



AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y NORMALIZACIÓN (ARN)

**INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS**

BOGOTÁ D.C. JULIO 2022

 ARN AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DEFINICIONES.....	3
4. CONDICIONES GENERALES.....	5
5. CONTENIDO Y DESARROLLO.....	5
5.1 Responsables.....	5
5.2 código de Integridad.....	6
5.3 Definición, elementos, características y clasificación de los conflictos de interés:.....	7
5.4 Clasificación de los conflictos de intereses.....	9
5.5 Declaración de los conflictos de interés.....	14
5.6 Pasos por seguir cuando existe un presunto conflicto de intereses.....	15
5.7 Trámite posterior a la declaración del conflicto.....	17
5.8 Conductas asociadas al conflicto de interés, a la utilización indebida de información y a la gestión para sí de intereses particulares.....	17
5.9 Incumplimientos.....	18
5.10 Estrategias para la identificación y declaración de conflictos de intereses.....	19
5.11 Jornadas de sensibilización y canales de comunicación.....	21
5.12 Procedimientos para prevenir la materialización de conflictos de interés y monitoreo de los casos.....	21
5.13 Inclusión de acciones para la identificación de conflictos de interés con la información de la declaración de bienes y rentas registradas por los empleados públicos.....	21
5.14 Canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de intereses.....	22

 ARN AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		CÓDIGO: TH-I-17
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

1. OBJETIVO.

Establecer los lineamientos para la detección, prevención y administración de potenciales conflictos de interés derivados del desarrollo de todas las actividades de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN.

2. ALCANCE.

El presente documento inicia con los lineamientos establecidos para la detección, prevención y administración de potenciales conflictos de interés derivados del desarrollo de todas las actividades de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización – ARN y finaliza con su publicación y apropiación por todos los empleados públicos y contratistas de la entidad de manera consiente y responsable.

3. DEFINICIONES.

AD HOC: Expresión adverbial que significa: para esto, para el caso. Lo que sirve a un fin determinado. La figura del funcionario Ad hoc es utilizada para designar a una persona que cumpla un determinado fin, o para que conozca de un asunto que debiera resolver un empleado que se declara impedido para pronunciarse de ese tema, el cual debe tener las mismas competencias que el reemplazado. La figura del funcionario ad hoc, está prevista en el artículo 12 del CPACA como garantía del principio de imparcialidad dentro de las actuaciones administrativas.

CPACA: Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

CONFLICTO DE INTERÉS: Surge cuando un empleado público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales. “El conflicto de intereses hace referencia a aquellas situaciones de orden moral y económico que pueden impedirle a un servidor público actuar en forma objetiva e independiente, ya sea porque le resulte

 ARN AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

particularmente conveniente, le sea personalmente beneficioso o porque sus familiares en los grados indicados en la ley, se vean igualmente beneficiados”¹

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 nuestra misionalidad. Por lo tanto, instaura criterios de buen comportamiento con el fin de asegurar que los empleados públicos y contratistas conduzcan su actuar al cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.

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, como, por ejemplo, en los asuntos que aquella o sus parientes cercanos tengan interés directo, etc.

INCOMPATIBILIDAD: 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, o un cargo directivo y una participación en ciertas sociedades, la intervención en determinados asuntos, la gestión de asuntos ante determinados entes, la elección no permitida por la ley, la participación en subastas bajo la dependencia del mismo sujeto, la interdicción de funciones entre otras.

INHABILIDAD: La inhabilidad es la incapacidad, o las circunstancias que impiden a una persona ser elegida o designada en un cargo público o que impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio, por ejemplo, porque se está inmerso en un conflicto de intereses. La finalidad de las inhabilidades es garantizar la idoneidad, moralidad, probidad y eficacia en el ejercicio de cargos o funciones públicas. De igual forma son una garantía de que el comportamiento anterior o el vínculo familiar no afectan el desempeño del empleo o función.

INTERÉS PRIVADO: Se denomina interés privado al interés particular, ya sea personal, laboral, económico o financiero, de la persona que ejerce la función pública o de aquellos sujetos o grupos a los que pertenece o con quienes se relaciona o ha relacionado. El interés privado no debe ser necesariamente

¹ Definición tomada del Estudio de casos sobre el Régimen de Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses en los Consejos Municipales, elaborado por Transparencia por Colombia en el año 2011.

"Toda impresión física de este documento se considera Documento no Controlado.

La versión vigente se encuentra en el software para la administración de la planeación y la gestión"

 ARN AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

pecuniario.

