control Interno realiza el seguimiento y control a la implementación de las actividades para prevenir el conflicto de interés y a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la Ley 2013 de 2019.

CANALES PARA LA DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

Para la declaración de impedimentos por conflictos de interés, todo servidor público, docente de vinculación especial o contratista, al advertir alguna de las causales, deberá radicar el formato institucional F-GA-59 Declaración de Conflicto de Intereses ante su superior inmediato, jerárquico o el Director Administrativo de Talento Humano.

En cuanto a la Ley 2013 de 2019, únicamente los sujetos obligados por dicha norma principalmente directivos y contratistas, así como cualquier otro cargo que cumpla los criterios legales allí establecidos deberán declarar sus posibles conflictos de intereses, bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios en el Aplicativo por la Integridad Pública.

Los docentes de vinculación especial no están obligados a realizar esta declaración a través del aplicativo de la Ley 2013 de 2019, salvo que por norma expresa lleguen a estar incluidos en la categoría de sujetos obligados, caso en el cual deberán cumplir con lo allí previsto.

Así mismo, la declaración de conflictos de interés, impedimentos o recusaciones podrá remitirse al correo codigointegridad@correo.uts.edu.co o a través del Formulario electrónico de PQRDSYF, disponible en la página web institucional.

Finalmente, para presentar una denuncia relacionada con posibles actos de corrupción, podrá hacerlo a través de los canales dispuestos para la atención a la ciudadanía, en el siguiente enlace: <https://www.uts.edu.co/sitio/atencion-al-ciudadano/>