


# **GUIA**

# **CONFLICTO DE INTERESES**




 Región Administrativa y de Planificación	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 2 de 23

## 1. INTRODUCCIÓN

La Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero a través de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, en cumplimiento a lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través de la dimensión del Talento humano, y la política integridad, elabora este documento con el objetivo de brindar lineamientos a los empleados oficiales y a los contratistas por prestación de servicios vinculados a la RAP Eje Cafetero, en el manejo de conflictos de intereses.

La finalidad es dar a conocer el marco normativo vigente que les permita detectar y comprender las situaciones que pueden dar lugar a un conflicto de intereses, así como las implicaciones y efectos que estos conllevan.

En consecuencia, esta guía busca establecer, dentro del ámbito de la RAP Eje Cafetero, las directrices legales en materia de conflictos de interés, de esta manera, se pretende que tanto funcionarios como contratistas estén en capacidad de reconocer las condiciones bajo las cuales podrían enfrentarse a una situación de esta naturaleza y estén al tanto de las sanciones o repercusiones asociadas.

 Región Administrativa y de Planificación	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 3 de 23

## 2. ALCANCE

Este documento aplica para la totalidad de los funcionarios que ocupen cargos de planta de la RAP Eje Cafetero, de igual manera, cobija a los contratistas que estén vinculados mediante prestación de servicios, y en general, a cualquier persona que participe o tenga injerencia en los procesos de contratación al interior de la Entidad.


## 3. OBJETIVOS

- **Objetivo general**

Definir el conducto regular que deben seguir los servidores para manifestar sus conflictos de interés dentro de la entidad, así como fijar las directrices institucionales orientadas a identificar, mitigar y gestionar adecuadamente estas situaciones en la Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero.


- **Objetivos específicos**

1. Proveer a los funcionarios y contratistas de Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero los conocimientos y herramientas indispensables para que puedan realizar, de manera ágil y oportuna, la declaración de sus conflictos de interés dentro de la institución.
2. Consolidar la credibilidad y el vínculo de confianza entre los empleados públicos y contratistas Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero y la ciudadanía en general.
3. Implementar en la Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero estrategias y métodos de trabajo que reflejen los más altos estándares de gestión ética y transparencia.
4. Capacitar a los funcionarios y contratistas de la Región Administrativa y de Planificación RAP Eje Cafetero en los posibles conflictos de interés que se pueden presentar en el desarrollo de las funciones y obligaciones técnicas y administrativas.

 Región Administrativa y de Planificación	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 4 de 23

#### 4. GLOSARIO

- **Conflicto de intereses:** Se presenta cuando intereses personales afectan o condicionan la objetividad con la que un empleado público o un ciudadano que ejecuta labores estatales debe desempeñar sus responsabilidades
- **Código de Integridad:** Es un instrumento que reúne las políticas y directrices orientadas a prevenir prácticas corruptas, así como a fomentar la transparencia y la conducta ética en el desarrollo de las actividades para las cuales una persona ha sido designada o contratada. En este sentido, establece pautas de conducta que garantizan que tanto los funcionarios como los contratistas dirijan sus acciones a ofrecer un servicio público de calidad y con rectitud
- **Impedimento:** Se refiere a cualquier barrera, limitación o situación que interfiere con la realización normal de una tarea. En el contexto de la administración y la función pública, alude a la imposibilidad legal o ética que tiene una persona para intervenir en ciertos procesos o decisiones, especialmente cuando ella misma o sus familiares cercanos tienen un beneficio particular en el asunto
- **Inhabilidad:** Son situaciones definidas por la Constitución o las leyes que generan una restricción para que una persona pueda ser elegida o nombrada en un cargo público. En algunos casos, también afectan a quienes ya están ejerciendo un empleo, impidiéndoles continuar en él. Su finalidad principal es garantizar la transparencia, la idoneidad, la honestidad y la neutralidad de quienes integran o aspiran a integrar la administración pública
- **Inhabilidad Sobreviniente:** Ocurre cuando, estando una persona en ejercicio de su cargo, se materializan las condiciones que la ley contempla como una causal de inhabilidad. Al tratarse de hechos que surgen con posterioridad a la elección o designación, no anulan el acto administrativo que le dio origen, pero sí generan efectos jurídicos relevantes que afectan la continuidad en el puesto
- **Incompatibilidad:** Hace alusión a la imposibilidad natural, normativa o estatutaria de ejercer simultáneamente dos actividades, debido a que son opuestas o excluyentes entre sí. En el ámbito laboral, se traduce en la prohibición legal de desempeñar dos cargos o funciones al mismo tiempo, o

 Región Administrativa y de Planificación	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 5 de 23


de ostentar dos calidades de forma paralela, por ser jurídicamente inviable su coexistencia.