INTERÉS PÚBLICO: Es el conjunto de pretensiones relacionadas con las necesidades colectivas de los miembros de una comunidad y protegidas mediante la intervención directa y permanente de Estado.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

RECUSACIÓN: Impedimento formulado por un tercero que se encuentre inmerso en un conflicto determinado, con lo que se pretende que un empleado público o contratista no intervenga en un determinado proceso por considerar que su imparcialidad no está garantizada. Esta impugnación debe ser presentada por la parte interesada, la cual, a través de un escrito formal, manifiesta las causas de la recusación.

4. CONDICIONES GENERALES

El Régimen de inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses se fundamenta en la normatividad vigente.

De acuerdo a la normatividad vigente², todo empleado público debe 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 osocios de hecho o de derecho.

5. CONTENIDO Y DESARROLLO.

5.1 Responsables.

Talento Humano realiza las coordinaciones internas y externas para llevar a cabo sensibilizaciones y actividades lúdicas para los empleados públicos y contratistas.

El Grupo de Gestión Contractual hace la revisión y seguimiento de los documentos presentados por los contratistas, incluidos la declaración de bienes y rentas para detectar posibles conflictos de interés.

² Normograma Talento Humano Código: TH-N-01

"Toda impresión física de este documento se considera Documento no Controlado.

La versión vigente se encuentra en el software para la administración de la planeación y la gestión"

 ARN AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

Cada empleado público se compromete a leer y cumplir con lo establecido en la carta de compromiso de cumplimiento del código de integridad del empleado público.

Los Jefes de Dependencias y Coordinadores de Grupos, de acuerdo con las necesidades y responsabilidades al interior de cada oficina, dan la oportunidad de participar en las actividades a desarrollar por Talento Humano.

5.2 código de Integridad.

El Código de Integridad se constituye en el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del MIPG, la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano.

De conformidad con los parámetros establecidos por la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, los cuales se incorporaron en nuestra Entidad como Valores así:

a. Honestidad

Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

b. Respeto

Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

c. Compromiso

Ser consciente de la importancia de mi rol como empleado público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

d. Diligencia

Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

e. Justicia

Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

5.3 Definición, elementos, características y clasificación de los conflictos de interés:

Teniendo en cuenta la definición propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública en la Guía para Gestionar Conflictos de Intereses en el Sector Público, un conflicto de interés *“surge cuando un empleado público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales”*, no obstante, esta situación puede presentarse de manera independiente del tipo de vinculación que se tenga con la Entidad.

Acorde con lo expresado por Consejo de Estado, el conflicto de intereses únicamente puede darse cuando se pretenda con su actuación otorgar favores o ventajas personales para sí o sus parientes, que no se les reconocen a los demás. El constituyente quiso evitar, al prever la ocurrencia del conflicto de intereses, que con su accionar haga prevalecer su interés personal o familiar sobre el general que debe acatar y promover. Busca acabar con las ventajas personales distintas a las que se predicen de la generalidad. En este orden de ideas, se considera que el empleado público que tenga interés particular y directo en una 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, debe declararse impedido para actuar.

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera que un servidor público o contratista que tenga intereses particulares y directos en una decisión (no necesariamente que cumpla una función pública), o lo tenga su cónyuge o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil (ver tabla a continuación), o su socio o socios de hecho o de derecho, debe declarar el conflicto de intereses.

Tabla 1. Inhabilidades por grados de consanguinidad³

Grados de parentesco por consanguinidad	
Primer Grado	Padre/ madre/ hijos
Segundo Grado	Hermanos

³ Tomado de la Guía práctica para el trámite de conflicto de intereses en la Gestión administrativa, Corporación Transparencia por Colombia, 2014.

"Toda impresión física de este documento se considera Documento no Controlado.

La versión vigente se encuentra en el software para la administración de la planeación y la gestión"

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

Tercer Grado	Tíos / sobrinos
Cuarto Grado	Primos
Grados de parentesco por afinidad	
Primer Grado	Cónyuge (Compañero/a permanente) / Suegros
Segundo Grado	Cuñados
Tercer Grado	Sobrinos políticos
Cuarto Grado	Primos políticos
Grados de parentesco primero civil	
Primer Grado	Padre adoptante Hijo adoptado

Elementos del Conflicto de Intereses: Los conflictos de intereses contemplan tres elementos generales, que son:

- a. Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
- b. Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de servidor público o contratista del Estado, conforme a lo regulado en la normativa vigente.
- c. Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del servidor público o contratista.

