

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 1 de 21

1. **OBJETIVO.** Establecer los mecanismos para la prevención, identificación y declaración de potenciales conflictos de interés derivados del desarrollo de todas las actividades del Instituto.

2. **ALCANCE.** Esta Guía para el manejo de Conflictos de Interés se aplicará a todos los servidores públicos y contratistas de prestación de servicios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

3. **DEFINICIONES.**

Conflicto de Intereses: Se origina cuando un servidor público, particular que desempeña una función pública, o contratista por prestación de servicios es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

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

En múltiples pronunciamientos el Consejo de Estado se ha pronunciado sobre el conflicto de intereses.

A continuación, se señala una definición:

“El conflicto de intereses podría definirse como aquella conducta en que incurre un servidor público, contraria a la función pública, en la que, movido por un interés particular prevalente o ausente del interés general, sin declararse impedido, toma una decisión o realiza alguna gestión propia de sus funciones o cargo, en provecho suyo, de un familiar o un tercero y en perjuicio de la función pública. Por ello, la norma exige que, ante la pugna entre los intereses propios de la función y los particulares del funcionario, éste deba declararse impedido, pues es la manera honesta de reconocer la existencia de esa motivación y el deseo de cumplir con las funciones del cargo de manera transparente e imparcial.”


Consejo de Estado. Radicación 11001-03-25-000-2005-00068-00 C.P. César Palomino Cortés.

Para la Corporación Transparencia por Colombia “el conflicto de intereses surge cuando un servidor público tiene un interés privado que podría influir, o en efecto influye, en el desempeño imparcial y objetivo de sus funciones oficiales, porque le resulta particularmente conveniente a él, o a su familia, o a sus socios cercanos” (Transparencia por Colombia, 2014).

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 2 de 21

Impedimento: Es un acto unilateral, voluntario y diligente del servidor público o contratista, a quien le corresponde manifestar que su parcialidad está afectada para conocer y decidir determinada actuación.

Recusación: Debe entenderse como el mecanismo que tienen las partes o terceros con interés en una actuación, de solicitar al servidor que está conociendo de un asunto, que se separe del mismo por estar incurso en un conflicto de interés o en una causal legal de impedimento.

Parentesco: Vínculo existente entre las personas que descienden de un mismo progenitor (parentesco de consanguinidad); entre el marido y los parientes de la mujer y entre la mujer y los del marido (parentesco de afinidad) y entre el adoptante y el adoptado (parentesco civil), los anteriores vínculos mencionados serán ampliados en las clases de parentesco del capítulo 4.6

4. DESARROLLO

El Gobierno Colombiano cuenta con una política pública de integridad que tiene dos grandes componentes:

- Código de Integridad
- Conflicto de Intereses

a) Código De Integridad

Es una herramienta de política pública para promover y fortalecer la ética de lo público y los cambios culturales en el servicio público colombiano.

La Ley 2016 de 2020, establece que debe ser adoptado e implementado por las entidades del estado


El Comité Extraordinario Institucional de Gestión y Desempeño el 27 de junio en Sesión Virtual No 2 de 2019, aprobó el Código de Integridad del ICBF, que se constituye en la guía de conducta para que los colaboradores realicen su labor con calidad, integridad, transparencia y espíritu de servicio, características que deben identificar a los servidores públicos y particulares que desempeñan una función pública en el Instituto. El Código fue divulgado mediante conversatorio realizado en el marco del Día del Servidor Público y se encuentra publicado en la página web institucional en la sección de transparencia, planeación, Código integridad.

Dentro de los Valores que integran el Código adoptado por el Instituto, como valor propio está el de la Integridad y sus Conductas Asociadas a través de las cuales los servidores

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 3 de 21

públicos o particulares que desempeñan una función pública apropian este valor en su actuar diario.

b) Conflicto de Interés

Todos los seres humanos tenemos intereses, el conflicto de intereses “Surge cuando el interés general, propio de la función pública entra en conflicto con un interés particular y directo de servidor público.