- **Recusación:** Es el acto mediante el cual una parte solicita que un servidor público se aparte de conocer un asunto, al considerar que existe un motivo de impedimento que compromete su imparcialidad.
- **Grado de Consanguinidad:** Representa el nivel de cercanía familiar directa, medido a través de las generaciones que separan a dos parientes biológicos. Se clasifica así: primero (padres e hijos), segundo (hermanos), tercero (tíos y sobrinos) y cuarto (primos).
- **Grado de Parentesco por Afinidad:** Se refiere al vínculo familiar que se establece por matrimonio o unión permanente, distribuyéndose también en grados: primero (cónyuge, compañero(a) permanente y suegros), segundo (cuñados), tercero (sobrinos políticos) y cuarto (primos políticos).
- **Conflicto de Intereses Real:** Se configura cuando el funcionario se enfrenta a una decisión concreta dentro de sus funciones, pero en ese contexto particular existe un interés personal suyo que podría interferir con la objetividad e imparcialidad que debe mantener.
- **Conflicto de Intereses Potencial:** Existe cuando el servidor público tiene un interés particular que, de llegar a presentarse la situación adecuada, podría llegar a afectar el correcto ejercicio de sus obligaciones oficiales, aunque en el momento actual no esté enfrentado a una decisión relacionada con dicho interés
- **Conflicto de Intereses Aparente:** Se presenta cuando, a pesar de que el funcionario no posee ningún interés personal en el asunto que está conociendo, existen elementos objetivos que podrían llevar a un observador externo a sospechar, razonablemente, que dicho interés sí existe. Una forma sencilla de reconocer esta situación es que el servidor público se encuentra en capacidad de aportar las pruebas y explicaciones suficientes para evidenciar que no hay ni un conflicto real ni uno potencial de por medio.

## 5. DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

### 5.1 Definición

La definición de “Conflicto de Interés”, se toma de lo dispuesto en el Código General Disciplinario Ley 1952 de 2019, en su artículo 44, en concordancia con el artículo

 <p>Región Administrativa y de Planificación</p>	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 6 de 23

11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011, el cual establece que un conflicto de interés se da cuando: “*el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público (...)*”.


En consecuencia, todo funcionario o contratista que posea un beneficio personal y directo frente a una determinada resolución, o cuando dicho beneficio involucre a su cónyuge, compañero permanente, parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, así como a sus socios (ya sean de hecho o de derecho), está en la obligación de manifestar formalmente la existencia de un conflicto de interés.

### 5.1.1 Clasificación de los conflictos de intereses

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

Gráfica 1: Clasificación Conflictos de interés<sup>1</sup>

- Real:** Se habla de un conflicto de interés real cuando el funcionario se halla frente a la necesidad de adoptar una determinación, y en ese contexto específico surge un interés personal que tiene el potencial de afectar el cumplimiento imparcial de sus deberes públicos.  
En este sentido, se puede afirmar que esta clase de conflicto representa un riesgo inminente y concreto
- Potencial:** Se configura un conflicto de interés potencial cuando el funcionario alberga un interés personal que podría llegar a condicionar el ejercicio de sus responsabilidades oficiales, aunque en el momento presente no esté enfrentado a la obligación de resolver el asunto relacionado con dicho interés.  
Sin embargo, esta circunstancia tiene la posibilidad de materializarse en un momento posterior
- Aparente:** El conflicto de intereses aparente se presenta cuando, a pesar de que el funcionario carece de un interés personal en el asunto, un observador externo podría llegar a presumir, así sea de forma preliminar, que dicho interés existe. La característica fundamental de esta situación es que el servidor público se encuentra en condiciones de aportar todos los elementos probatorios requeridos para acreditar que no existe ni un conflicto real ni uno potencial.