Características particulares del conflicto de intereses:

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados de los funcionarios o contratistas; es decir, este tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- La política de conflictos de intereses busca preservar la independencia de criterio, principio de equidad de quien ejerce una función pública, evitando que su interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- Los conflictos de intereses son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo servidor público o contratista tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones de su trabajo.
- Los conflictos de intereses generan ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.

	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

- Un conflicto puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- Los conflictos de intereses afectan el normal funcionamiento de la administración pública y generan desconfianza en el quehacer público.
- Pueden involucrar a cualquier servidor público, contratista o particular que desempeñen funciones públicas; no obstante, generalmente implica a los cargos de más alto nivel que toman de decisiones o ejercen control.

5.4 Clasificación de los conflictos de intereses.

Tomando como base la definición y tipificación que hace la OCDE, la Entidad adopta la siguiente clasificación de los conflictos de intereses:

- a. Conflicto de Interés Real: Cuando implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un servidor público, en el que dicho servidor tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.
- b. Conflicto de Interés Aparente: Cuando los intereses privados de un servidor público son susceptibles de sospechas porque pueden influir indebidamente en el desempeño de sus funciones, aunque no sea el caso.
- c. Conflicto de Interés Potencial: Cuando un servidor público tiene intereses privados de naturaleza tal que pueden dar lugar a que se presente un conflicto de intereses si el servidor tiene que asumir en el futuro determinadas responsabilidades públicas.

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 debe 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.

El conocimiento de las causales más comunes de inhabilidades, que se presentan en la tabla a continuación, contribuye a la identificación y reconocimiento de situaciones que pueden ser consideradas como conflictos de intereses.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

FACTOR	NORMA QUE SUSTENTA EL IMPEDIMENTO	SITUACIÓN EN QUE SE PRESENTA
Parentesco	Artículo 126, Constitución Política de Colombia <i>“Los servidores públicos no pueden 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”.</i>	Si su padre, hijo, nieto, abuelo, hermano, tío, primo trabaja en la entidad a la que aspira ingresar.
		Si su suegro o cuñado trabaja en la entidad a la que aspira ingresar.
		Si su hijo adoptivo o hijo del cónyuge aspira a un cargo en la entidad en la que usted trabaja.
		Si su esposo/a o compañero/a permanente trabaja en la entidad a la que aspira ingresar.
Interés o conocimiento del asunto	Artículo 11, LEY 1437 De 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de Lo Contencioso Administrativo (CPACA)	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,

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

FACTOR	NORMA QUE SUSTENTA EL IMPEDIMENTO	SITUACIÓN EN QUE SE PRESENTA
		<p>curador o tutor de persona interesada en el asunto.</p>
		<p>4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.</p>
		<p>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.</p>
		<p>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.</p>
		<p>7. Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia</p>

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

FACTOR	NORMA QUE SUSTENTA EL IMPEDIMENTO	SITUACIÓN EN QUE SE PRESENTA
		<p>penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.</p>
		<p>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.</p>
		<p>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.</p>
		<p>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.</p>
		<p>11. Haber dado el servidor consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las</p>

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

FACTOR	NORMA QUE SUSTENTA EL IMPEDIMENTO	SITUACIÓN EN QUE SE PRESENTA
		<p>cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, Agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tienen el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración.</p>
		<p>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.</p>
		<p>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.</p>
		<p>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.</p>
		<p>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</p>

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

FACTOR	NORMA QUE SUSTENTA EL IMPEDIMENTO	SITUACIÓN EN QUE SE PRESENTA
		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”.

5.5 Declaración de los conflictos de interés

Cuando el servidor inicia su proceso de vinculación con la entidad, dentro de los documentos a diligenciar, debe manifestar si se encuentra incurso en algún tipo de conflicto de interés, frente a: i) la entidad en la cual realiza el trabajo, ii) las funciones que desempeña dentro de su cargo, iii) participación en sociedades y/o actividades económicas, iv) grados de consanguinidad, v) otro tipo de conflictos. La declaración contenida en el documento diligenciado se entrega a Talento Humano para que la consolide, a su vez es revisada por el jefe inmediato de la persona a posesionarse, quien es el encargado de clasificar el conflicto que se registró y de darle solución al mismo cuando este se presente. En caso de que el conflicto que se declare no pueda ser resuelto directamente por el jefe inmediato, este debe convocar una reunión con un profesional de Talento Humano de la entidad, con el fin de llegar a una solución.