4.1 Elementos del Conflicto de Interés

1. Tener un interés particular y directo sobre la regulación, gestión, control o decisión del asunto.
2. Que dicho interés lo tenga alguna de las personas que interviene o actúa en su condición de servidor público o contratista conforme a lo regulado en la normativa vigente.
3. Que no se presente declaración de impedimento para actuar en el mismo, por parte del servidor público o contratista. ¹

4.2 Características del Conflicto de Interés

1. 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.
2. 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.
3. El conflicto de interés puede ser detectado, informado y desarticulado voluntariamente, antes que con ocasión de su existencia se provoquen irregularidades o corrupción
4. Puede conducir a la ocurrencia de actuaciones fraudulentas y corruptas si no se declara previamente.
5. Afecta el funcionamiento de la Función Pública.
6. Genera desconfianza en el desarrollo de la función pública.
7. Debe estar previsto en un marco normativo.
8. Involucra cualquier servidor público o particular que desempeña una función pública.

4.3 Tipos de conflicto de interés

- **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

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 4 de 21

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.¹

4.4 Marco General Aplicable para la Prevención de Conflictos de Interés.

El artículo 209 de la Constitución Política establece que la función administrativa debe ejercerse con sujeción al principio de moralidad. Este mandato encuentra desarrollo específico en el numeral 5 del artículo 3 de la Ley 1437 de 2011, que dispone que tanto las personas como los servidores públicos tienen el deber de actuar con rectitud, lealtad y honestidad en el marco de las actuaciones administrativas. Dicho principio se erige, por tanto, en una garantía esencial para la preservación de la transparencia y la confianza ciudadana en la gestión pública.

En concordancia con lo anterior, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), ha incorporado dentro de sus lineamientos institucionales la promoción de la transparencia, la imparcialidad y la ética en todas sus actuaciones.


De otra parte, mediante la Resolución No. 3727 del 18 de julio de 2025 se adoptó el Acuerdo Colectivo suscrito el 4 de julio de 2025 entre las organizaciones sindicales SINTRABIENESTAR, SIDEFAM, SINTRAFAMILIAR, SINTRABIOPSIOSOCIALES y el ICBF. En el marco de dicho acuerdo, se estableció la actualización de la “*Guía para la Identificación y Declaración del Conflicto de Intereses*”, con el fin de especificar el trámite a seguir para el conocimiento del asunto por parte de otros defensores de familia en este tipo de situaciones”. Este instrumento busca brindar pautas claras para el conocimiento y trámite de los conflictos de interés, fortaleciendo la institucionalidad y la garantía del interés superior del menor.

-
1. Fuente: Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano – DAFP
 2. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano

iAntes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 5 de 21

Es importante subrayar que el régimen de conflictos de interés tiene como finalidad asegurar la prevalencia del bien común sobre los intereses particulares. Tales conflictos se configuran cuando un servidor público permite que consideraciones de carácter personal interfieran en su deber de obrar con independencia e imparcialidad. En otras palabras, se trata de la concurrencia de intereses contrapuestos que comprometen la objetividad en la toma de decisiones, afectando la transparencia de la gestión y abriendo espacio al aprovechamiento indebido de la función en beneficio propio, familiar o particular.

Ahora, si bien las disposiciones del régimen disciplinario están dirigidas principalmente a quienes ostentan la calidad de servidores públicos y a particulares que ejercen funciones públicas, no debe perderse de vista que el principio de moralidad, así como los deberes de probidad y rectitud, también son exigibles a los contratistas y colaboradores que intervienen en la gestión estatal.

En ese sentido, la integridad pública como valor, constituye como criterio orientador priorizar lo público sobre los intereses privados.

En virtud de lo estipulado en el artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con el interés particular y directo del servidor público o contratista, éste deberá declararse impedido.

Los servidores públicos y contratistas deberán abstenerse de participar en beneficio de interés personal o en favorecimiento de terceros, en aquellos asuntos que impliquen competencia con el ICBF en actos respecto de los cuales se configure un conflicto de interés. La duda respecto a la configuración de un posible conflicto de interés no exime de la obligación de abstenerse de participar en alguna actividad.

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


Es así como, atendiendo lo establecido en la norma precitada, el impedimento y la recusación son aplicables en todo trámite de sustanciación de actuaciones administrativas, realización de investigaciones, práctica de pruebas, pronunciamiento de decisiones etc.