 Región Administrativa y de Planificación	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 7 de 23


Fuente: “Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2”, del Departamento Administrativo de la Función Pública

Resulta fundamental aclarar que el hecho de que un funcionario o contratista esté inmerso en una situación de conflicto de intereses no constituye, por sí mismo, una conducta contraria a la ley.

No obstante, dicha circunstancia debe ser detectada y manejada con total transparencia y eficacia, con el fin de evitar que derive en una infracción normativa en el desarrollo de las funciones públicas asignadas, lo que podría materializarse en un acto de corrupción.

### 5.1.2 Características para identificar una situación de conflicto de intereses

- Representa una tensión entre el interés colectivo que debe guiar la actuación estatal y las motivaciones personales del funcionario, pudiendo estas últimas afectar de manera negativa el ejercicio adecuado de sus funciones.
- Resultan ineludibles y no pueden ser objeto de prohibición absoluta, dado que cualquier persona vinculada al servicio público mantiene vínculos familiares y sociales que eventualmente pueden interceptar con las decisiones propias de su cargo.
- Existe la posibilidad de que sean identificados, puestos en conocimiento y neutralizados de manera preventiva, antes de que su presencia derive en actuaciones contrarias a derecho o en prácticas corruptas.
- El propósito de reconocerlos y manifestarlos formalmente es salvaguardar la objetividad y la justicia en el ejercicio de lo público, impidiendo que los intereses particulares desvíen los fines esenciales del Estado.
- Pueden configurar una amenaza de corrupción que, al concretarse, da lugar a actuaciones deshonestas o ilegales dentro de la gestión pública.
- Ocasiona un deterioro en la percepción ciudadana sobre la integridad institucional y obstaculiza el correcto desempeño de la administración.

 Región Administrativa y de Planificación	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 8 de 23


## 5.2 Tipificación del conflicto de intereses según el marco normativo

El ordenamiento jurídico colombiano, en sus distintas ramas (administrativa, disciplinaria, judicial y legislativa), ya tiene contempladas y definidas las circunstancias que configuran un conflicto de intereses.

Dichas circunstancias han sido clasificadas y descritas en el documento denominado "Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano", elaborado y emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, de la siguiente manera:

- Interés directo, conocimiento previo, concepto o consejo fuera de la actuación:

Descripción	Parentesco	Marco Normativo
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	Constitución Política. art 126 Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 1 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 1 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 Ley 136 de 1994, art. 70 Ley 5 de 1992, art. 286.
Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.		Que el servidor haya conocido del asunto en oportunidad anterior.
Que el funcionario haya emitido opiniones o recomendaciones sobre los asuntos objeto del proceso administrativo, actuando por fuera del trámite oficial, o que haya participado en dicho proceso en calidad de representante legal, representante del ministerio público, experto o testigo. Cabe aclarar que no se consideran conceptos las simples referencias o explicaciones que el servidor público realice para dar a conocer el sentido de una determinación ya adoptada por la administración Ley 1437 de 2011,		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 11 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12.

 <p><b>RAP EJE CAFETERO</b> Región Administrativa y de Planificación</p>	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 9 de 23

art.11 numeral 11 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12.		
Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 11 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 11 Ley 734 de 2002, art. 84 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12.

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Curador o tutor del interesado

Descripción	Parentesco	Marco Normativo
Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Relación con las partes


Descripción	Parentesco	Marco Normativo
Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	Ley 734 de 2002, art.84, numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3.

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Amistad o enemistad

Descripción	Parentesco	Marco Normativo
Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8 Ley 734 de 2002, art.84 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9.

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

 <p><b>RAP EJE CAFETERO</b> Región Administrativa y de Planificación</p>	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 10 de 23

- Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro:


Descripción	Parentesco	Marco Normativo
Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10 Ley 734 de 2002, art.84, numeral 6 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11.

