 ALCALDÍA DE SANTA MARTA Distrito Turístico, Cultural e Histórico	PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: ME-GCH-P-025
	GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATEGICO	Fecha de vigencia: 10/09/2024

CONTROL DE CAMBIOS	
Versión	Descripción de la modificación
1	Adopción del procedimiento de gestión de Conflicto de Intereses.


Elaboró	Revisó	Aprobó
NOMBRE: Luis Enrique Herrera Escorcía CARGO: T. A. DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO FECHA: 26/08/2024 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO	NOMBRE: Juan David Velásquez CARGO: DIRECCIÓN DE CAPITAL HUMANO FECHA: FIRMA: ORIGINAL FIRMADO NOMBRE: Roberto Polo Hurtado CARGO: P. U. OFICINA DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN FECHA: FIRMA: ORIGINAL FIRMADO	NOMBRE: María Victoria Sabogal Nigrinis CARGO: DIRECTORA DE CAPITAL HUMANO FECHA: FIRMA: ORIGINAL FIRMADO NOMBRE: Claudia Cuello Daza CARGO: SECRETARIA GENERAL FECHA: FIRMA: ORIGINAL FIRMADO

RESPONSABLES LÍDERES	Secretaría General, Dirección de Capital Humano.
-----------------------------	--

OBJETIVO	Establecer directrices para identificar, prevenir y gestionar posibles conflictos de interés que puedan surgir en el curso de sus actividades en la Alcaldía Distrital de Santa Marta.
-----------------	--


ALCANCE	Este procedimiento aplica a todos los servidores públicos y contratistas de la Alcaldía Distrital de Santa Marta. Inicia con el reporte o denuncia del presunto conflicto de interés y culmina con el informe a la Oficina de Control Interno Institucional con el resultado del seguimiento periódico.
----------------	---

BASE LEGAL	Constitución Política de Colombia de 1991, Art. 2, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129. Sobre la regulación, derechos, responsabilidades y limitaciones de los servidores públicos en Colombia, asegurando que su actuación esté alineada con los intereses y principios del Estado.
-------------------	---

 ALCALDÍA DE SANTA MARTA Distrito Turístico, Cultural e Histórico	PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: ME-GCH-P-025
	GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATEGICO	Fecha de vigencia: 10/09/2024


	Ley 1437 de 2011. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
	Ley 1474 de 2011. Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
	Ley 1712 de 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
	Decreto 1499 de 2017. Por el que se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto único reglamentario del sector función pública, relativo al Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
	Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario, Artículo 44: Conflicto de Intereses.
	Ley 2094 de 2021. Por medio de la cual se introduce modificaciones y adiciones al Código General Disciplinario, establecido inicialmente por la Ley 1952 de 2019.
	Decreto Nacional 1499 de 2017 y al Manual Operativo de Gestión –MIPG-. Los Valores del Servicio Público – Código de Integridad.
	Ley 2016 de 2020, Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público.

DEFINICIONES
Conflicto de interés: Un conflicto de intereses surge cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público. Según la OCDE define el conflicto de intereses como un conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que el servidor público tiene intereses privados que podrían influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales.
Conflicto de interés real: Cuando el servidor ya está en una situación en la que debe decidir, pero, dentro de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.
Conflicto de interés 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.
Conflicto de interés 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.
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. Así, instaura criterios de buen comportamiento para asegurar que los servidores públicos y contratistas ejerzan su cumplimiento para brindar un servicio público eficiente.


 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Distrito Turístico, Cultural e Histórico</p>	PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: ME-GCH-P-025
	GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATEGICO	Fecha de vigencia: 10/09/2024

<p>Impedimento: Aquel obstáculo, dificultad o evento que se opone al desarrollo de una actividad. Aplicado al ejercicio de la función pública en general y administrativa, implica que quien ejerce funciones públicas no puede ejercerlas en situaciones o circunstancias, como en asuntos de interés directo de aquella o de sus parientes cercanos, etc.</p>
<p>Inhabilidad: Las inhabilidades, son aquellas circunstancias creadas por la constitución o la ley que impiden o imposibilitan que una persona sea elegida o designada en un cargo público, y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio, y tienen como objetivo primordial lograr la moralización, idoneidad, probidad e imparcialidad de quienes van a ingresar ya están desempeñando empleos públicos.</p>
<p>Inhabilidad sobreviniente: Una causal de inhabilidad se torna en sobreviniente cuando durante el desempeño de un cargo se presentan situaciones previstas en la ley como supuestos de hecho de una inhabilidad, de manera que por ser de ocurrencia posterior a la elección o nombramiento no genera la nulidad del acto de elección o designación, pero tiene consecuencias jurídicas respecto del ejercicio del cargo que se está desempeñando.</p>
<p>Recusación: Impedimento formulado por un tercero que se encuentre inmerso en un conflicto determinado.</p>
<p>Nota. Todas las definiciones del tema de conflictos de interés se encuentran consignadas en el documento “<i>Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano</i>” que complementa el presente procedimiento.</p>