Las normas contenidas en la Ley 1437 de 2011 se aplican en todos los casos en los que no exista una regulación específica sobre la materia. En el evento de que existan procedimientos especiales primarán éstos por sobre las normas generales contenidas en la Ley 1437 de 2011.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 6 de 21

Es importante tener en cuenta que la ley 2013 de 2019 tiene por objeto dar cumplimiento a los principios de transparencia y publicidad, y la promoción de la participación y control social a través de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

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

Así mismo, en lo concerniente al registro de información, aclara que “no se generan cambios a lo dispuesto para los sujetos obligados en la Ley 190 de 1995”.

4.5 Tipificación de Situaciones de Conflicto de Interés Según la Normativa Colombiana

En el marco jurídico colombiano ya se encuentran identificadas en el trámite de actuaciones administrativas, disciplinarias, judiciales o legislativas las situaciones de conflicto de intereses ante las cuales se pueden ver involucrados los servidores de las Ramas Ejecutiva, Legislativa, Judicial y de los órganos de control.

A continuación, se presenta cuadro definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, con la clasificación por tipo del conflicto de interés que ayuda a aclarar las diferentes situaciones en las que puede estar inmerso un Servidor Público o Contratista.

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
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 tenga 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 1952 de 2019. Art. 104 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.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 2 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2 Ley 1952 de 2019. Art. 104 numeral 2.
	Que el servidor haya dado		Ley 1437 de 2011,

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y
DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES**

G3.GTH

03/10/2025

Versión 4

Página 7 de 21

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
	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).		art.11 numeral 11 Ley 1952 de 2019. Art.104 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 12
	Que el servidor haya proferido la decisión que está sujeta a su revisión.		Ley 1952 de 2019. Art.104, numeral 2
Curador o tutor del interesado	Que el servidor sea curador o tutor de persona interesada en el asunto.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados del servidor, sea curador o tutor de persona interesada en el asunto	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 4
Relación con las partes	Que el servidor tenga relación con las partes interesadas en el asunto.	Ser cónyuge, compañero permanente o pariente de alguna de las partes o de su representante o apoderado, dentro del cuarto grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, primos) o civil (padre adoptante o hijo adoptivo), o segundo de afinidad (suegros y cuñados).	Ley 1952 de 2019. Art.104, numeral 3 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3
Amistad o enemistad	Que exista enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa su representante o apoderado.		Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 8 Ley 1952 de 2019. Art.104 numeral 5 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 9
Organización, sociedad o asociación a la cual perteneció o continúa siendo miembro	Que el servidor sea socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas	Ser cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 10 Ley 1952 de 2019. Art.104, numeral 6 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 11
Litigio o controversia/ decisión administrativa pendiente	Que exista litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o	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

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y
DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES**

G3.GTH

03/10/2025

Versión 4

Página 8 de 21

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
	apoderado.		
	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
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.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 6 Ley 1952 de 2019, Art.104, 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
Acreeedor/ deudor	Que el servidor sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes en segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), primero de afinidad (suegros) o primero civil (padre adoptante o hijo adoptivo del servidor, sea acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima.	Ley 1437 de 2011, art.11 numeral 9 Ley 1952 de 2019, Art.104, numeral 9 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 10
Antiguo empleador	Que el servidor, dentro del año anterior, haya tenido interés directo o haya actuado como representante, asesor,		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 16

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012



**PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y
DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES**

G3.GTH

03/10/2025

Versión 4


Página 9 de 21

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
	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.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 14
Recomendación	Que el servidor haya sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa o haya sido señalado por este como referencia con el mismo fin.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 15
Relación contractual o de negocios	Que alguno de los interesados en la actuación administrativa sea representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.		Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 4 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 5
Hereditario o legatario	Que el servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Que el cónyuge, compañero permanente o alguno de los parientes del servidor sea heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa.	Ley 1437 de 2011, art. 11 numeral 12 Ley 1952 de 2019, Art.104 , numeral 7 Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 13
Dádivas	Que el servidor reciba o haya recibido dádivas, agasajos, regalos, favores o cualquier otra clase de beneficios como invitación a desayunar, comer, cenar, a un evento deportivo, de espectáculos, o cualquier otro beneficio incluyendo dinero.		Ley 1952 de 2019, Art. 39, numeral 3
Participación directa/ asesoría de alguna de las partes interesadas	Que el servidor hubiere participado en la expedición del acto enjuiciado, en la formación o celebración del contrato o en la ejecución del hecho u	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	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 1 y 4

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 10 de 21

Tipo	Descripción	Aplica a parientes/ grados/terceros (socios)	Fuente normativa
	operación administrativa materia de la controversia.	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.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 2
Parientes en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso		Cuando el cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de los parientes del juez hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros y cuñados) o único civil (padre adoptante o hijo adoptivo) tengan la condición de servidores públicos en los niveles directivo, asesor o ejecutivo en una de las entidades públicas que concurren al respectivo proceso en calidad de parte o de tercero interesado.	Ley 1564 de 2012, art.141 numeral 3
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.		