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Litigio, controversia o decisión administrativa pendiente

Descripción	Parentesco	Marco Normativo
Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el cónyuge, compañero permanente, o alguno de los parientes del servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 6
Que el servidor tenga decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver.	Tener el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, decisión administrativa o pleito pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 13 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 14


Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

 <p><b>RAP EJE CAFETERO</b> Región Administrativa y de Planificación</p>	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 11 de 23

- Denuncia penal o disciplinaria

Descripción	Parentesco	Marco Normativo
Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el servidor, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Que alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado haya formulado denuncia penal o disciplinaria contra el cónyuge, compañero permanente del servidor o su pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo), antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal o disciplinaria.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 8 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 7.
Que el servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Que el cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del servidor haya formulado denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 8

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

 <p><b>RAP EJE CAFETERO</b> Región Administrativa y de Planificación</p>	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 12 de 23

- Acreedor o deudor

Descripción	Parentesco	Marco Normativo
Que el servidor sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 9 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10.

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Antiguo empleador


Descripción	Parentesco	Marco Normativo
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

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Lista de candidatos

Descripción	Parentesco	Marco Normativo
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

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

 <p><b>RAP EJE CAFETERO</b> Región Administrativa y de Planificación</p>	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 13 de 23

- Recomendación

Descripción	Parentesco	Marco Normativo
Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 15

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública

- Relación contractual o de negocios

Descripción	Parentesco	Marco Normativo
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

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Heredero o legatario


Descripción	Parentesco	Marco Normativo
Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 12 Ley 734 de 2002, art. 84, numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 13

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Dávivas

Descripción	Parentesco	Marco Normativo
Que el servidor reciba o haya recibido dávivas, 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.

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

 <p><b>RAP EJE CAFETERO</b> Región Administrativa y de Planificación</p>	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 14 de 23

- Participación directa y/o asesoría de algún de las partes interesadas


Descripción	Parentesco	Marco Normativo
Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u operación administrativa materia de la controversia.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del servidor hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la calidad de asesores o contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados vinculados al proceso, o tengan la condición de representantes legales o socios mayoritarios de una de las sociedades contratistas de alguna de las partes o de los terceros interesados.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4.

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Participación en proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo recurso de anulación:

Descripción	Parentesco	Marco Normativo
Que el juez hubiere intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	Que el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) del juez hubieren intervenido en condición de árbitro, de parte, de tercero interesado, de apoderado, de testigo, de perito o de agente del Ministerio Público en el proceso arbitral respecto de cuyo laudo se esté surtiendo el correspondiente recurso de anulación ante la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

 <p><b>RAP EJE CAFETERO</b> Región Administrativa y de Planificación</p>	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 15 de 23

- Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso


Descripción	Parentesco	Marco Normativo
	Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3.

Fuente: "Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Haber prestado servicios remunerados a gremios o personas de derecho privado

Descripción	Parentesco	Marco Normativo
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 intereses en el sector público colombiano, versión 2", del Departamento Administrativo de la Función Pública.

 Región Administrativa y de Planificación	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 16 de 23

## 6. SUJETOS OBLIGADOS A DECLARAR CONFLICTO DE INTERESES

Cualquier individuo o entidad que mantenga o haya mantenido un vínculo laboral o comercial con la Región Administrativa y de planificación RAP Eje Cafetero, ya sea en condición de funcionario público o de contratista, y que se halle en circunstancias que puedan comprometer la imparcialidad requerida para adoptar las determinaciones que le corresponden en el ejercicio de sus funciones.

## 7. PARENTESCO

Según lo dispuesto en el Código Civil y en las disposiciones legales que lo complementan, el parentesco se clasifica en tres categorías: consanguinidad, afinidad legítima y civil.

Los grados de consanguinidad y afinidad miden la cercanía existente entre dos integrantes de una misma familia.


En el caso de la consanguinidad, dicha cercanía se establece a partir de los vínculos de sangre, esto es, la relación de ascendencia o descendencia biológica que une a las personas.

Por su parte, el parentesco por afinidad es aquel que surge entre una persona y los familiares naturales de su cónyuge.