Esta declaración debe ser actualizada cada año junto con la declaración de bienes y rentas. Para el caso de los cargos que cuenten con funciones de interventoría, supervisión, o estén vinculados a los procesos de gestión contractual se debe

Presentar una declaración al iniciar la interventoría, supervisión, o contratación que se realice, lo anterior con el fin de hacer un control preventivo y garantizar la transparencia en los procesos relacionados con los mecanismos de seguimiento y

 ARN AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		CÓDIGO: TH-I-17
	FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2	

control de las entidades.

En caso de que el servidor público se enfrente a una situación de conflicto de intereses y ya haya diligenciado el formato de declaración, tiene que volver a diligenciar el formato, con el fin de informar el posible caso a su jefe inmediato y este tiene que adelantar el proceso para solucionar dicha situación.

5.6 Pasos por seguir cuando existe un presunto conflicto de intereses

- a. El servidor público o contratista debe declarar el impedimento que presenta para conocer y resolver el asunto que considera como conflicto de intereses.

Cuando un servidor público o contratista de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización encuentre que en el ejercicio de sus funciones u obligaciones contractuales puede verse enfrentado a un potencial conflicto de interés, debe informarlo por escrito a superior jerárquico o supervisor, y mientras se resuelva dicho impedimento, debe abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto; en caso de aceptarse el impedimento el empleado público o contratista queda separado de manera inmediata del conocimiento del asunto, debiendo designarse por quien conoció del impedimento un funcionario ad hoc.

El servidor puede, así mismo, ser recusado, al considerar un tercero que está incurso en un hecho que le impide conocer del asunto; el empleado público o contratista recusado debe pronunciarse expresamente, aceptando o negando la causal invocada.

Tanto el impedimento, como la recusación deben seguir el trámite indicado en el artículo 12 del CPACA o la Ley 1437 de 2011:

- b. En caso de representar un alto cargo, debe manifestar el impedimento mediante escrito motivado y entregarlo al superior inmediato para que este resuelva si acepta o no y si, en consecuencia, quien se declara impedido debe continuar con su conocimiento o designa un funcionario ad hoc para que continúe su trámite.

En caso de impedimento el servidor envía dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la actuación con escrito motivado al superior, o si

 ARN AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS		CÓDIGO: TH-I-17	
			FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

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 decide de plano sobre el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo. Si acepta el impedimento, determina a quién corresponde el conocimiento del asunto, pudiendo, si es preciso, designar un funcionario ad hoc. En el mismo acto ordena la entrega del expediente.

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

La actuación administrativa se suspende 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 reinicia una vez vencidos los plazos a que hace referencia el inciso N° 1 de este artículo

- c. En caso de que el servidor público o contratista no se declare impedido e incurra en un conflicto de interés, la persona que se vea afectada por la decisión puede hacerlo saber a su superior inmediato y seguir el procedimiento indicado.
- d. En caso que los servidores públicos o contratistas no declaren el presunto conflicto de interés en el que se encuentran y tampoco sea declarado por un tercero, puede ser denunciado disciplinaria y penalmente ante la autoridad competente por quien tenga conocimiento de la ocurrencia de la causal.
- e. Los servidores públicos no pueden nombrar como empleados a personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados en matrimonio o unión permanente.
- f. En caso que exista un conflicto de interés, el servidor debe:
 - Renunciar a las actividades que generan el conflicto, como condición previa para asumir su cargo o suscribir su contrato.

 AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

- Declararse impedido para tomar decisiones durante su gestión en asuntos relacionados con las personas o asuntos en los cuales haya estado vinculado en los últimos tres años o participe como socio.
- Cuando en el ejercicio de sus funciones se presente una situación que pueda constituirse como un conflicto de interés, el servidor público tiene la obligación de no intervenir y declarar su impedimento.
- Cuando en la ejecución de sus obligaciones contractuales se presente una situación que pueda constituirse como un conflicto de interés, el contratista tiene la obligación de no intervenir y declarar su impedimento.

5.7 Trámite posterior a la declaración del conflicto.

Abordar un conflicto de interés es responsabilidad del superior jerárquico inmediato, quién en coordinación con el responsable de la Secretaría General - Talento Humano, debe:

- Tratar la información bajo el principio de confidencialidad, a partir de lo dispuesto por la Política de Tratamiento de Datos Personales, y de manera imparcial.
- Evaluar de manera objetiva la situación en torno al conflicto de intereses, incluyendo los riesgos que el conflicto de intereses conlleva para salvaguardar los intereses de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.
- Presentar el caso y tomar una decisión en Comité Directivo, de modo que se reduzcan al máximo los riesgos para la Agencia y se cause el menor daño posible a la persona.
- Comunicar la decisión y los argumentos, y realizar seguimiento oportuno para asegurarse de que el servidor público o contratista la comprendan y la adopten.
- Documentar la decisión.