Fuente: Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano – DAFP

A continuación, se presentan las siguientes gráficas, elaboradas por el Departamento Administrativo de la Función Pública con base en lo dispuesto en el Código Civil, con el fin de ilustrar los grados de parentesco a los que hace referencia la Constitución y la ley.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

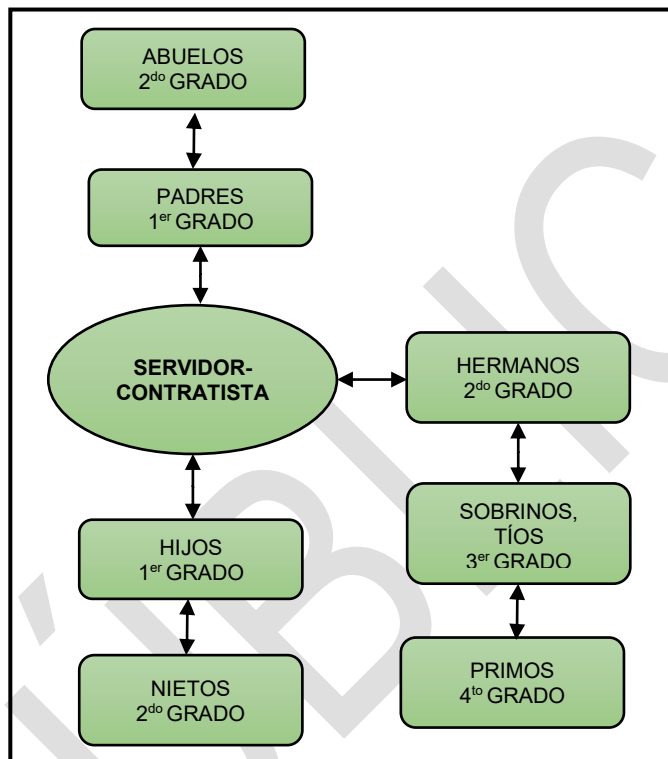
Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

- **Clases de Parentesco**

a) Parentesco por Consanguinidad

Se entiende que el parentesco de 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 (art. 35 Código Civil).



Fuente: Función Pública 2018 con base en normatividad vigente

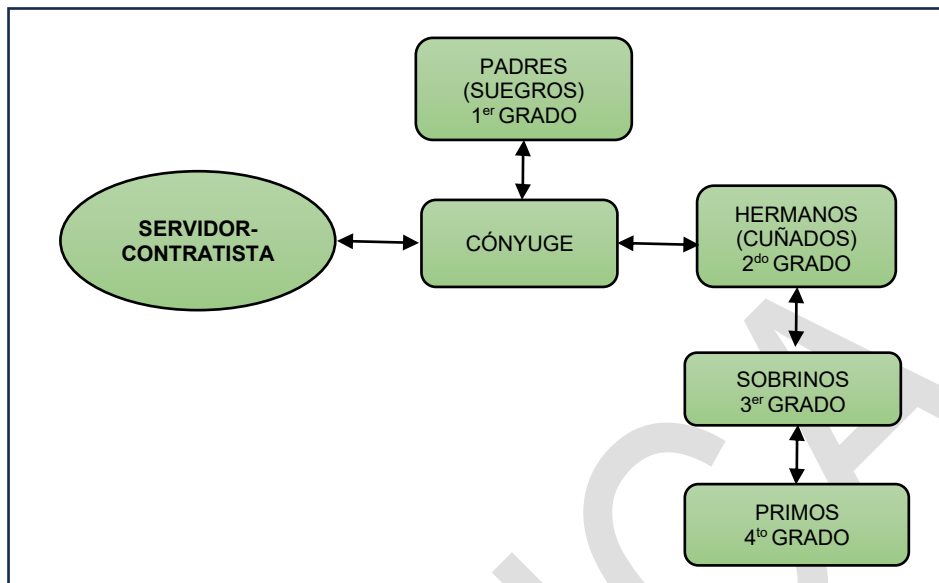
b) Parentesco por afinidad

Se denomina afinidad cuando existe entre una persona que está o ha estado casada y los consanguíneos legítimos de su marido o mujer (art. 47 Código Civil)