## 8. PROCEDIMIENTO PARA SEGUIR CUANDO EXISTE UN CONFLICTO DE INTERESES

Es importante considerar que el hecho de encontrarse en una situación de conflicto de intereses no implica, de manera automática, la comisión de una falta disciplinaria ni constituye en sí mismo un acto de corrupción. Sin embargo, con el fin de prevenir que se llegue a tales extremos, los funcionarios y contratistas tienen el deber inexcusable de manifestar su impedimento para participar en la decisión respecto de la cual surge la controversia.

Como lineamiento procedimental, se deberá observar el conducto regulado en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA), el cual señala:

 Región Administrativa y de Planificación	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 17 de 23

*“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.*

(...)


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”

Cuando un funcionario o contratista de la Región Administrativa y de planificación RAP Eje Cafetero advierta que, en el desarrollo de sus labores o en el cumplimiento de sus compromisos contractuales, podría hallarse ante un posible conflicto de interés, tendrá la obligación de:

1. **Identificación del conflicto:** El funcionario o contratista deberá examinar su situación particular a la luz de las tipologías de conflicto de interés descritas en el numeral 1.2 de esta guía, así como conforme a los grados de parentesco por consanguinidad o afinidad previamente señalados, con el fin de determinar si se configura alguna causal.
2. **Comunicación formal:** Una vez detectada la circunstancia que podría generar un conflicto de interés, el servidor deberá notificar por escrito a su jefe inmediato, remitiendo copia al correo electrónico “talentohumano@ejecafeterorap.gov.co”.

Para ello, deberá diligenciar el formato "Declaración de impedimento servidores públicos y/o contratistas", exponiendo de manera detallada los motivos por los cuales considera necesario apartarse del conocimiento del asunto.

3. **Actuación del superior frente al servidor público:** El jefe directo analizará la solicitud y, si lo estima conveniente, podrá requerir con oficio a la subgerencia

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 18 de 23


administrativa y financiera – talento humano, o al propio funcionario los documentos pertinentes que obren en los archivos institucionales.

Asimismo, podrá solicitar asesoría a la Oficina Asesora Jurídica, posteriormente, resolverá la petición mediante acto administrativo motivado, decidiendo si acepta o rechaza la causal invocada.

En caso de aceptarla, deberá definir en el mismo documento quién asumirá el conocimiento del asunto, pudiendo designar a otro servidor público para tal fin.

4. **Abstención mientras se resuelve:** En tanto el superior jerárquico no se pronuncie, el funcionario deberá inhibirse de intervenir en el debate o toma de decisiones relacionadas con el tema
5. **Notificación de la decisión:** El jefe inmediato comunicará su determinación al interesado utilizando el mecanismo más ágil disponible.
6. **Efectos de la decisión:** Si el impedimento es negado, el servidor deberá continuar normalmente con el trámite del asunto.  
  
Por el contrario, si es aceptado, deberá apartarse del mismo y entregar todos los antecedentes, estudios o informaciones al funcionario designado para reemplazarlo.
7. **Registro documental:** El superior que resolvió el impedimento deberá enviar los documentos originales del trámite, junto con las constancias de notificación, a talento humano, para que sean incorporados en la hoja de vida del funcionario.
8. **Procedimiento para contratistas:** En caso de que un contratista advierta que, durante la ejecución de sus obligaciones contractuales, podría incurrir en un conflicto de interés sobreviniente, deberá proceder conforme a lo indicado en los puntos 1 y 2 anteriores
9. **Actuación del supervisor frente al contratista:** El supervisor examinará la comunicación y, de considerarlo necesario, podrá solicitar con oficio a la subgerencia administrativa y financiera Área- gestión documental o al propio contratista la documentación relevante existente en la entidad.

También podrá recabar la opinión de la Oficina Asesora Jurídica y resolverá de manera inmediata mediante decisión motivada, aceptando o rechazando la

 <p>RAP EJE CAFETERO Región Administrativa y de Planificación</p>	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 19 de 23

causal planteada. Si se acepta el impedimento, se analizará la viabilidad de continuar o no con la ejecución del contrato.