5.8 Conductas de los empleados públicos y contratistas asociadas al conflicto de interés, a la utilización indebida de información y a la gestión para sí de intereses particulares

Con sujeción al Código General Disciplinario, los empleados públicos y contratistas de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, tienen los siguientes deberes:

- Revelar a tiempo y por escrito a los entes competentes cualquier posible conflicto de interés que crean tener.

 ARN AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

- Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones encomendadas a los órganos de control interno y externo de la Entidad.
- Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de las funciones o actividades a cargo, o la información reservada a que tenga acceso debido a sus competencias, en forma exclusiva para los fines para los cuales están afectos.
- Resolver los asuntos en el orden de ingreso al despacho de la Secretaria General o la dependencia que realice las funciones de control interno disciplinario, salvo prelación legal o urgencia manifiesta.
- Ejercer las funciones y actividades a cargo teniendo en cuenta permanentemente el bien o interés común.
- Guardar y proteger la información que la normatividad legal haya definido como de carácter reservado.
- Otorgar un trato equitativo a todos los empleados públicos y contratistas de la Agencia, ciudadanos y habitantes del territorio nacional, asimismo contribuir a la garantía de sus derechos.
- Recibir, tramitar y resolver las quejas y denuncias presentadas por los ciudadanos en ejercicio de la vigilancia de la función administrativa del Estado.

De acuerdo con el Código General Disciplinario, los empleados públicos y contratistas de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, están sujetos a las siguientes prohibiciones:

- Utilizar los recursos de la Agencia para labores distintas de las relacionadas con su actividad, o encausarlos en provecho personal o de terceros.
- Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la Agencia, o de personas o entidades con las que la Agencia para la Reincorporación y la Normalización sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.

5.9 Incumplimientos

El incumplimiento en la notificación de los conflictos de interés, la constitución dolosa de los mismos y otras conductas que afecten la independencia e imparcialidad en la toma de decisiones, debe ser resuelto por el control interno disciplinario de la Entidad, e incluir el estudio del caso, la solicitud de evidencias y la aplicación de sanciones, cuando a ello hubiere lugar.

 ARN AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones a las que haya lugar desde el punto de vista disciplinario o penal, en el caso de que se advierta la existencia de una conducta constitutiva de falta disciplinaria o de delito por la Procuraduría General de la Nación, por control interno disciplinario de la Entidad, o por la Fiscalía General de la Nación, respectivamente.

Se entiende como actuaciones dolosas, todas aquellas en donde posterior a la divulgación y conocimiento del presente instructivo, se constituyan conflictos de interés conocidos y no reportados intencionalmente, esto incluye el proporcionar información falsa en las declaraciones de conflictos de interés que pueda exigir la Agencia para la Reincorporación y la Normalización.

Tanto los empleados públicos como los contratistas de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización son responsables de estar atentos a la constitución de conflictos de interés en donde se vean involucrados, y, por tanto, es una obligación de carácter formal el reportarlos de manera inmediata cuando se presenten.

Los empleados públicos y contratistas de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización tienen la obligación de acatar y aplicar las disposiciones del presente instructivo. El incumplimiento de este da lugar a la aplicación de las sanciones correspondientes.

5.10 Estrategias para la identificación y declaración de conflictos de intereses.

La Agencia para la Reincorporación y la Normalización atendió la iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) por ello a partir del 2019 inicio con la implementación del Código de Integridad para todos los empleados públicos, diseñó la carta de compromiso de cumplimiento del código de integridad del servidor público la cual se encuentra registrada en el software para la Administración de la Planeación y la Gestión, código TH-F-57. A través de la inducción Talento Humano solicita a cada empleado público a firmar el compromiso el cual hace parte, de la documentación de la historia laboral.

Para las diferentes vigencias, Talento Humano con el propósito de lograr que en la ARN se comprometa activamente con la integridad en sus actuaciones diarias en los empleados públicos y contratistas, realiza sensibilizaciones en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación.