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

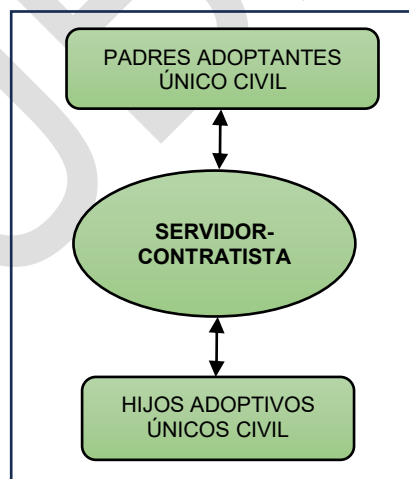
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012



Fuente: Función Pública 2018 con base en normatividad vigente

c) Parentesco por Adopción

El parentesco civil es el que resulta de la adopción, mediante la cual la ley estima que el adoptante, su mujer y el adoptivo se encuentran entre sí, respectivamente, en las relaciones de padre, de madre, de hijo (art.64 Ley 1098 de 2006) así:



Fuente: Función Pública 2018 con base en normatividad vigente

4.7 Causales de Impedimento y Recusación

Todo servidor público o contratista de prestación de servicios deberá declararse impedido de conformidad con las causales establecidas en el artículo 11 de la Ley

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 13 de 21

1437 de 2011. En el evento de que existan normas y procedimientos regulados en leyes especiales, primarán éstas.


El artículo 11 de la Ley 1437 de 2011, contempla las siguientes causales de impedimento y recusación:

1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.
2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente.
3. Ser el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto.
4. Ser alguno de los interesados en la actuación administrativa: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del servidor público.
5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado.
6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa; o después, siempre que la denuncia se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.
7. Haber formulado el servidor, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal.
8. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el servidor y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 14 de 21

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.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 15 de 21

4.8 Trámite del Conflicto de Interés ICBF

Es importante subrayar que el régimen de conflictos de interés tiene como finalidad asegurar la prevalencia del bien común sobre los intereses particulares. Tales conflictos se configuran cuando un servidor público permite que consideraciones de carácter personal interfieran en su deber de obrar con independencia e imparcialidad. En otras palabras, se trata de la concurrencia de intereses contrapuestos que comprometen la objetividad en la toma de decisiones, afectando la transparencia de la gestión y abriendo espacio al aprovechamiento indebido de la función en beneficio propio, familiar o particular.

Ahora, si bien las disposiciones del régimen disciplinario están dirigidas principalmente a quienes ostentan la calidad de servidores públicos y a particulares que ejercen funciones públicas, no debe perderse de vista que el principio de moralidad, así como los deberes de probidad y rectitud, también son exigibles a los contratistas que intervienen en la gestión estatal.

En este contexto, la actualización de la guía reviste una especial importancia, pues su objetivo es orientar en la adecuada identificación y declaración de posibles conflictos de interés. De esta manera, se busca garantizar que sus actuaciones se mantengan siempre alineadas con el interés general, el principio de legalidad y los valores de transparencia y ética que exige la normativa vigente.

- **Servidores Públicos**

- i. **Trámite de la declaración de impedimento:** Cuando un servidor público del ICBF encuentre que en el ejercicio de sus funciones puede verse enfrentado a un potencial conflicto de interés, deberá Informarlo de manera inmediata y por escrito a su (s) superior (es), de conformidad con lo dispuesto en el art. 12 de la Ley 1437 de 2011 así:

En caso de impedimento, el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento del hecho, por escrito a su superior en el F2.G3.GTH Formato de Declaración de Impedimento de servidor público.


El superior decidirá de plano sobre el impedimento dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio el cual no podrá ser mayor a los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo.

Si se acepta el impedimento, el superior a través de Resolución, comunicará la decisión al servidor público incurso en la causal de conflicto de interés, quien deberá separarse de la actuación administrativa o función a cargo. Así mismo, el superior en el mismo documento deberá reasignar las funciones a un servidor

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 16 de 21

público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada.