10. **Suspensión de actividades durante el trámite:** Mientras el supervisor no emita su pronunciamiento, el contratista deberá abstenerse de participar en cualquier discusión o determinación vinculada al asunto.
11. **Comunicación al contratista:** El supervisor notificará al contratista su decisión a través del medio más rápido y eficaz posible.
12. **Archivo del expediente contractual:** Finalmente, el supervisor remitirá los documentos originales del procedimiento, incluyendo las constancias de notificación, a gestión documental, para que sean anexados al expediente del contrato correspondiente.

## 9. RECUSACIÓN

De igual manera, existe la posibilidad de que un funcionario o contratista sea objeto de recusación cuando un tercero considere que se encuentra incurso en alguna causal que le impida intervenir en el asunto. Ante dicha situación, la persona recusada deberá manifestarse de manera explícita, indicando si acepta o rechaza el motivo señalado.

El procedimiento para resolver la recusación se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA), el cual establece:


“(...)

*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 persona recusada (funcionario o contratista) es aquella sobre la cual recae la sospecha de hallarse en una situación de conflicto de interés.

Frente a ello, deberá examinar la causal invocada a la luz de las tipologías descritas en el numeral 1.2 de esta guía y de los grados de parentesco por consanguinidad o afinidad previamente señalados.

Una vez realizado este análisis, deberá emitir un pronunciamiento por escrito en el que manifieste si acepta o rechaza el motivo alegado.

 Región Administrativa y de Planificación	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página <b>20</b> de <b>23</b>

1. **Suspensión provisional de actividades:** Mientras el servidor o contratista resuelve si acepta o no la recusación, deberá notificar por el medio más ágil a su jefe inmediato o al supervisor del contrato, así como a los interesados si los hubiere, y deberá abstenerse de intervenir, gestionar o llevar a cabo cualquier actuación relacionada con el asunto en cuestión.
2. **Decisión del superior jerárquico o supervisor:** Una vez emitido el escrito mediante el cual el recusado acepta o rechaza la causal, deberá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico o del supervisor del contrato.

Esta instancia tendrá un plazo de diez (10) días hábiles contados a partir de la recepción del documento para confirmar o revocar el impedimento.


En la misma decisión, deberá señalar a quién corresponde asumir el conocimiento del asunto; si es procedente, podrá designar un servidor público ad hoc y, tratándose de un contrato, evaluará la viabilidad de continuar con su ejecución.

En el mismo acto administrativo se ordenará la entrega del expediente correspondiente.

3. **Actuación de oficio por parte del afectado:** En el evento de que el funcionario o contratista no se declare impedido pese a existir un conflicto de interés, la persona que resulte perjudicada por la decisión podrá poner el hecho en conocimiento del superior inmediato o del supervisor, quienes darán curso al procedimiento descrito.
4. **Omisión en la declaración del conflicto:** Si los servidores públicos o contratistas no manifiestan el presunto conflicto de interés en el que se encuentran, y tampoco es puesto en conocimiento por un tercero mediante recusación, cualquier persona que tenga conocimiento de la ocurrencia de la causal podrá denunciar los hechos ante las autoridades competentes para que se inicien las correspondientes investigaciones disciplinarias y penales.

## 10. COMPETENCIA PARA ADELANTAR EL TRÁMITE PARA LA DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES

La gestión de un conflicto de interés es una obligación que recae directamente en el funcionario o contratista que se halle inmerso en las circunstancias que lo originan, así como en su respectivo jefe inmediato (tratándose de servidores públicos) o en el supervisor del contrato (en el caso de contratistas).

 Región Administrativa y de Planificación	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 21 de 23

De manera coordinada, y con el propósito de brindar soporte técnico y jurídico a quienes tienen la competencia para conocer y resolver estas situaciones, intervienen también el subgerente administrativo y financiero con su equipo de apoyo y la Oficina Asesora Jurídica, quienes aportarán los elementos necesarios para la adecuada toma de decisiones.

### **Deberes de los servidores que participan en la declaratoria de un conflicto de interés:**

1. **Confidencialidad e imparcialidad:** Manejar toda la información relacionada con el caso bajo estricta reserva, conforme a lo establecido en la Política de Tratamiento de Datos Personales, y actuar en todo momento con objetividad e imparcialidad.
2. **Valoración objetiva:** Realizar un análisis imparcial de la situación que dio lugar al conflicto, evaluando los riesgos asociados y asegurando la protección de los principios constitucionales y legales que deben orientar el ejercicio de la función pública.