	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

La Secretaria General efectúa seguimiento mensual sobre los procesos que se adelantan en materia disciplinaria, en el cual revisa los posibles casos de conflictos de intereses, revisión y verificación del cumplimiento de los compromisos adquiridos en la revisión anterior dentro de procesos que adelanta esta instancia en materia disciplinaria y actuaciones que deben cumplirse en cada uno de los procesos en el próximo mes de la reunión.

Talento Humano a través de mesas de trabajo estableció las siguientes estrategias:

- Divulgar a nivel interno de la ARN, el presente instructivo para conocimiento y auto revisión de posibles conflictos de intereses.
- En la inducción se envía la carta de compromiso de cumplimiento del código de integridad del servidor público, código TH-F-57, la cual se encuentra registrada en el software para la Administración de la Planeación y la Gestión y tiene como objetivo fomentar e interiorizar los cinco valores del Código de Integridad, con el fin de ser ejemplo de comportamientos éticos y contribuir al cumplimiento de la Misión y objetivos de la ARN.
- Previo al ingreso de un servidor público se efectúa la revisión de los documentos anexados, incluida la declaración de bienes y rentas para detectar posibles conflictos de interés.
- Anualmente cuando el empleado público y/o contratista realice la entrega de la declaración de bienes y rentas, se revisa para detectar posibles conflictos de interés.

La entidad con el propósito de fortalecer la identificación y declaración de conflicto de intereses, establece estrategias adicionales que consisten en:

- Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, este seguimiento se debe realizar con una frecuencia trimestral. Dependencia responsable: Secretaria General - Control interno Disciplinario.
- Identificar las áreas con riesgo de posibles conflictos de intereses en los procesos o dependencias. Esta actividad se debe efectuar con periodicidad anual. Dependencia responsable: Secretaria General, Control Interno de Gestión y Talento Humano.
- Implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones. Esta actividad se realiza una única vez y está a cargo de Talento Humano.

 ARN AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

5.11 Jornadas de sensibilización y canales de comunicación.

La ARN, a través de Talento Humano estructura dentro del Plan Institucional de Capacitación - PIC los cronogramas de capacitación y bienestar que anualmente establecen las actividades de sensibilización a desarrollar referente a conflictos de intereses y código de integridad.

Entre las actividades contempladas están:

- Talento Humano invita a los empleados públicos y contratistas a participar de las sensibilizaciones que se realicen sobre temas relacionados con conflictos de intereses y código de integridad, las cuales son divulgadas a través del Boletín Enlace ARN con apoyo de la Oficina Asesora de Comunicaciones.
- Incentivar a los empleados públicos a realizar el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción que realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública. A través de los canales de comunicación internos establecidos por la entidad.
- Divulgar a nivel interno de la ARN, el contenido del “Instructivo para la identificación, declaración, control y gestión de Conflicto de Intereses”, para su conocimiento y auto revisión de posibles conflictos de intereses, de tal forma que éstos se reporten una vez se presenten.

5.12 Procedimientos para prevenir la materialización de conflictos de interés y monitoreo de los casos.

Mensualmente en la Secretaria General se realizan mesas de trabajo para revisar los posibles casos de conflictos de interés que puedan presentarse. De estas reuniones, quedan como constancia actas en las cuales se evidencien las situaciones detectadas, el seguimiento a los compromisos y las actuaciones que deben cumplirse en materia disciplinaria en cada uno de los procesos.

5.13 Inclusión de acciones para la identificación de conflictos de interés con la información de la declaración de bienes y rentas registradas por los empleados públicos.

El Asesor de Talento Humano realiza la certificación de que se revisaron los documentos remitidos por el empleado público, incluyendo declaración de bienes

	INSTRUCTIVO PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CÓDIGO: TH-I-17	
		FECHA 2022-07-28	VERSIÓN V- 2

y rentas donde se evidencie la presencia o ausencia de algún posible conflicto de interés, el cual es registrado en la historia laboral.

El Asesor del Grupo de Gestión Contractual realiza la certificación de que se revisaron los documentos remitidos por el contratista, incluyendo declaración de bienes y rentas donde se evidencie la presencia o ausencia de algún posible conflicto de interés, el cual es registrado en el expediente contractual.

5.14 Canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de intereses

La entidad cuenta en su página web con un link donde se publican los documentos referentes a la política de conflicto de interés, así mismo lo redirecciona al link de la página de la Función Pública donde se puede consultar información sobre conflictos de interés, aplicativo por la integridad pública y demás lineamientos establecidos para el manejo de conflictos de interés, los cuales pueden ser consultados por la ciudadanía en general, empleados públicos y contratistas de la entidad.