En caso de que el superior, previa consideración del impedimento manifestado voluntariamente por el servidor público determine que no se configura el conflicto de interés, deberá informar formalmente la decisión adoptada al servidor público con el fin que este continúe prestando la función respectiva.

- ii. **Trámite de Recusación:** En el evento de que un tercero sea quien advierta la existencia de una posible causal de conflicto de interés, deberá realizar solicitud formal acompañada de las pruebas y/o documentos que permita demostrar la causal invocada.

El recusado dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación, manifestará formalmente si acepta o no la causal invocada, presentando la correspondiente justificación, la cual deberá ser remitida a su superior.

Si el superior considera que el servidor público está incurso en una causal de conflicto de interés, mediante Resolución comunicará la decisión al servidor público, quien deberá separarse de la actuación administrativa o función a cargo.

Así mismo, el superior en el mismo documento deberá reasignar las funciones a un servidor público que acredite las competencias funcionales necesarias para asumir la función que le está siendo asignada

El Superior decidirá de plano la recusación dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio el cual no podrá ser mayor a los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo.

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida.


- **Defensores de Familia**

- i. **Trámite de la declaración de impedimento:** Cuando un Defensor de Familia encuentre que en el ejercicio de sus funciones puede verse enfrentado a un potencial conflicto de interés, deberá Informarlo por escrito al Director Regional, de conformidad con lo dispuesto en el art. 12 de la Ley 1437 de 2011 así:

En caso de impedimento, el Defensor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento del hecho, por escrito al Director Regional en el F2.G3.GTH Formato de Declaración de Impedimento de servidor público.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 17 de 21

El Director o Directora Regional decidirá de plano sobre el impedimento dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio el cual no podrá ser mayor a los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo.

Si se acepta el impedimento, el Director Regional a través de resolución comunicará la decisión al Defensor de Familia incurso en la causal de conflicto de interés, y deberá remitir a la Dirección General o a quien se delegue para que se designe el Defensor de Familia AD HOC que conocerá el asunto.

En caso de que el Director Regional previa consideración del impedimento manifestado voluntariamente por el servidor público determine que no se configura el conflicto de interés, deberá informar formalmente la decisión adoptada al servidor público con el fin que este continúe prestando la función respectiva.

- ii. Trámite de Recusación:** En el evento de que un tercero sea quien advierta la existencia de una posible causal de conflicto de interés deberá realizar solicitud formal acompañada de las pruebas y/o documentos que permita demostrar la causal invocada.

El recusado dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de su formulación, manifestará formalmente si acepta o no la causal invocada, presentando la correspondiente justificación, la cual deberá ser remitida al Director Regional.

Si el Director Regional considera que el Defensor de Familia, está incurso en una causal de conflicto de interés, mediante Resolución comunicará la decisión al Defensor de Familia, quien deberá separarse de la actuación administrativa o función a cargo.

Así mismo, el Director Regional deberá remitir a la Dirección General o su delegado para tal fin, para que se designe el Defensor de Familia AD HOC que conocerá el asunto.

El Director Regional decidirá de plano la recusación dentro del término necesario para garantizar la prestación del servicio el cual no podrá ser mayor a los diez (10) días siguientes a la fecha de su recibo.

La actuación administrativa se suspenderá desde la manifestación del impedimento o desde la presentación de la recusación, hasta cuando se decida.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 18 de 21

- **Contratistas**

- Tramite Declaración de conflicto de interés:** Cuando un contratista del ICBF encuentre que en el desarrollo de sus obligaciones contractuales pueda verse incurso en un eventual conflicto de interés sobreviniente, deberá informarlo de manera inmediata y por escrito a su supervisor, de conformidad con lo dispuesto en el art 12 de la Ley 1437 de 2011, a través del F1.G3.GTH Formato de Declaración de Conflicto de Interés para Contratista.

El supervisor del contrato deberá reportar la causal de conflicto de interés ante el servidor público delegado de la ordenación del gasto, quien 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 siguientes a la fecha de su recibo.