## **11. PERSONAS POLITICAMENTE EXPUESTAS (PPE)**

En la Región Administrativa y de Planificación-RAP Eje Cafetero, se tiene la inclusión del Gerente (así como presidentes, directores y demás cargos directivos) dentro de la categoría de Personas Políticamente Expuestas (PEP), este tiene fundamento en el Decreto 830 de 2021, que modificó el Decreto Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República (Decreto 1081 de 2015).

De acuerdo con el Artículo 2.1.4.2.3 de dicho decreto, se consideran PEP los servidores públicos que tengan asignadas funciones de dirección general, manejo directo de bienes o recursos del Estado, contratación pública y ordenación del gasto.

Específicamente, el numeral 3 del artículo incluye de manera expresa a: *"presidentes, directores, Gerentes, secretarios generales, tesoreros, directores Financieros de: (i) los Establecimientos Públicos, (ii) las Unidades Administrativas Especiales, (iii) las Empresas Públicas de Servicios Públicos Domiciliarios, (iv) las Empresas Sociales del Estado, (v) las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y (vi) las Sociedades de Economía Mixta"*.

Además de este decreto, la Ley 2013 de 2019 es el pilar en materia de transparencia, estableciendo la obligación de declarar bienes, rentas y conflictos de interés para los altos cargos.

 <p><b>RAP EJE CAFETERO</b> Región Administrativa y de Planificación</p>	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página <b>22</b> de <b>23</b>


Las PPE tienen las siguientes responsabilidades:

- **Declaración de Información Financiera (PEP):** Debe presentar la declaración de información financiera complementaria en el Aplicativo por la Integridad Pública.
- **Declaración de Bienes, Rentas y Conflictos de Interés:** Además de lo anterior, debe presentar la declaración de bienes y rentas y el registro de conflictos de interés exigidos por la Ley 2013 de 2019. Esto aplica al momento de la posesión (ingreso), anualmente (entre el 1 de abril y el 31 de mayo para el orden nacional) y al retirarse del cargo.
- **Actualización de la Información:** Es su deber actualizar la información declarada dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a cualquier cambio en sus condiciones financieras o familiares relevantes, así como mantener actualizados los datos de sus familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que tengan contratos con el Estado.
- **Periodo de Vigencia:** La calidad de PEP se mantiene durante el ejercicio del cargo y se extiende por dos (2) años más después de la desvinculación.

En la plataforma SIGEP II (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público) es la plataforma oficial administrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública que centraliza la información del talento humano del Estado.

En el contexto de las PEP, el SIGEP cumple dos funciones clave:

1. **Registro y Actualización:** Las entidades públicas tienen la obligación de gestionar en el SIGEP el registro de los servidores públicos que cumplen con la condición de PEP.  
Esto incluye la actualización de la hoja de vida, la planta de personal y los cambios en las vinculaciones del Gerente.
2. **Publicidad y Control Social:** El SIGEP, a través del Aplicativo por la Integridad Pública, pone a disposición de la ciudadanía, antes de control y medios de comunicación la lista de PEP y sus respectivas declaraciones (bienes, rentas, conflictos de interés e información financiera). Esto permite el ejercicio del control social y la transparencia

 Región Administrativa y de Planificación	<b>GUIA</b>	Código: GAF-G-01
	<b>Conflicto de Intereses</b>	Versión: 01
		Fecha: 20/03/2026
		Página 23 de 23

## 12. CANAL DE COMUNICACIÓN PARA LA RECEPCION DE IMPEDIMENTOS

La dirección de correo electrónico habilitada por la Región Administrativa y Financiera para recibir las declaraciones de impedimento, las recusaciones y cualquier otro trámite vinculado con el manejo de conflictos de interés tanto de funcionarios como de contratistas es [talentohumano@ejecafeterorap.gov.co](mailto:talentohumano@ejecafeterorap.gov.co).

Elaboró: Melissa Díaz Orozco- Contratista

Revisó y Aprobó: Dairo Enrique Valderrama Castro