LINEAMIENTOS O POLÍTICAS DE OPERACIÓN:
<p>La Dirección de Capital Humano presentará informe semestral ante la Oficina Control sobre las actividades de seguimiento realizadas respecto a los impedimentos aceptados, para verificar que se cumplan las decisiones adoptadas.</p>
<p>La Dirección de Capital Humano se asegurará que todas las partes afectadas reciban la información pertinente de manera oportuna y comprensible.</p>
<p>La Dirección de Capital Humano realizará el proceso de divulgación y sensibilización a los servidores públicos y contratistas de la Alcaldía Distrital de Santa Marta del Procedimiento para la identificación y declaración de Conflictos de Intereses.</p>
<p>Se gestionarán los posibles casos de conflictos de interés de acuerdo los principios del Código de Integridad y promoviendo la transparencia y la ética en todas las acciones.</p>
<p>Cuando se realice la reasignación del servidor público, el jefe inmediato/supervisor de contrato deberá analizar las competencias funcionales/objeto contractual que guarde relación con la actividad que generó el caso de conflicto de interés.</p>

 ALCALDÍA DE SANTA MARTA Distrito Turístico, Cultural e Histórico	PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: ME-GCH-P-025
	GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATEGICO	Fecha de vigencia: 10/09/2024

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
No.	Actividad	Descripción de la actividad	Responsable	Registros
1	Identificar y declarar la situación del Conflicto de Interés, Real, Potencial o Aparente, ante el jefe inmediato o Supervisor.	<p>Identifica y declara la situación inmersa en un impedimento, enviando la actuación en el formato correspondiente al superior, con copia a la Dirección de Capital Humano dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su conocimiento.</p> <p>Nota: En ejercicio del principio de transparencia, cualquier ciudadano podrá presentar recusaciones por conflicto de interés mediante el correo electrónico atencionalciudadano@santamarta.gov.co.</p> <p>Mientras se resuelve el impedimento reportado, el Servidor/Contratista deberá abstenerse de participar en la discusión y/o decisión del asunto.</p>	Servidores Públicos / Contratistas / Ciudadanos.	ME-GCH-F-004 Formato declaración de posible caso de conflicto de interés
2	Recibir y Analizar declaraciones de los presuntos Conflictos de Interés.	<p>Analiza las denuncias y/o recusaciones y determina dentro de los diez (10) días hábiles siguientes si existen fundamentos para ello.</p> <p>En caso de considerar que se puede configurar como posible caso de conflicto interés, traslada la denuncia con soportes a la Dirección de Capital Humano (direccon.capitalhumano@santamarta.gov.co) y Secretaría General (secretariageneral@santamarta.gov.co) para iniciar el trámite. En el transcurso de la</p>	Jefe Inmediato y/o Supervisor.	Oficio o correo electrónico informando la decisión al funcionario.

 ALCALDÍA DE SANTA MARTA Distrito Turístico, Cultural e Histórico	PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: ME-GCH-P-025
	GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATEGICO	Fecha de vigencia: 10/09/2024

		investigación designa a otro funcionario para que realice la actividad que está generando el posible conflicto de interés. Si no se encuentra fundamento, se da la respectiva respuesta al denunciante.		
3	Registrar los conflictos de interés reportados /denunciados.	Registra el reporte/denuncia en la base de datos de conflicto de interés creada para tal fin.	Director de Capital Humano.	Base de datos de Conflicto de Interés.
4	Notificar al Servidor Público/Contratista sobre la evaluación del caso.	Informa al denunciante por correo electrónico que su caso se encuentra en evaluación.	Director de Capital Humano.	Correo electrónico enviado.
5	Organizar y realizar Reunión para la resolución de Conflicto de Interés.	Organiza y lleva a cabo reunión dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para abordar y resolver el asunto. En dicha reunión deben estar presentes las siguientes dependencias: Secretaría General, Oficina de Control Interno, Dirección Jurídica, el jefe inmediato del funcionario o supervisor del contratista y la Dirección de Capital Humano.	Director de Capital Humano.	ME-SIG-F-001 Acta de reunión y ME-SIG-F-002 Registro de asistencia.
6	Decidir impedimentos.	Analizan el expediente y someten a votación si rechazan o aceptan el impedimento y se pronuncian sobre las acciones que de esta decisión se deriven. Si se acepta el impedimento, se debe asignar a un servidor público o contratista con las competencias necesarias para asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación que generó el conflicto de interés.	Secretaría General, Oficina de Control Interno, Dirección Jurídica, el jefe inmediato del funcionario o supervisor del contratista y la Dirección de Capital Humano.	ME-SIG-F-001 Acta de reunión.
7	Elaborar y enviar	Redacta y comunica el Acto administrativo	Director de Capital Humano.	Acto administrativo.

 ALCALDÍA DE SANTA MARTA Distrito Turístico, Cultural e Histórico	PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: ME-GCH-P-025
	GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATEGICO	Fecha de vigencia: 10/09/2024

	Comunicación de decisión.	correspondiente, dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, asegurándose que todos los participantes de la reunión reciban una copia.		
8	Actualizar la información en la base de datos de conflicto de interés.	Actualiza la base de datos de Conflictos de Interés con la información derivada de las decisiones tomadas.	Funcionario designado Dirección de Capital Humano.	Base de datos de Conflicto de Interés.
9	Realizar seguimiento y control.	Realiza el seguimiento y control a la implementación de las estrategias de gestión preventiva del conflicto de intereses formuladas en la planeación institucional y a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la Ley Anticorrupción.	Jefe de Control Interno.	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas.

DOCUMENTOS RELACIONADOS:	
Nombre:	Código:
Código de Integridad.	
Formato declaración de posible caso de conflicto de interés	ME-GCH-F-004
Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano.	
Base de datos de Conflicto de Interés.	