Si es aceptado el conflicto de interés, el servidor público encargado como ordenador del gasto, mediante memorando comunicará la decisión adoptada al supervisor del contrato y al contratista. Así mismo, en dicho documento deberá reasignar la ejecución de la actividad a un contratista o cuyo objeto contractual guarde relación con la actividad respectiva o servidor publico

- Tramite de Recusación**

En el evento en que cualquier persona manifieste que un contratista está dentro de una causal de conflicto de interés, el contratista deberá manifestar si acepta o no la causal invocada, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su formulación, presentando la correspondiente justificación, la cual deberá ser remitida a su supervisor.

El supervisor del contrato deberá reportar la causal de conflicto de interés ante el servidor público delegado de la ordenación del gasto, quien 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 siguientes a la fecha de su recibo.


Si es aceptado el conflicto de interés, el servidor público encargado como ordenador del gasto, mediante memorando comunicará la decisión adoptada al supervisor del contrato y al contratista. Así mismo, en dicho documento deberá reasignar la ejecución de la actividad a un contratista cuyo objeto contractual guarde relación con la actividad respectiva o servidor publico

4.9 Incumplimiento y Sanciones

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 19 de 21

Tanto los servidores públicos como los contratistas del ICBF serán responsables de estar atentos a la constitución de conflictos de interés en donde se vean involucrados, y, por tanto, será una obligación de carácter formal el reportarlos de manera inmediata cuando se presente, de acuerdo con la presente Guía.

En caso de no poner en conocimiento los hechos que dan origen a un conflicto de interés, se constituirá falta disciplinaria acorde con lo señalado en el Artículo 26 de la Ley 1952 de 2019, razón por la cual las autoridades competentes, deberán adelantar las actuaciones disciplinarias correspondientes.


4.10 Casos de Conflicto de Interés

A continuación, se presenta algunos casos en los cuales se puede visualizar más claramente situaciones de conflicto de interés

Descripción de la Situación	La situación podría ser considerada como un conflicto de interés	Que debería hacer como servidor público	Tipo de conflicto
<p>El Director del área misional de una entidad tiene entre sus funciones participar en el comité de un fondo en el cual se postulan diferentes fundaciones, entidades sin ánimo de lucro donde se asignan recursos para desarrollar actividades de formación.</p> <p>Al realizar la selección de las fundaciones favorecidas a participar en el fondo, se encuentra que el gerente general de una fundación seleccionada es un amigo suyo de hace muchos años; sin embargo, esta información no es de conocimiento público.</p> <p>El Director considera que esta relación no afectará su criterio como miembro del Comité del Fondo ya que su opinión es una más dentro de dicho comité</p>	<p>Esta situación puede considerarse como un conflicto de interés ya que, si bien la decisión de asignación de recursos a cada fundación seleccionada se realiza en forma conjunta dentro del comité, el hecho de tener un grado de amistad podría afectar su imparcialidad</p>	<p>En función del ejercicio objetivo y transparente de la administración pública, el Director deberá informar el comité la amistad que existe con el gerente de la fundación, y en consecuencia deberá declararse impedido, para la cual deberá diligenciar el respectivo formato</p>	<p>Aparente</p>
<p>Un servidor público con cargo Directivo en la figura de libre nombramiento y remoción, dentro sus funciones deben evaluar el desempeño laboral de los servidores a su cargo.</p> <p>Al realizar dicha labor se evidencia que dentro de su personal labora un sobrino el cual debe ser evaluado bajo esta</p>	<p>En este caso podría el servidor público verse abocado en una situación de conflicto de interés por parentesco familiar. lo que obligaría al servidor informar a su superior inmediato sobre el impedimento para realizar dicha evaluación de desempeño laboral.</p>	<p>El servidor de libre nombramiento y remoción debe declararse impedido y llenar el formato de impedimento y seguir el trámite correspondiente.</p>	<p>Real</p>

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 20 de 21

Descripción de la Situación	La situación podría ser considerada como un conflicto de interés	Que debería hacer como servidor público	Tipo de conflicto
modalidad.			
Dentro de un proceso de selección de personal a través de la modalidad de contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión, un funcionario público designado para dicha labor verifica y avala la hoja de vida de un familiar	El presente caso podría evidenciar un conflicto de interés por favorecimiento, vislumbrando un aprovechamiento en el ejercicio de sus funciones publicas	Abstenerse de realizar dicha acción e informar su impedimento debiendo para ello diligenciar el formato establecido para conflicto de interés	Real
En función del ejercicio de las evaluaciones financieras realizadas a través del Banco Nacional de Oferentes, un colaborador de la entidad se encuentra con el análisis, revisión y evaluación de una Entidad Administradora del Servicio (EAS), cuyo representante legal resulta ser un antiguo empleador.	Evidentemente quedaría a la luz el conflicto de interés, en el caso de que el colaborador realizará la evaluación financiera del conocido oferente	Reportar la novedad al superior inmediato mediante el diligenciamiento del formato establecido par al fin	Potencial
El Subdirector de un área con competencia de ordenador del gasto dirige la celebración de licitaciones y escoger contratistas, omitió el deber de declararse impedido para actuar en los procesos contractuales adjudicados y ejecutados con empresas en las cuales se tiene interés familiares directos en su regulación, gestión, control y decisión.	Indudablemente se presentó el conflicto de interés ya que no se declaró impedido. En ese sentido, el subdirector no solo omitió su deber, sino que además se interesó indebidamente en los procesos contractuales adjudicados y ejecutados con empresas, en los cuales tenían interés particular	El Subdirector debió haberse declarado impedido toda vez que tanto él como sus familiares tenían un interés directo en los procesos contractuales.	Real
Un servidor público con cargo de coordinador de un grupo interno de trabajo en una entidad coordinó para que fuera contratado su sobrino para laborar en la misma, sin haber manifestado conflicto de interés por parentesco	Se evidencia que se presentó el conflicto de interés; lo anterior teniendo que el servidor público no podía coordinar la contratación de su sobrino en la empresa donde labora, por razones de parentesco, existiendo así un conflicto de interés.	Se debió haberse declarado impedido para coordinar la contratación donde estaba postulado su sobrino	Real

5. ANEXO: N/A


6. DOCUMENTOS REFERENCIA

La guía de manejo de conflictos se fundamenta en los siguientes aspectos normativos, en concordancia con las Políticas Nacionales.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO GUÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y DECLARACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES	G3.GTH	03/10/2025
		Versión 4	Página 21 de 21

- LEY 1952 DE 2019, Por la cual se expide el Código General Disciplinario
- LEY 1437 DE 2011, Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano, Versión 2, julio de 2019 - DAFP.
- Código de Integridad ICBF 2019, se encuentra publicado en la página web institucional ICBF en la sección de transparencia, planeación, Código integridad.
- LEY 2013 DE 2019, Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés

7. RELACIÓN DE FORMATO

CÓDIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F1.G3.GTH	Declaración de impedimento servidor público
F2.G3.GTH	Declaración de conflicto de interés para contratista

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
10/121/2021	G3.GTH V3	Se actualiza Como parte del compromiso adquirido, mediante la Resolución No. 3727 del 18 de julio de 2025 se adoptó el Acuerdo Colectivo suscrito el 4 de julio de 2025 entre las organizaciones sindicales SINTRABIENESTAR, SIDEFAM, SINTRAFAMILIAR, SINTRABIOPSICOSOCIALES y el ICBF. En el cual se estableció la actualización de la “Guía para la Identificación y Declaración del Conflicto de Intereses”, con el fin de especificar el trámite a seguir para el conocimiento del asunto por parte de otros defensores de familia en este tipo de situaciones”. Este instrumento busca brindar pautas claras para el conocimiento y trámite de los conflictos de interés, fortaleciendo la institucionalidad y la garantía del interés superior del menor.
20/12/2019	G3.GTH V2	Se actualiza de acuerdo con lo establecido con la Ley 2013 de 2019; de igual forma se presentan Casos de Conflicto de Interés que dan más claridad a su identificación y se amplía el tema de recusación para contratistas y se modifica su nombre a Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses lo anterior teniendo en cuenta los parámetros establecidos DAFP.
06/12/2016	G3.GTH V1	Se actualiza la Guía de Conflicto de Interés, teniendo en cuenta la normatividad vigente, Guía de administración pública conflictos de interés de servidores públicos, Versión 2, 2018 – DAFP y la Guía para la identificación y declaración del conflicto de interés en el sector público colombiano, Versión 2, 2019 - DAFP; adicionalmente, se crean los formatos de: Declaración de conflicto de interés para contratista y Declaración de impedimento servidores públicos.

iAntes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012